



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

**Заключение
Экспертной комиссии
по итогам проведенной независимой аккредитации
образовательной программы
580900**

Государственное и муниципальное управление

**Академии Государственного Управления при Президенте
Кыргызской Республики имени Ж. Абдрахманова
Уровень: Магистратура**



Март, 2026

Содержание

Информация о программе и процессе аккредитации

Стандарт 1. Миссия ОО и стратегия развития образовательной программы

Стандарт 2. Политика и система гарантии качества

Стандарт 3. Цели и результаты обучения образовательной программы.

Стандарт 4. Разработка, утверждение и содержание образовательной программы и учебный процесс, способствующие студентоориентированному обучению. Оценка и достижения студентов.

Стандарт 5. Профессорско-преподавательский состав

Стандарт 6. Инфраструктура, ресурсы и поддержка студентов

Стандарт 7. Подотчетность, прозрачность, управление и достоверность информации. Информирование общественности.

Преимущества, Рекомендуемые меры и Рекомендации, обязательные к исполнению ОО/ОП

Приложение 1. Био членов экспертной комиссии.

Приложение 2. Программа визита экспертной комиссии в ОО

Приложение 3. Перечень результатов обучения

Приложение 4.Список документов и работ, которые были проанализированы членами экспертной комиссии.

Информация о программе и процессе аккредитации

Информация об образовательной организации и образовательной программе.

Форма собственности ОО	Государственная
Регистрационный номер и дата	
Учредитель	Президент Кыргызской Республики
Руководство ОО	Ректор Академии государственного управления при Президенте Кыргызской Республики имени Жусупа Абдрахманова Калчакеева А.М.
Направление 580900 “Государственное и муниципальное управление”	Лицензия на право ведения образовательной деятельности АГУПКР имени Жусупа Абдрахманова Регистрационный номер № 2023 -0081 Серийный номер лицензии LS 230001368 Регистрационный номер № D2019-0014 Дополнение № 3 Серийный номер лицензии LS190001868
Миссия ОО	Миссия Академии - формирование поколения лидеров, способных генерировать инновационные идеи, эффективно управлять государственными и общественными процессами в целях устойчивого развития и продвижения национальных интересов Кыргызской Республики.
Стратегические цели ОО	Основной целью Академии является формирование и развитие поколения лидеров Кыргызской Республики посредством профессионального развития и вовлечения в научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях устойчивого развития и обеспечения эффективности государственного и муниципального управления Кыргызской Республики.
Достоинства ОО	АГУПКР является единственным в Кыргызстане с профильным образовательным учреждением в области подготовки управленческих кадров для государственных органов и органов местного самоуправления Кыргызской Республики
Контингент обучающихся и ППС по ОО	обучающихся - 302, ППС - 12 штатных, 18 внешних совместителей

Вспомогательные подразделения	структурные	Отдел кадров, библиотека, административно-хозяйственный отдел
--------------------------------------	--------------------	---

2. Краткая информация об ОП

Название программы	Государственное и муниципальное управление
Шифр программы	580900
Название профиля / концентрации	Государственное и муниципальное управление Государственная политика и управление Государственное управление и экономика устойчивого развития Государственное управление и экономика социальной сферы Государственное и муниципальное управление и женское лидерство Цифровое государственное управление
Присуждаемые степени, квалификации	Магистр
Название факультета / департамента/института	Программа магистратуры
Ссылка на сайт/вкладку аккредитуемой программы	http://www.apap.kg/
Организационная структура института/факультета/департамента (ссылка)	http://www.apap.kg/ Проект структуры АГУПКР 2026-03-26 Структура АГУПКР 2024
Уровень подготовки	Магистратура
Количество кредитов на ОП	120
Адрес	г. Бишкек, ул. Панфилова 237
Форма обучения	очное, очное с применением ДОТ, заочное
Язык обучения	Русский
Даты проведения самооценки	22.12.2025 г. - 10.04.2026 г.
Даты визита экспертной комиссии в ОО	14-15 апреля 2026 г.
Руководитель программы/ зав. кафедрой	Сейткасымова Раушан Рыскулбековна
Дата первичной аккредитации	декабрь 2020 г.

Состав экспертной комиссии был утвержден 26 марта 2026 года. Комиссия предварительно была согласована с ОО на предмет отсутствия конфликта интересов и согласия с квалификациями экспертов. Членами комиссии были (в приложении представлены краткое био на каждого эксперта):

1. **Аширбаева Эльмира Малабековна**, Председатель комиссии, Эксперт по системе гарантии качества, экс Директор Департамента обеспечения и контроля качества образования Международного Университета Инновационных Технологий;

2. **Акмолдоев Кыялбек**, доцент, PhD, заведующий кафедры "Экономика", Факультет экономики и управления Международного Университета "Ала-Тоо";
3. **Сулеева Диляра Аюевна**, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Менеджмент», Кыргызско-Российского Славянского Университета им. Б.Ельцина;
4. **Сейитбаев Бактыбек Турарович**, доцент кафедры социологии политико-правовых дисциплин, Социально-психологического факультета, Бишкекского государственного Университета;
5. **Юнусова Хадича Абдумаликовна**, заведующая юридическим отделом Международного Университета "Ала-Тоо", доцент программы Международного и бизнес права;
6. **Джумадылов Санжарбек Кадырович**, эксперт отдела государственной и муниципальной службы Управления по подготовке решений Президента и Кабинета Министров Администрации Президента Кыргызской Республики.

Экспертная комиссия сопровождалась Иманбековой А.С., координатором работы экспертной комиссии со стороны Агентства EdNet.

Стандарты и программа в целом оценивались 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 ОО и стратегия развития образовательной программы.	В большей степени соответствует
Стандарт 2. Политика и система гарантии качества ОП	В большей степени соответствует
Стандарт 3. Цели и результаты обучения образовательной программы.	В большей степени соответствует
Стандарт 4. Разработка, утверждение и содержание ОП и учебный процесс, способствующие студентоориентированному обучению. Оценка и достижения студентов.	В большей степени соответствует
Стандарт 5. Профессорско-преподавательский состав.	Полностью соответствует
Стандарт 6. Инфраструктура и поддержка студентов.	В большей степени соответствует

Стандарт 7. 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-16 от 30 апреля 2026 года аккредитовать на 5 лет.

Оценка программы по стандартам

Стандарт 1. Миссия ОО и стратегия развития образовательной программы

Определение стандарта

В соответствии с данным стандартом ОО должен иметь четко сформулированную Миссию. Миссия ОО должна являться общеизвестной. Разработанная стратегия развития образовательной программы должна способствовать реализации миссии ОО.

Руководство к стандарту

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.

Миссия выражает устремленность в будущее, показывая, на что будут направляться усилия и какие ценности будут при этом приоритетными. Миссия и цели организации задают основное направление развития образовательной организации. В соответствии с миссиями разрабатывается стратегия развития и стратегический план развития ОО.

Стратегия развития образовательной программы - система мер управления развитием образовательной программы, которая опирается на долгосрочные приоритеты. Стратегия развития также предусматривает постановку целей, принятия решения о действиях для достижения этих целей и мобилизации ресурсов, необходимых для выполнения этих действий. Стратегический план развития образовательной программы описывает, как цели программы будут достигнуты за счет использования имеющихся ресурсов.

Общая оценка

Экспертиза на соответствие деятельности программы **580900 Государственное и муниципальное управление (магистратура)**, АГУПКР требованиям стандарта №1 «Миссия ОО и стратегия развития образовательной программы (ОП)» была проведена Экспертной комиссией, при помощи анализа отчета по самооценке и его Приложений, подготовленными внутренней рабочей группой АГУПКР по самооценке. Были пересмотрены документы Доказательной базы, предоставленной вузом в онлайн доступе.

Комиссия также ознакомилась с текущим состоянием выполнения рекомендаций предыдущей независимой оценки. Предыдущая аккредитация Программы была проведена аккредитационным Агентством EdNet в 2020 году. Посещение Академии нынешней Комиссией было осуществлено 14 и 15 апреля 2026 года. Изучение документации и Отчета, представленными Агентством, было начато с доступа к базе документации 30 марта 2026 года.

Миссия Академии-формирование поколения лидеров, способных генерировать инновационные идеи, эффективно управлять государственными и общественными процессами в целях устойчивого развития и продвижения национальных интересов Кыргызской Республики.

Данная Миссия была принята в ноябре 2025 года. Во время интервью руководители ООП, преподаватели и сотрудники рассказали о процессе, который был проведен для принятия текста данной Миссии. Практически все принимали участие в ее обновлении, так как принципы предыдущей Миссии было решено считать выполненными, и принимая во внимание современные требования Общества и подхода к Государственному управлению, поставить себе новые цели в обучении и подготовке кадров будущего. Большой акцент в Миссии поставлен на формирование лидеров, а не только на подготовку высокопрофессиональных специалистов. Руководство проводило, в связи с этим встречи на разных уровнях, разъясняя новую философию Академии в подготовке инновационного подхода к видению современного административного госслужащего. В связи с этим в электронном и оффлайн вариантах всеми стейкхолдерами принимались предложения формулировки Миссии. Когда руководство сформировало текст Миссии он был предложен также на обсуждение всех заинтересованных сторон. После учета всех предложений и мнения, новая Миссия была утверждена на Ученом совете и Попечительским советом.

Далее проводилась работа по доведению ее до сведения всех внутренних и внешних стейкхолдеров через различные каналы при помощи действенных механизмов. К ним относятся встречи, круглые столы с работодателями, беседы магистрантов с ректором, электронное взаимодействие и др. Текст Миссии представлен на сайте Академии и также красиво оформлен в форме объёмных букв в холле первого этажа главного корпуса АГУПКР. Далее была проведена оценка осведомленности и понимания Миссии Академии, через отдельно подготовленное анкетирование, включающее в себя комплекс вопросов, направленных на выявление понимания Миссии и позволяющие оценить участие сотрудника в реализации планов и программ и перспектив Академии в целом. Результаты анкетирования показывают, что руководство и сотрудники ОП знают и разделяют миссию Академии, что подтвердилось на интервью при посещении вуза. ППС направления «Государственное и муниципальное управление» с 2025-2026 учебного года руководствуются Миссией Академии при формировании учебной, учебно-методической и научной документации. Знание и понимание самой Миссии, а также ее использование в деятельности продемонстрировали также все респонденты, принявшие участие в интервью с членами Экспертной комиссии.

Отдел управления человеческих ресурсов и делопроизводства, на постоянной основе продолжает знакомить каждого нового сотрудника и преподавателя с Миссией, Стратегией развития Академии. О Миссии говорят также на личных беседах с руководством Академии кандидаты на новые должности сотрудника или преподавателя.

Необходимо отметить тот факт, что в данный период с приходом нового ректора, Академия переживает глубокие внутренние реформы в обучении, организации деятельности, структурном преобразовании и огромной технической реконструкции зданий, корпусов и приусадебных территорий. Эта задача выполняется по указу Президента КР о реформировании Академии в связи с присвоением ей в 2025 году особого статуса. Было также принято Решение о выделении специальных финансовых средств, направленных на строительные работы.

Академия, в связи с этим, провела длительную и тщательную работу по подготовке новой Стратегии развития АГУПКР, принятую в 2026 году и охватывающую период до 2030 года. В связи с этим, у Академии теперь имеется обновленное Видение, которым будут руководствоваться до 2030 года, соответственно. Текст **Видения до 2030** года звучит следующим образом: Академия-ведущий региональный центр компетенций в сфере

государственного управления и политики, признанный за инновации, академическое качество, международное сотрудничество и вклад в устойчивое развитие общества.

Новая Стратегия развития Академии на 2026–2030 годы исходит из простого тезиса: качество государственного управления напрямую определяется качеством управленческих кадров. Именно Академии, ее руководство отводит роль системного Центра формирования этих кадров и их постоянного профессионального развития.

Главная цель стратегии-это создание устойчивой, профессиональной и ценностно ориентированной управленческой элиты, способной реализовывать государственную политику Кыргызской Республики. Академия определила 6 основных направлений для реализации. АГУПКР выделяет три ключевые функции из тех, которые определил для себя вуз:

- подготовка и профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих;

- содействие формированию управленческого кадрового резерва;

- экспертно-аналитическая поддержка Администрации Президента КР и КМ КР.

Работа над написанием и принятием Стратегии развития также проводилась тщательно, с планированием каждого этапа, включая создание рабочей группы, принятие мнений и идей, информирование, разъяснение и т.д. Руководство, сотрудники, ППС совместно занимались разработкой Программы развития (Стратегии) Академии. Были проведены обсуждения и рабочие встречи. Окончательный вариант был представлен Ученому совету, где был утвержден протоколом УС №7 от 28.02.2026 г. Попечительский совет принял документ 10 марта 2026 года. После утверждения Программы развития (Стратегии) АГУПКР Попечительским советом сотрудники и ППС были ознакомлены с новой Стратегией, путем проведения встреч с ректором. Руководители программ магистратуры, презентовали на организованных встречах с магистрантами основные Цели и Задачи Стратегии, Миссию, Видение Академии, направленных на период 2026-2030 годы.

АГУПКР разработал и утвердил к Стратегии развития отдельный подробный План мероприятий. В данном Плате расписаны мероприятия, которые позволят достичь Цели Стратегии. В Плате расписаны ответственные за отдельные мероприятия, прописаны их сроки достижения и предусмотрены индикаторы, которые позволят провести контроль, оценить и узнать итоговые результаты их достижения.

Так как АГУПКР является государственным учреждением, а учредителем является Президент КР, то при разработке основополагающих нормативов, таких как Миссия, Стратегия Развития, и Цели ОО, были учтены Цели и Задачи Государственной стратегии развития и формирования кадров в Кыргызской Республике на 2023–2025 годы (Указ Президента Кыргызской Республики от 2 февраля 2023 года № 17), а также проект Программы развития государственной гражданской и муниципальной службы Кыргызской Республики на 2026–2030 годы.

Подчеркнем, что в АГУПКР практикуются еженедельные протокольные совещания, на которые приходят со своими производственными проблемами сотрудники и преподаватели. Проводятся также информационно-методические совещания проректора по академической и научной работе с руководителем ПМ и руководителями структурных подразделений. Данные рабочие совещания с руководителем ПМ были использованы для согласования, доведения до сведения персонала и претворения в жизнь Миссии и Стратегии развития Академии.

Что касается самой Программы, то на данный момент она еще не разработала и не приняла свою новую Стратегию развития, так как после принятия Стратегии АГУПКР, прошел короткий срок и как утверждает ООП она в данный момент работает над ее разработкой. Тем не менее, в Отчете по самооценке в таблице 1.3. Стандарта 1 представлены Стратегические задачи развития ООП с указанием сроков, ответственных лиц, с мерами и индикаторами по их выполнению. Все Задачи являются новыми, сформированными в 2026 году, сроки исполнения, которых назначены на 2028 год и далее до 2030 года. В связи с этим, проследить их исполнение сегодня не представляется возможным. ООП не представила отчетность по исполнению стратегических Целей и Задач за предыдущий период, хотя Аккредитация Программы проводится за последние 5 лет.

В этой связи необходимо отметить некоторые отрицательные моменты, с которыми столкнулась Комиссия во время изучения документации. В доказательной базе на рассмотрение была представлена старая Стратегия на период с 2019 по 2023 годы и новая на период с 2026 по 2030 годы. Комиссии интересно было узнать на какую Стратегию опиралась ОО и ООП в период с 2023 по 2026 годы. В беседах с ректором, руководством ООП, выяснилось, что нынешнее руководство, которое полностью обновилось (персонально) в 2025 году, не обнаружило такого документа и принялось за создание той новой Стратегии, которая и была принята в 2026 году. Такая же ситуация произошла с самой Программой. При этом в ООП вносились ежегодные обновления. Возник естественный вопрос о том, на основе какой Стратегии развития принимались новшества в Программе каждый год. Были получены разъяснения, что они обновлялись с учетом действующих Миссий, включая новый текст 2025 года. Период, в котором не было Стратегии ни ОО, ни ООП, Программы опирались на Государственные стандарты ВПО, так как АГУПКР является их авторами и разработчиками в области государственного и муниципального управления в КР. Также АГУПКР и Программа в своей деятельности, включая обновление и пересмотр Целей, содержания, Результатов обучения опирались на государственную Стратегию развития и другие государственные НПА по государственной и муниципальной службе в КР. Академия с одной стороны права, выдвигая данные аргументы, но необходимо отметить, что ОО должна тем не менее, принимая во внимание государственные НПА разрабатывать свои Стратегию развития организации и Программ. Так как, для ее эффективной работы, только свой внутренний норматив на основе внутреннего анализа сможет предусмотреть и увидеть свои собственные и индивидуальные преимущества, которые необходимо совершенствовать, а также недостатки и недочеты, которые требуют реформирования. Главное в ООП-это их индивидуальность, которая раскроется, если ставить своих точечные и направленные Цели, основанные на своих внутренних наблюдениях, анализе и оценке на постоянной основе.

К недостаткам, также можно отнести и технические ошибки, которые были неоднократно встречены в Отчете по самооценке, дублирование документов в онлайн ДБ, не представленная информация в Отчете, но обнаруженная во время посещения вуза, не очень оперативная работа на местах с руководителями Программ, а также частое отсутствие документации за предыдущие 4 года. В основном и в большинстве, внутренние НПА были утверждены в 2026 году. С одной стороны, предыдущая администрация не оставила физических документов за предыдущие периоды, с другой стороны новая администрация провела большую работу и после изучения подготовила акт и список из 91 документа, принятыми недействительными и утратившими силу, с последующим их архивированием. Что касается преподавателей отмечается высокая активность преподавателей, работающих

в штате по всем вопросам, касающихся разработки, обновления ООП, НПА уровня вуза, в то время как преподаватели-совместители, являясь практиками не до конца понимают свою роль и роль преподаваемых дисциплин во внедрении и практическом осуществлении Миссии и Стратегии развития ОО.

Комиссия просмотрела рекомендации предыдущей аккредитации и их исполнение. Рекомендация по стандарту была одна и касалась пересмотра Стратегического плана развития программы, на основе той Стратегии АГУПКР, которая действовала на момент аккредитации с учетом различных аспектов, которые нет необходимости повторять в данном Заключении. В отчете по исполнению данной рекомендации ООП пишет о размещенной старой Стратегии АГУПКР на сайте вуза и о принятии и размещении на сайте новой Стратегии АГУПКР на период 2026-2030 г.г. О Стратегическом нормативе ООП ГМУ Программа рапортует, что Стратегический План находится на стадии разработки, в чем Комиссия убедилась при посещении и проведении интервью в Академии.

Преимущества

1. Получение АГУПКР особого статуса в 2025 году, позволяющего раскрытие творческого потенциала вуза путем внедрения инновационных подходов к подготовке государственных и муниципальных служащих.
2. Понимание ОО и стремление активного участия в профессиональном цикле и непрерывной цепочке образования и подготовки госслужащих: бакалавриат-магистратура-дополнительное образование (КПК), PhD.
3. Высокий уровень трудоустройства и спроса выпускников по профилю.
4. Создание Академией модельных стандартов и учебных планов по госуправлению в КР.
5. Обозначение цели создания новой философии в подготовке выпускника-инновационного административного госслужащего.
6. Утверждение новой Миссии АГУПКР с новым подходом к Целям и Результатам обучения.
7. Разработка и утверждение новой современной Стратегии развития АГУПКР (2026-2030 г.г.).

Рекомендуемые меры

1. Разнообразить механизмы заинтересованности и активного участия преподавателей-совместителей в разработке, определении, обновлении Миссии, Стратегии развития и приведения соответствия с ними ООП и дисциплин.
2. Определить четкие механизмы и увеличить разнообразие контроля информирования и доведения до сведения Миссии, Стратегии развития и др. до внутренних и внешних участников учебного процесса, особенно для преподавателей-практиков и магистрантов.

Рекомендации обязательные к исполнению

1. Разработать и утвердить стратегический норматив Программы, в соответствии с новой Миссией и новой Стратегией развития АГУПКР с определением конкретных мероприятий и индикаторов.

2. Предусмотреть ряд обучающих мероприятий с охватом всех внутренних и внешних стейкхолдеров для полного понимания каждым цепочки взаимосвязи Миссия-Стратегия развития ОО-стратегический норматив ООП-Целей и РО ООП и, преподаваемых дисциплин с целью четкого понимания своей роли и места в Миссии вуза и ее осуществления.

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

Стандарт 2. Политика и система гарантии качества образовательной программы

Определение стандарта

В соответствии с данным стандартом образовательная программа должна определить требования по политике и системе гарантии качества при ее формировании и реализации. Политика ОО предусматривает прохождение процедур внешнего обеспечения качества на периодической основе, а также предусмотрен непрерывный цикл совершенствования ОП.

Внутренние заинтересованные стороны должны разрабатывать и внедрять эту политику посредством соответствующих структур и процессов с привлечением внешних стейкхолдеров.

ОО должна проводить мониторинг и периодический обзор программ для того, чтобы обеспечивать достижение поставленных целей и соответствие потребностям студентов и общества. Результаты данного обзора должны вести к постоянному улучшению программ. Любая планируемая деятельность или полученные результаты должны быть доведены до сведения всех заинтересованных сторон.

В ходе реализации программы должны действовать принципы академической свободы и академической честности. Внутренние стейкхолдеры ОП должны разделять ответственность за политику и гарантию качества на ОП.

В рамках реализации образовательной программы должен быть определен механизм пересмотра и внесения изменений в цели и содержание РО ОП и механизм мониторинга, оценки и корректировки учебного процесса для достижения РО и совершенствования ОП.

В ходе реализации образовательной программы обеспечивается адекватная оценка эффективности работы всего персонала и действует механизм мониторинга, оценки и улучшения компетентности и деятельности ППС и административного персонала.

Реализуются механизмы по оценке уровня удовлетворенности внутренних стейкхолдеров для улучшения качества на ОП.

Руководство к стандарту

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

Политика в области гарантии качества является более эффективной, когда она отражает связь между научными исследованиями, обучением и преподаванием и принимает во внимание как национальный контекст, в котором работает образовательная организация, так и внутривузовский контекст и его стратегический подход.

Результаты регулярного мониторинга, обзора и пересмотра образовательных программ должны вести к постоянному улучшению программ.

ОО/ОП должны на периодической основе участвовать в процедурах внешнего обеспечения качества в рамках действующего законодательства.

Общая оценка

При анализе выполнения Стандарта 2 Комиссия просмотрела в доказательной базе, представленную Оргструктуру АГУПКР, которая изначально не прояснила ничего, чтобы понять взаимосвязь и логическую организацию деятельности Академии. Это была очень сжатая структура во главе, которой стоял ректор, которому подчинялись все немногочисленные структуры и топ-менеджеры в лице 3 проректоров. В структуре не значилось Отдела или ответственного лица по развитию СМК. В другом файле была обнаружена другая расширенная Оргструктура АГУПКР, где прослеживалась схема от ректора, топ-менеджеров, учредителя, Попечительского совета, Общественных комитетов до вспомогательных структур. Под руководством ректора в данной структуре имеется Отдел качества реализации программ (ОКРП). Не было понятно какая из Оргструктур является верной и утвержденной. Также не ясно было выполняет ли ОКРП функции внедрения и совершенствования СМК, и кто является ответственным по исполнению данных функций. В ходе посещения были проведены беседы с ректором, руководителем ООП и ведущим специалистом по СМК, в ходе которых было выяснено, что в связи с продолжающимися внутренними реформами и набором новых сотрудников, АГУПКР работает на основе этих двух Оргструктур. Новая Оргструктура была разработана в феврале, но она пока не утверждена Попечительским советом. На данный момент проводится постепенный и поэтапный перевод сотрудников со старой структуры, и набор новых сотрудников в соответствии с новой Оргструктурой. Ведущий специалист по СМК был принят в начале учебного года и выполняет свои функции в настоящее время в рамках ЦПО (Отдел организации и методологии академической деятельности=аналог прежнего учебного отдела). Планируется после утверждения структуры перевести его в ОКРП. Академия не будет проводить в дальнейшем обучение на уровне бакалавриата, и в связи с этим минимизирует оргструктуру, направленную на меньшее количество подразделений и численности сотрудников и ППС. Отделы будут совмещать в себе смежные функции, поэтому деятельность по развитию и усовершенствованию СМК, будет включается в новый

отдел наряду с другими функциями по развитию ООП. Функционально, ответственность за развитие СМК на сегодняшний день разделена между специалистом по СМК, ЦПО и руководителями Программ. Принимая во внимание компактность Оргструктуры небольшого вуза, Комиссия считает, что будет целесообразным ответственность по СМК централизовать и сосредоточить в функциональных обязанностях специалиста по СМК. Для контроля и управления СМК удобнее и функционально (пусть не структурно) сделать данного специалиста подотчетным напрямую ректору, как это должно быть.

Так же дело обстоит с Советом по качеству образования, который существовал на основе приказа ректора АГУПКР с 2019 г. В новой структуре Совет не существует, но с 2025 г. уже в действии Комиссия по академической работе (КАР), которая представляет собой коллегиальный орган и несет ответственность за реализацию Программ и также включает в себя направление, которое предусматривает рассмотрение, разработку НПА, разрешение проблем по Системе менеджмента качества. КАР, ввиду увеличения круга, рассматриваемых вопросов собирается на ежемесячной основе. В доказательной базе экспертная комиссия изучила Планы работ прежнего Совета по качеству за 2019-2023 г.г. и КАР за 2025-2026 г.г. КАР несет в себе органы, который рассматривает вопросы учебно-методической направленности и вбирает в себя также функции прежнего УМС. Как представлено в Отчете по самооценке целью КАР является определение приоритетов по вопросам политики повышения качества образования по ОП, построения эффективной системы оценки образовательного процесса ОП в соответствии с критериями системы менеджмента качества, запросами современного общества. Для реализации целей и задач, КАР ежегодно утверждает план работы, включающий вопросы в соответствии с критериями, требованиями системы менеджмента качества, в том числе при формировании и реализации ОП. Каждое заседание КАР оформляется протоколами. Экспертная Комиссия обсудила разделение КАР на два Комитета, с согласия ведущий специалиста по СМК, но Руководство не видит эффективности в том, чтобы увеличивать количество Комитетов, Советов и Комиссий. Эксперты не настаивают, так как внутренняя организация виднее людям, работающим в Академии.

Академия не имеет отдельной Политики качества, но требования Политики по качеству образования внесены в новый большой норматив, утвержденный в 2026 г. под названием «Академическая Политика».

В рамках реализации настоящей Политики Академия обязуется:

- обеспечивать стабильное качество образовательных услуг и научных исследований;
- соблюдать принципы академической добросовестности и объективности оценки результатов обучения;
- обеспечивать прозрачность управленческих и образовательных процессов;
- формировать и поддерживать культуру качества на всех уровнях управления.

Так как этот документ является очень большим и вбирает в себя все уровни и аспекты деятельности вуза, Комиссия и специалист по СМК подчеркнули целесообразность о выведении Политики по СМК из большого документа. Политика качества, являясь небольшим, эффективным, ясным и четким нормативом, которую должен знать каждый легче изучается, распространяется и привлекать внимание. В большом документе она может быть просто визуально затеряна.

С начала учебного года специалистом по СМК была проведена большая работа по обновлению, разработке внутренних НПА по Системе менеджмента качества. На сегодня

действует Временное Руководство по СМК, которое включено в норматив «Академическая Политика». Предусматривается пересмотреть Руководство после принятия новой Оргструктуры и временное Руководство будет расширен, дополнен по завершении реформ в вузе и тогда его будет также целесообразно вывести в отдельный полноценный норматив.

Внутри данного Руководства также прописаны положения по мониторингу, внутреннему аудиту. В дальнейшем необходимо разделить данные документы, или для компактности вынести их в отдельные Приложения. Для проведения внутреннего аудита, необходимо создание Комиссий, членами, которых должны быть сертифицированные специалисты по внутреннему аудиту. В связи с этим необходимо предусмотреть курсы для их обучения и подготовки.

Разработано «Управление документацией и записями. Версия 1.0.». При изучении, оказалось, что документ работает на данном этапе в виде Инструкции с формами и таблицами, которые не заполнены до конца. С согласования со специалистом по СМК, Комиссия отмечает, что после утверждения структуры, полного укомплектования сотрудников, после создания и утверждения функциональных обязанностей, необходимо будет провести обновление Номенклатуры дел под руководством специалиста по СМК, на основе которой, можно будет обновить, дополнить и утвердить Процедурные документы по управлению документами и записями. Необходимо также разработать и утвердить новые функциональные обязанности специалиста по СМК в соответствии с новой Оргструктурой и областями ответственности.

Специалистом по СМК были также разработаны и утверждены «Положение о проверке письменных работ АГУПКР в системе антиплагиат», а также «Положение об анкетировании». В новом Положении имеется 7 обновленных форм анкет, охватывающих перекрестно всех внутренних и внешних стейкхолдеров. Приобретение платной версии антиплагиат включена в план закупок на 2026 год, до этого года АГУПКР использовал бесплатную версию. Также имеется драфт норматива «Положение об организации образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями». Отдельные инструкции по инклюзивному обучению в АГУПКР включены в Академическую политику. Перестройка корпусов ведется с учетом подъезда, входа и передвижения внутри корпусов для ЛОВЗ.

Для обеспечения качества учебного процесса внесено предложение по применению в учебном процессе гибридного обучения на совместных магистерских программах с ФХЗ. В реализации данной совместной магистерской программы применяется успешный опыт европейских вузов. Для преподавателей и АГУПКР на Иссык-Куле был проведен тренинг по применению гибридного обучения в августе 2025 г.

Мониторинг плана развития ОП осуществляется посредством систематического обновления локальных документов, годовых отчетов Программ, мониторинга готовности Программ к учебному году, экспертизы качества УМК, силлабусов по дисциплинам, учебно-методического и материально-технического обеспечения ОП, готовности аудиторной базы ОП и др., а также посредством анкетирования магистрантов и выпускников, работодателей по степени удовлетворенности получаемыми образовательными услугами. В 2025–2026 учебном году проведен мониторинг действующих локальных нормативных правовых актов АГУПКР. В целях их актуализации и систематизации издан приказ № 3/37.1 от 23 марта 2026 года «Об инвентаризации внутренней нормативной базы и признании утратившими силу отдельных локальных нормативных актов Академии».

При оценке эффективности реализации Миссии и Стратегии развития Академия ориентировалась на следующие критерии: полнота соответствия структуры ООП структуре ГОС ВПО по аккредитуемым ООП по формированию компетенций обучающегося; учет мнений работодателей и потребителей образовательных услуг (обучающихся). При этом внутренний контроль на постоянной основе осуществляется ЦПО, анализ и оценка степени удовлетворенности обучающихся осуществляется ведущим специалистом СМК (отделом качества реализации программ), по результатам которых принимаются управленческие решения ректором, проректором по академической и научной работе, руководителем ООП в ходе их взаимодействия с обучающимися (встреч, опросов, ответов на вопросы, получения писем и т.д.).

В целях обеспечения качества академической деятельности определен регламент взаимодействия между структурными подразделениями, определены принципы и подходы в организации учебного процесса, научными исследованиями, международным сотрудничеством и др., которые отражены в Академической политике.

АГУПКР привержена академической честности и свободе. Обеспечение академической свободы выражается в предоставлении обучающимся самостоятельного выбора темы магистерских диссертаций, места прохождения практик, выбора формы обучения (очное, заочное, с применением дистантных технологий, перевод с одной формы обучения на другую). Преподаватели могут творчески подходить к организации процесса, пробовать различные методы обучения, свободно обсуждать с обучающимися собственные идеи, а также обучающиеся имеют академическую свободу в получении и освоении знаний согласно своим навыкам и потребностям, которые учитываются ППС. Все стейкхолдеры подтвердили наличие свободных отношений между всеми заинтересованными сторонами в плане свободных, открытых, с уважением друг-друга отношений. Имеется Этический Кодекс, а также действует Комиссия по корпоративному поведению, этике и антикоррупционной политике. Все респонденты подтвердили отсутствие коррупции в Академии. Никогда на Комиссии не рассматривались жалобы на финансовые конфликты между руководителями и сотрудниками, преподавателями и студентами. Взаимоуважение между коллегами регулируется также Политикой о харрасменте, прописанному в Академической политике АГУПКР.

Вариативная часть учебного плана рассматривается самой Программой по праву академической свободы в соответствии со Статьей 1, Закона КР «Об образовании». За преподавателем остается право выбора форм и методов преподавания. Преподаватели и магистранты используют право на свободу исследований в выборе изучаемых тем, объектов изучения, постановки задач и подборе методов исследования, что регламентируется Академической политикой. Магистрант выбирает тему диссертации из перечня тем, либо предлагает и обсуждает с руководителем возможную тему по своим интересам. Преподаватели имеют право высказывать свои идеи, приводить имеющиеся доказательства, умозаключения, доводы, без страха потерять работу, подвергнуться преследованиям. Магистранты имеют право выбирать дисциплины в объеме не менее одной трети вариативной части учебного плана. С 2026 г. введена процедура рецензирования КПВ внешними стейкхолдерами.

Работодатели заинтересованы не только в фундаментальной теоретической и практической подготовке магистрантов, но и в наличии таких качеств, как самостоятельность, инициативность, ответственность, коммуникабельность, мобильность и др. Академическая свобода магистрантов содействует формированию этих качеств

личности уже в процессе обучения и прохождения практик, обеспечивая подготовку конкурентоспособной личности, востребованной на рынке труда. Магистрантам предоставлена свобода в высказывании своего видения, выполнения заданий удобными для них способами. Процедуры оценки регламентируются Положением «О модульно-рейтинговой системе АГУПКР» до 2024 г., а с 2025 г. Академической Политикой ([Протокол УС №7 от 28.02.2026г.](#)), разработанной на основании Положения «Об организации учебного процесса в образовательных организациях ВПО с применением академических кредитов», утвержденного Постановлением Кабинета Министров.

В ДБ Комиссии были представлены План и Программа по антикоррупционной политике АГУПКР на 2021-2024 годы. На данный момент АГУПКР принимает участие в плане мероприятий Кабинета министров КР по реализации Государственной программы антикоррупционной информационной политики КР на 2026 -2027 г. В рамках реализации государственной стратегии антикоррупционной политики Кыргызской Республики, в целях предупреждения и противодействия коррупции в Академии для обучающихся, ППС, а также сотрудников проводятся семинары, лекции, круглые столы, научно-практические конференции, в рамках которых обсуждаются вопросы профилактики коррупционных и иных правонарушений, в том числе с приглашением сотрудников правоохранительных органов, представителей общественных организаций (объединений). До 2025 года функционировала Научно-исследовательская кафедра (НИК) «Политика предупреждения коррупции». Основной целью НИК была реализация научно-исследовательских и образовательных программ по вопросам противодействия коррупции и отмыывания доходов, добытых преступным путем, с широким вовлечением магистрантов, аспирантов и государственных органов для выработки практических рекомендаций по внедрению новых механизмов и инструментов, а также улучшению проводимой антикоррупционной политики.

Преподавателями Академии в 2020 году были изданы 2 учебных пособия под грифом МОН КР «Основы антикоррупционной политики» и «Основы предупреждения коррупции», «Теория и практика превенции коррупции», «Коррупциянын алдын алуунун теориясы жана практикасы».

В АГУПКР в рамках образовательных программ проводится политика конфиденциальности. Например, на уровне вуза к конфиденциальным документам относятся персональные данные ППС и обучающихся, бухгалтерская и финансовая отчетность, не подлежащие разглашению.

Порядок проведения оценки качества образовательных программ регламентирован Академической политикой АГУПКР, а также Временным руководством по системе менеджмента качества. Магистранты, один раз в год при помощи анкеты «Академия глазами магистрантов» <http://www.apap.kg/ru/Ankietirovaniie/> принимают участие и дают оценку качеству работы руководства Программы, качеству содержания ООП, учебному процессу, качеству преподавания ППС, качеству содержания дисциплин, качеству материально-технической базы ООП.

Академические консультанты и менеджеры образовательных программ осуществляют системный мониторинг результатов обучения, который включает ведение и анализ экзаменационных ведомостей (включая государственные экзамены); отслеживание академической мобильности магистрантов; взаимодействие со старостами учебных групп; формирование электронных отчетов по итогам семестров/триместров. Одним из значимых критериев эффективности образовательных программ является востребованность

выпускников на рынке труда, подтверждаемая их трудоустройством. Практически все магистранты, обучаясь в вечернее время, днем работают по профилю.

Один отрицательный момент требующий внимания это то, что требования к публикационной активности магистрантов, включая подготовку и публикацию научных статей, ранее не публиковались, т.е. не были выполнены своевременно, также отсутствует реестр публикаций магистрантов за 2021-2025 г.г. Введение данных требований и организация работы по подготовке научных публикаций программы магистратуры возобновлены в зимний период 2025-2026 учебного года. К концу 2025-2026 учебного года обеспечено распределение и утверждение тем магистерских диссертаций по всем направлениям подготовки, а также сформированы и внедрены требования к написанию и публикации научных статей магистрантов в соавторстве с научными руководителями в журнале “Вестник Академии”.

Другой вопрос подпадающий под критику Экспертной комиссии это то, что беседы с магистрантами выявили, что они не осведомлены о своем праве на подачу апелляции. Вместе с тем в Академической политике имеется пункт 21 “Апелляции и разрешения споров”, регламентирующий порядок подачи и рассмотрения апелляций. Основными механизмами реагирования на жалобы обучающихся является процедура рассмотрения жалоб руководителем программы, а также на заседании Комиссии по корпоративному поведению, этике и антикоррупционной политике, или руководителем программы. Магистрант имеет право устно или письменно обратиться с жалобой. Отношения, связанные с реализацией права каждого на обращение с жалобой, регулируются Законом Кыргызской Республики «О порядке рассмотрения обращений граждан» от 4 мая 2007 года № 67 и Академической политикой АГУПКР.

Также необходимо отметить, что ректор, во время встречи говорил о введении новой рейтинговой оценки ППС и сотрудников. Во время интервью с ППС и руководителями подразделений, респонденты не смогли четко и ясно рассказать о сути рейтинга, вспомнив лишь, что были какие поощрения по итогам предыдущего мониторинга и рейтинга ППС. Надеемся, что руководство проинформирует о проведении рейтинга и по итогам будут проведены достойные поощрительные действия.

Комиссия также просмотрела рекомендации, которые были даны предыдущей Комиссией по аккредитации и ответы ООП по их выполнению. По данному стандарту были даны 4 рекомендации, рассмотрим 3 из них. Первая рекомендация была о пересмотре механизма внесения изменений в Цели и содержание РО ООП с формированием всех возможных способов для полноценного участия всех внутренних стейкхолдеров. ООП написал в Отчете, что механизм внесения изменений в Цели и содержание РО ОП был обновлен в 2026 году. Вторая рекомендация, касалась пересмотра анкетных вопросов для более широкого изучения проблем качества образования. По итогу Программа отчиталась, что вопросы детализированы по теме в анкетах. Экспертная комиссия подтвердила уже выше в Заключение, что все анкеты были пересмотрены и обновлены, а также добавились новые формы и темы. Еще одна рекомендация касалась улучшения деятельности по делопроизводству, в частности по документообороту для более четкого отслеживания состояния качества образования на ООП. В Отчете Программа говорит о том, что делопроизводство постепенно переходит к электронному документообороту. Экспертная Комиссия подтверждает, что в Академии разработаны программа и формы электронного документооборота, который практически уже внедрен и практикуется.

Преимущества

1. Разработка новой Организационной Структуры с учетом новых Целей и философии подготовки специалистов.
2. Выведение под прямой контроль ректора курирование Отдела качества реализации программ.
3. Привлечение представителей органов государственной власти и МСУ к разработке и экспертизе ООП.
4. Практико-ориентированность в обучении магистрантов с проведением стажировок в госорганах и выполнением проектных работ.
5. Разработка и утверждение всеобъемлющего внутреннего норматива «Академическая Политика».

Рекомендуемые меры

1. Рассмотреть расширение механизмов мотивации руководителей и ППС к внедрению инновационных подходов образования, подкрепляя высоким уровнем их информированности и доступа к своевременному и постоянному обучению.
2. Ввести в действие новые утвержденные внутренние НПА и провести активную работу по информированию, разъяснению всем заинтересованным сторонам.
3. Рассмотреть возможность обучения всех внутренних и внешних стейкхолдеров по полному пониманию развития и усовершенствования СМК в Академии (теория, механизмы, процедуры, принципы).
4. Пересмотреть функциональные обязанности специалистов по СМК в соответствии с новой структурой и уровнем ответственности.
5. На постоянной основе обеспечивать усовершенствование СМК, поддерживая разработками и обновлением процедур.

Рекомендации обязательные к исполнению

1. После завершения основных задач по реформированию АГУПКР доработать и утвердить Руководство по СМК, выделив его в отдельный норматив.
2. Предусмотреть обновление Политики СМК выделив его в отдельный норматив, для более легкого его изучения и информирования всеми стейкхолдерами АГУПКР.
3. Провести обновление и утверждение Номенклатуры дел в соответствии с новой Оргструктурой АГУПКР.
4. Доработать Документированные процедуры и ввести их в действие.
5. Изыскать возможности по подготовке своих внутренних сертифицированных экспертов по проведению внутреннего аудита СМК.

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

Стандарт 3. Цели и результаты обучения образовательной программы.

Определение стандарта

В соответствии с данным стандартом образовательная программа должна иметь четко сформулированные и утвержденные Цели и Результаты обучения, которые учитывают требования и запросы (потребности)стейкхолдеров (потребителей/заинтересованных сторон) образовательной программы.

Под результатами обучения понимается совокупность компетенций (способность использования знаний, умений и навыков), которыми должен обладать студент после завершения обучения по данной образовательной программе.

РО должны согласовываться и соответствовать целям ОП, Национальной квалификационной рамке и государственным образовательным стандартам.

Руководство к стандарту

Цели и Результаты обучения являются одними из основополагающих составляющих развития образовательной программы. Вовлеченность стейкхолдеров в формирование целей и РО - одно из основных требований независимой аккредитации. Образовательная программа должна продемонстрировать, что ожидаемые РО достигаются и учебный процесс ОП ориентирован на результаты обучения.

Цели и Результаты обучения не противоречат ГОС ВПО, а напротив способствуют их совершенствованию.

Через Результаты обучения образовательная программа способна продемонстрировать свою уникальность в конкретной образовательной организации.

Общая оценка

В представленных материалах самоотчета, приложенных отчетах, в Доказательной базе и интервью прослеживается системная работа по формированию и актуализации Целей образовательной Программы. Цели сформулированы с учетом национальных рамок квалификаций, запросов рынка труда и профиля подготовки. В документах отражена ориентация на развитие профессиональных, цифровых и коммуникативных компетенций. Интервью с преподавателями и обучающимися подтверждают понимание Целей программы и их связь с практическими результатами обучения.

Если в рамках старой Миссии главной целью была подготовка «высококвалифицированных специалистов», способных эффективно функционировать в государственных органах, то новая Миссия 2025 года ориентирует Программу на формирование «поколения лидеров», обладающих инновационным мышлением и способных управлять процессами в целях устойчивого развития страны. В акцентах на компетенции выпускника при старой Миссии основной упор делался на развитие профессиональных и административных компетенций. Упор в обучении ставился на знании нормативно-правовой базы, исполнительской дисциплине и функциональной готовности к работе в госсекторе, что соответствовало рекомендациям экспертов 2020 года по уточнению РО согласно ГОС ВПО.

За отчетный период произошла принципиальная переориентация деятельности Академии, когда фокус был на подготовке и переподготовке и повышении квалификации государственных и муниципальных служащих, то сегодня отмечается направленность на формирование поколения лидеров, способных генерировать инновационные идеи и

эффективно управлять государственными и общественными процессами для продвижения национальных интересов и устойчивого развития страны.

Анализ содержания стандарта показал, что ООП имеет четко сформулированные Цели, ориентированные на подготовку лидеров нового формата, способных принимать стратегические решения и защищать национальные интересы. РО в полной мере соответствуют целям ООП и требованиям ГОС ВПО по направлению «ГМУ» (от 21.09.2021 г. №1578/1). Комиссия отмечает высокую степень достижимости РО благодаря внедрению прозрачных механизмов оценки. Благодаря поставленным РО, магистранты владеют методами экономического и стратегического анализа, умеют проводить качественные и количественные исследования и готовить аналитические материалы, например в соответствии с РО 6. Они способны принимать стратегические решения и защищать национальные интересы. В новой Миссии приоритет сместился на развитие лидерских, стратегических и инновационных компетенций. Теперь акцент ставится на способности генерировать новые идеи, управлять цифровой трансформацией и обеспечивать социальную ответственность управленческих решений.

В соответствии с новой Стратегией развития (2026–2030 гг.), результаты обучения пересматриваются для обеспечения устойчивого развития и продвижения национальных интересов. Это отразилось уже в появлении новых профилей подготовки, таких как «Цифровое государственное управление», «Женское лидерство» и «Государственное управление и экономика устойчивого развития».

Методологические изменения прослеживаются в том, что РО теперь включают не только теоретические знания, но и практические навыки стратегического мышления и использования современных цифровых инструментов (например, системы АВН) для обеспечения прозрачности и эффективности управления.

Анализ показывает, что за отчетный период проведена корректировка Целей с учетом изменений в нормативной базе и требований работодателей. В 2022–2024 годах внедрены элементы цифровизации обучения. Используются онлайн-платформы, электронные курсы и системы оценки. Это усилило практикоориентированность программы и улучшило контроль достижения Результатов обучения. В материалах отмечается рост доли дисциплин, направленных на развитие цифровых навыков, что соответствует современным требованиям.

Программа ГМУ эволюционировала от подготовки профильных экспертов к воспитанию управленческой элиты, готовой к вызовам будущего и ориентированной на ценности служения обществу и инновационность.

За последние пять лет Программой была проведена системная работа по выполнению ранее данных рекомендаций аккредитационной Комиссией. Было рекомендовано уточнение РО и ООП отчиталась, что Результаты обучения конкретизированы по каждому профилю и элементу учебного плана (дисциплины, практики, НИРМ), что позволило устранить изъяны в учебном процессе. Вторая рекомендация касалась компетентностного подхода, по которой ООП отчиталась, что РО приведены в полное соответствие с компетенциями ГОС ВПО и Национальной рамкой квалификаций с учетом Общереспубликанского классификатора занятий (ОКЗ 009-2019). По рекомендации системы оценивания Программой разработаны четкие индикаторы достижения РО через внедрение модульно-рейтинговой (накопительной) системы, позволяющей магистрантам в реальном времени отслеживать свои баллы в

системе АВН. По связи с рынком ООП в качестве индикаторов успеха программы использует данные о трудоустройстве и карьерном росте выпускников.

Результаты обучения структурированы по уровням и согласованы с целями программы. В самоотчете приведены матрицы соответствия, которые демонстрируют связь дисциплин с конкретными компетенциями. Интервью подтверждают, что обучающиеся понимают ожидаемые результаты и могут оценить свой прогресс. Однако выявлена частичная формальность в использовании этих матриц. Не во всех дисциплинах прослеживается четкая логика оценки результатов через конкретные измеримые показатели.

Оценка достижения результатов обучения осуществляется через текущий и итоговый контроли, проектные работы и практики. За последние пять лет расширено применение цифровых инструментов оценки. Введены элементы автоматизированного тестирования и электронного портфолио. Это повысило прозрачность оценивания. Вместе с тем, в ряде случаев отсутствует единый подход к формированию критериев оценки. Это снижает сопоставимость результатов между дисциплинами.

В ходе анализа реализации образовательной программы (ОП) «Государственное и муниципальное управление» выявлено несоответствие между фактической практикой преподавания и её нормативно-методическим обеспечением в части использования государственного языка. В процессе интервью с профессорско-преподавательским составом и руководством программы было отмечено, что обучение зачастую носит двуязычный характер, и преподаватели стараются адаптировать материал под запросы магистрантов. Однако, как показал анализ Самоотчета ГМУ 2026 г. и сопутствующей документации, в вузе на данный момент отсутствуют формализованные механизмы и утвержденные процедуры, регламентирующие реализацию обучения на двух языках. В частности, не определен порядок разработки параллельных учебных материалов и не закреплены требования к обязательному объему дисциплин на кыргызском языке. Если ООП позиционируется как двуязычная, это должно находить прямое отражение в Целях программы и Результатах обучения (РО). На текущий момент цели ориентированы на подготовку лидеров для госсектора, что априори подразумевает безупречное владение государственным языком в профессиональной сфере. Однако РО не содержат специфических индикаторов, связанных с формированием профессиональных компетенций на кыргызском языке (например, навыков разработки нормативно-правовых актов или ведения деловой документации на государственном языке). Отмечаемый дефицит учебных материалов и специализированных дисциплин на кыргызском языке создает риск недостижения РО теми магистрантами, чья будущая деятельность в государственных органах требует свободного оперирования терминологией на государственном языке.

Работа с работодателями за период 2021–2026 годов усилилась. В отчетах указано, что представители отрасли участвуют в разработке Целей и оценке результатов обучения. Интервью подтверждают наличие практик, стажировок и приглашенных экспертов. Это положительно влияет на соответствие программы требованиям рынка труда. При этом участие работодателей носит эпизодический характер и не всегда закреплено на системном уровне. Работодатели вносят определенный вклад на совершенствование ООП и РО, активно включаясь в формирование и корректировку программы, посредством участия на круглых столах, что позволяет адаптировать Программу под реальные запросы рынка труда. По инициативе работодателей были

внедрены уникальные дисциплины, такие как «Абдрахмановедение», направленные на развитие национального самосознания и преемственности управления. Также работодатели акцентировали внимание на необходимость усиления цифровых компетенций, что привело к созданию профиля «Цифровое государственное управление».

Во время интервью работодатели высказали свое мнение об удовлетворенности компетенциями выпускников и отметили высокий уровень подготовки магистрантов АГУПКР. Работодатели в целом довольны качеством выпускников, что подтверждается высоким процентом магистрантов, уже работающих в госсекторе. В целом выпускники в краткосрочный период трудоустраиваются после выпуска с ООП.

Находящиеся на практике магистранты ценятся за способность вовлекаться в реальные государственные процессы, такие как разработка законопроектов (Фонд целевого капитала). Работодатели и преподаватели отмечают у обучающихся стремление к «служению обществу» и высокий уровень ответственности, который прививается через обновленные учебные дисциплины.

Важным аспектом реализации ОП является обеспечение высокого качества научно-исследовательской работы магистрантов. В рамках Академической политики АГУПКР особое внимание уделяется принципам академической честности и противодействию коррупции. Учитывая современные вызовы, такие как активное использование магистрантами инструментов искусственного интеллекта в процессе подготовки работ, Академия признает необходимость совершенствования механизмов оценивания.

Для поддержания высоких стандартов качества образования и обеспечения объективности оценки компетенций, в образовательный процесс интегрируется процедура обязательной проверки всех магистерских диссертаций на наличие заимствований. Применение специализированных технических средств контроля, в частности системы «Антиплагиат», становится необходимым условием для подтверждения оригинальности исследований и соблюдения этических норм научной деятельности всеми участниками образовательного процесса.

Степень выполнения рекомендаций за предыдущий аккредитационный цикл можно оценить как частично выполненную с положительной динамикой. Рекомендации по уточнению Целей и их привязке к компетенциям выполнены. Разработаны обновленные формулировки и внедрены матрицы соответствия. Рекомендации по усилению практикоориентированности реализованы через расширение практик и цифровых инструментов обучения. Рекомендации по развитию системы оценки результатов выполнены частично. Введены новые методы, но отсутствует единый стандарт критериев. Рекомендации по системному взаимодействию с работодателями реализованы на базовом уровне, но требуют дальнейшего развития.

В целом Программа демонстрирует устойчивое развитие. Цели и результаты обучения актуализируются, усиливается цифровая составляющая, растет практическая направленность. При этом сохраняются зоны для улучшения. Требуется унификация системы оценки результатов, углубление участия работодателей и переход от формального к аналитическому использованию матриц соответствия. Эти шаги позволят повысить качество подготовки и обеспечить более точное достижение заявленных Целей программы.

В ходе интервью и визита Экспертной комиссии было установлено, что ООП применяет принципы прозрачности и использование системы АВН и 100-балльной системы оценки обеспечило высокий уровень открытости. Магистранты видят свои показатели по каждой модульной точке и активно вовлечены в мониторинг собственной успеваемости.

Тема цифровизации процессов актуальна для ООП в построении цифровой инфраструктуры. На данный момент Академия ведет работу по обновлению сайта. Однако через мобильную версию доступ к информации о Целях и Результатах обучения на данный момент затруднен, что требует оперативного исправления.

KPI для преподавателей, запущенный в августе 2025 г. стимулирует публикационную активность, в том числе в базах Scopus. При этом высокая доля совместителей в 53% компенсируется привлечением практикующих бизнесменов и управленцев через триместровую систему обучения.

Учебный процесс напрямую связан с практикой, так как преподаватели-практики вовлекают Академия в роли площадки для разработки законопроектов в лице преподавателей и магистрантов. Например, они приняли непосредственное участие в создании законопроекта о создании фондов целевого капитала, что напрямую вовлекает магистрантов в государственные законотворческие процессы.

Комиссия отмечает высокую степень достижимости результатов обучения и прозрачность механизмов оценки. Конечно своими рекомендациями Комиссия считает, что необходимо оказать помощь и обратить внимание на те аспекты деятельности ООП и ОО, которые возможно улучшить и усовершенствовать.

Преимущества программы:

1. Достаточно хороший уровень связи с работодателями, заключающееся в постоянном взаимодействии и привлечении через круглые столы в улучшении ООП.
2. Уникальность контента ООП, связанное с введением специализированной дисциплины «Абдрахмановедение», отражающей национальную идентичность и управленческую преемственность.
3. Налажены уникальные базы для прохождения практик магистрантам в администрации Президента КР и Министерствах.
4. Высокий процент магистрантов, работающих в госсекторе параллельно с обучением и трудоустройство по профилю в краткие строки выпускников ООП.

Рекомендуемые меры:

1. Разработать и внедрить системный механизм расширения доли дисциплин и учебных материалов на государственном языке.
2. Инициировать разработку авторских курсов и перевод базовых учебных материалов по профильным дисциплинам ГМУ на кыргызский язык.
3. Актуализировать Цели и РО программы, включив в них требования к владению профессиональной терминологией и ведению управленческой деятельности на государственном языке.
4. Закрепить в методических указаниях требования к наличию силлабусов и учебно-методических комплексов на двух языках.

Рекомендации, обязательные к исполнению:

1. Провести обучающие мероприятия с работодателями для полного понимания и умения разработки Целей и РО ООП.
2. Полноценно внедрить процедуру проверки всех магистерских работ через систему «Антиплагиат» для обеспечения академической честности.
3. Ввести обязательное внешнее рецензирование магистерских диссертаций профильными экспертами-практиками.
4. Активизировать программы обмена для магистрантов, включая запланированные на 2026 год проекты с зарубежными партнерами.
5. Провести мероприятия по подготовке процедур, которые помогут закрепить нормативную и методическую базу для, задекларированного в Отчете "двуязычного обучения" на ООП.

Решение комиссии по Стандарту 3: Деятельность образовательной программы в большей степени соответствует данному Стандарту Агентства.

Стандарт 4. Разработка, утверждение и содержание образовательной программы и учебный процесс, способствующие студентоориентированному обучению. Оценка и достижения студентов.

Определение стандарта

В соответствии с данным стандартом образовательные организации должны иметь процедуры разработки и утверждения своих программ. Образовательные программы должны быть разработаны в соответствии с установленными целями.

Структура и содержание образовательной программы должны обеспечить достижение Результатов обучения. Внутри образовательной программы четко определены дисциплины и их логическая последовательность, количество кредитов соответствует дисциплинам, определенным в рамках ОП. Используемые формы и методы обучения, реализуемые на данной ОП должны гарантировать достижение РО всеми студентами.

Квалификация, получаемая в результате освоения программы, должна быть четко определена и разъяснена, и должна соответствовать определенному уровню национальной структуры квалификаций.

Должна быть обеспечена разработка такой программы, которая мотивирует обучающихся к активной роли в совместном создании процесса обучения, а оценка успеваемости студентов должна отражать этот подход.

ОО/ОП должны единообразно применять заранее определенные и опубликованные правила, охватывающие все этапы студенческого “жизненного цикла”, т.е. прием, успеваемость, выпуск и признание.

Применяемые методы на ОП должны гарантировать прозрачную, объективную и адекватную оценку результатов обучения по дисциплинам/модулям/программам.

Образовательная программа предусматривает организацию практики, самостоятельную работу студентов, научно - исследовательскую работу студентов и другие виды работ обеспечивающих достижение результатов обучения.

Предусматривается обучение студентов принципам аналитического и критического мышления.

Должна быть создана благоприятная образовательная среда и предусмотрена возможность реализации индивидуальных гибких траекторий обучения студентов.

Взаимодействие между студентами и преподавателями предусматривает уважение личности студента.

ОП должна располагать информационно-образовательными, научно-исследовательскими и учебно-методическими ресурсами (методические пособия, книги, электронные ресурсы, дополнительную литературу) для полноценного обеспечения достижения РО студентами.

Важным фактором является академическая мобильность, предусматривающая изучение студентами ряда дисциплин учебного плана, прохождение практик и стажировок в других ОО страны и/или за рубежом.

На ОП развивается партнерство с другими университетами и научными учреждениями для доступа к ресурсам других университетов.

Руководство к стандарту

Образовательные программы являются ядром образовательной миссии образовательных организаций. Они обеспечивают обучающихся как академическими знаниями, так и необходимыми умениями, и навыками, в том числе передаваемыми, которые могут повлиять на их личностное развитие и могут найти применение в их будущей карьере.

Студентоцентрированное обучение и преподавание играют важную роль в стимулировании мотивации, саморефлексии и участия студентов в учебном процессе. Данный процесс требует взвешенного подхода к разработке и преподаванию учебных программ, а также оценке результатов обучения.

Обеспечение условий и поддержки, которые необходимы студентам для развития их академической карьеры, должны проводиться с максимальным учетом интересов отдельных студентов, программ, высших учебных заведений и систем в целом. Жизненно важно, чтобы прием студентов, признание и процедуры завершения обучения соответствовали установленным целям особенно в условиях мобильности студентов как внутри страны, так и на международном уровне.

Важно, чтобы политика доступа, процессы и критерии приема студентов осуществлялись единообразно и прозрачно. После приема в высшее учебное заведение студентам должна быть дана возможность адаптации к вузу и к образовательной программе.

Учебным заведениям необходимо внедрить процессы и инструменты для сбора, мониторинга и последующих действий на основе информации об успеваемости студентов.

Объективное признание квалификаций высшего образования, периодов обучения и предшествующего образования, включая признание неофициального и неформального обучения, является неотъемлемым компонентом для обеспечения прогресса успеваемости студентов в их обучении и в то же время способствует развитию мобильности.

Выпуск студентов представляет собой кульминацию периода обучения студентов. Студенты должны получить соответствующие документы, поясняющие полученную квалификацию, включая достигнутые результаты обучения, контекст, уровень, содержание и статус полученного образования, а также свидетельства его успешного завершения.

Общая оценка

Анализ содержания стандарта показал, что образовательная программа (ОП) в целом соответствует современным требованиям к подготовке магистров, интегрируя цифровые решения для обеспечения прозрачности и качества учебного процесса. Экспертная комиссия полагает, что Академия демонстрирует устойчивую динамику в обновлении контента, ориентируясь на запросы государственных структур как ключевых заказчиков.

В ходе интервью с профессорско-преподавательским составом, административно-управленческим персоналом и магистрантами Комиссия пришла к выводу, что в вузе создана открытая информационная среда. Студенты подтверждают доступность данных через систему АВН, где они могут отслеживать свои «модульные точки» и прогресс в реальном времени. Экспертная комиссия подтверждает, что внедрение 100-балльной накопительной системы повысило мотивацию обучающихся к активной работе в течение всего семестра.

Однако в ходе интервью было выяснено, что несмотря на наличие планов, фактическая академическая мобильность магистрантов остается на низком уровне, что часто связано с их постоянной занятостью на государственной службе. Несмотря на имеющиеся Меморандумы и Соглашения с международными партнерами, ООП не имеет отчетности по международным обменам магистрантами. В связи с этим, учитывая специфику контингента обучающихся по направлению «ГМУ», представленного преимущественно действующими государственными и муниципальными служащими, Академия признает объективную сложность реализации традиционной долгосрочной семестровой мобильности. Поэтому, для повышения интернационализации образовательной программы (ОП) предлагаются следующие адаптивные механизмы:

-Внедрение формата «виртуальной мобильности»: Используя имеющуюся лицензию на ведение образовательной деятельности с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ). Академия планирует интегрировать в учебный процесс онлайн-курсы зарубежных вузов-партнеров.

-Существующая триместровая система обучения позволяет гибко подходить к графику и заменять длительные стажировки краткосрочными, интенсивными школами или тематическими тренингами, это позволяет реализовать сотрудничество с GIZ (Германия) по вопросам «зеленой экономики».

-Использование ресурсов Международного сетевого института и Евразийской группы по противодействию отмыванию денег позволяет проводить совместные вебинары и гостевые лекции.

Для обеспечения прозрачности и фиксации результатов альтернативных форм обмена планируется использовать систему АВН, которая уже успешно применяется для мониторинга «модульных точек» и прогресса обучения. Все результаты виртуальной мобильности или краткосрочных стажировок будут фиксироваться в электронных журналах и учитываться при итоговой аттестации.

Магистрантам предлагается выбирать темы диссертаций, требующие сравнительного анализа международного опыта, и проводить исследования в коллаборации с магистрантами зарубежных вузов под совместным научным руководством.

Таким образом, специфичность решения вопроса в АГУПКР заключается в смещении акцента с физического перемещения обучающихся на использование цифровых

платформ и сетевых партнерств, что полностью соответствует стратегии «Цифровой Академии» и потребностям работающих специалистов.

Во время визита внешней экспертной Комиссии было установлено, что информационные ресурсы на сайте требуют оптимизации, особенно в части мобильной версии, для обеспечения беспрепятственного доступа абитуриентов к Целям и Результатам обучения.

На основе предоставленной документации Комиссия сделала выводы о том, что ООП разработана в строгом соответствии с Миссией Академии и обновленными государственными стандартами. Это соответствие прослеживается в эволюции стратегических ориентиров вуза. До 2025 года Миссия Академии была сфокусирована на подготовке высококвалифицированных специалистов, способных эффективно работать в государственных и муниципальных органах. Учебные планы и syllabus того периода были ориентированы на достижение профессиональной компетентности в рамках традиционных управленческих подходов.

С принятием в 2025 году новой Миссии вектор развития сместился в сторону «формирования поколения лидеров, способных генерировать инновационные идеи, эффективно управлять государственными и общественными процессами в целях устойчивого развития и продвижения национальных интересов Кыргызстана». В соответствии с этим были пересмотрены Цели и Результаты обучения. В учебный процесс внедрены дисциплины, направленные на развитие лидерских качеств, критического мышления и ценностных ориентиров, такие как «Абдрахмановедение», формирующая этический каркас современного управленца. Также появились новые актуальные профили подготовки: «Цифровое государственное управление», «Государственное управление и экономика устойчивого развития», «Государственное и муниципальное управление и женское лидерство».

Особого внимания заслуживает ситуация со стратегическим планированием. Несмотря на то, что с 2023 года фактически наблюдался период отсутствия актуализированной Стратегии, Академия успешно обеспечивала качество обучения через прямую связь результатов обучения с Государственными образовательными стандартами ГОС ВПО. Важно отметить, что Академия сама выступает основным разработчиком ГОС ВПО по направлению «Государственное и муниципальное управление», являясь уникальным центром подготовки кадров для госслужбы в республике.

Новый этап развития закреплён Указом Президента КР от 24 ноября 2025 года №327, который присвоил Академии особый статус. Данный статус предоставляет широкую академическую и организационную автономию, что позволяет вузу творчески подходить к формированию образовательных программ, самостоятельно определяя Цели и РО в соответствии с современными требованиями рынка труда и глобальными вызовами. Новая Стратегия развития на 2026–2030 годы ставит задачу полной переработки Целей и РО программы со следующего учебного года для их окончательного приведения в соответствие с инновационной Миссией и статусом ведущего регионального центра компетенций.

Наряду с этим отмечается следующая позитивная направленность деятельности ООП, как тесная интеграция с работодателями и практикоориентированность обучения.

На основе предоставленных документов, Отчета по самооценке 2026г., материалов интервью, протоколов круглых столов и договоров о сотрудничестве, нужно отметить, что интеграция носит системный характер, что подтверждается долгосрочными договорами о сотрудничестве. Есть конкретные примеры работодателей и мест практик. Ключевыми

партнерами и базами практик являются: Администрация Президента Кыргызской Республики (имеется прямой договор от 10.10.2022); Министерство экономики и коммерции КР; Министерство сельского хозяйства КР; Государственное агентство по делам государственной службы и местного самоуправления (ГААГС МСУ); Национальный статистический комитет КР (Институт статистических исследований); Национальный институт стратегических исследований (НИСИ) при Президенте КР; Мэрии городов Бишкек, Ош) и др.

Работы с работодателями и партнерами ведутся в направлении привлечения практиков к преподаванию. Эксперты из госсектора не просто читают лекции, а проводят тренинги. Например, в интервью упоминается Лера (Speaker 1), которая курирует вопросы финансовой безопасности, и эксперты из Евразийской группы по противодействию отмыванию доходов, которые обучают как магистрантов, так и преподавателей. Работодатели в обязательном порядке входят в состав Итоговой государственной аттестационной комиссии, выступая председателями комиссий и рецензентами. Как указано в Протоколе круглого стола, работодатели участвуют в оценке компетенций выпускников непосредственно в процессе защиты, оценивая применимость исследования к реальным проблемам госуправления. Договоры предусматривают совместное издание учебников и пособий с партнерами, например, с Нацстаткомом.

Внешние стейкхолдеры отмечают у магистрантов и выпускников хороший теоретический базис, высокую мотивацию. Работодатели отмечают, что им удобно отслеживать прогресс слушателей через модульные точки.

Работодатели предлагают улучшать навыки коммуникации и soft skills, лидерские качества и навыки публичных выступлений. Учитывая профиль «Цифровое государственное управление», работодатели ждут более уверенного владения инструментами электронного правительства и уровень качественного написания аналитических записок и умение работать с большими данными (Big Data).

Стейкхолдеры активно влияют на содержание ООП и в частности вносят предложения по обновлению программ. В качестве примера можно отметить что, по результатам круглых столов были предложены и внедрены дисциплины/акценты: «Финансовая безопасность», «Женское лидерство в ГМУ», «Цифровая трансформация в госуправлении». Работодатели из Аппарата Президента и ГААГС МСУ, четко понимают Миссию Академии как «кузницы кадров» для высшего звена управления.

Почти 100% выпускников магистратуры ГМУ уже являются действующими государственными или муниципальными служащими, что делает их одновременно и продуктом ООП, и её стейкхолдерами. Они работают в министерствах, ведомствах и местных госадминистрациях.

Ассоциация выпускников существует, но требует «дальнейшего развития и активизации». На данный момент она служит площадкой для неформального обмена опытом, но планируется её более глубокое вовлечение в процесс мониторинга карьеры выпускников.

Программа демонстрирует переход от чисто академического обучения к модели «обучение через практику». Тесная связь с Администрацией Президента и профильными министерствами позволяет оперативно обновлять перечень дисциплин, ориентируясь на актуальные запросы государственного аппарата КР.

Отмечается необходимость расширения контента на государственном языке и усиление научно-исследовательской составляющей выделены, как одни из направлений развития ООП в ответ на требования стейкхолдеров и результаты внутреннего анализа.

В новой ООП 2026 усилен акцент на языковую подготовку. Инструментальная компетенция (ИК-1) прямо предусматривает способность магистранта вести профессиональные дискуссии, составлять документацию и осуществлять профессиональную переписку как на государственном, так и на официальном (и иностранном) языках.

Усиление научного компонента является приоритетом для магистерской программы «Государственное и муниципальное управление» и реализуется через несколько каналов. РО были конкретизированы для каждого профиля, включая научно-исследовательскую работу магистранта. Программа включает дисциплины, направленные на формирование исследовательских навыков, такие как «Методология научных исследований». Таким образом, образовательная программа ГМУ 2026 года трансформируется в сторону большей академической гибкости, где научные исследования ППС и магистрантов становятся базой для обновления учебного контента, а расширение материалов на кыргызском языке обеспечивает доступность и инклюзивность образования.

К значительным достижениям относится внедрение уникальной дисциплины «Абдрахмановедение», способствующей формированию национального самосознания и этических основ государственного управления и является стратегическим шагом АГУПКР имени Жусупа Абдрахманова. Введение одноименной дисциплины стало логическим воплощением особого статуса. Это не просто учебный предмет, а инструмент идентификации магистрантов как будущих управленцев, воспитанных на идеалах одного из отцов-основателей кыргызской государственности. Разработка курса «Абдрахмановедение» силами собственных ученых подчеркивает академическую независимость и глубокую экспертизу вуза в вопросах истории и этики государственного управления. В структуре ООП дисциплина введена как Курс по выбору. Это обеспечивает гибкость учебного плана и «студентоориентированный подход», позволяя магистрантам осознанно выбирать путь глубокого изучения этических основ управления. Изучение жизненного пути Ж. Абдрахманова как эталона честности, профессионализма и служения народу, что напрямую коррелирует с ключевыми ценностями Академии: Этика и честность. Дисциплина «Абдрахмановедение» выступает связующим звеном между историческим наследием и современными вызовами государственного управления, делая ООП ГМУ эксклюзивной и максимально адаптированной к потребностям кадровой политики Кыргызской Республики.

На программе также особое внимание уделяется прикладным навыкам в рамках профиля «Цифровое государственное управление», где используются специализированные компьютерные программы.

Предоставленная доказательная база подтверждает наличие условий для формирования индивидуальных траекторий. Это закреплено в «Академической политике» (п. 8, стр. 32-36), что также подтверждается демонстрацией работы системы АВН.

Комиссия пришла к выводу, что на Программе четко определены дисциплины и их логическая последовательность. Внутри программы прослеживается система пререквизитов и постреквизитов, что обеспечивает преемственность знаний. Посещение занятий показало активное применение интерактивных методов таких, как case study, мозговой штурм, тренинги, проводимых преподавателями-практиками (доля

совместителей из реального сектора составляет 53%). На занятиях выстроена четкая обратная связь, а использование триместровой системы позволяет гибко привлекать экспертов-практиков.

Программа в достаточной мере мотивирует обучающихся к активной роли в процессе обучения. Оценка достижений студентов полностью отражает студентоориентированный подход через прозрачность критериев, зафиксированных в курсах и системе АВН. Данные по достижениям публикуются на сайте ОО, хотя Экспертная комиссия акцентирует внимание на необходимости более оперативного обновления цифрового контента.

ООП располагает необходимыми научно-исследовательскими и учебно-методическими ресурсами, включая доступ к электронным библиотекам и платформе e-learning. Академия развивает партнерство с международными структурами с такими, как фонд Конрада Аденауэра, Шеньянским технологическим университетом, для обмена опытом и доступа к внешним ресурсам.

Оригинальность программы заключается в её глубокой интеграции с цифровыми технологиями и фокусе на подготовку «управленческой элиты нового поколения» Инновационным аспектом является внедрение экспертно-аналитической поддержки высших органов власти (Администрации Президента КР) непосредственно в учебный контент, что делает программу максимально практико-ориентированной и уникальной на рынке образовательных услуг.

Для успешной адаптации «новеньких» в Академии функционирует прозрачный алгоритм информирования через обновленный сайт с удобной мобильной версией и систему АВН, где каждый магистрант может отслеживать свои показатели в режиме реального времени. Прием абитуриентов проводится с акцентом на открытость процедур, а для удобства обучающихся внедряются современные инструменты навигации и цифровые сервисы, минимизирующие бюрократические барьеры.

Магистранты участвуют в реализации научно-исследовательских работ в рамках государственного заказа (например, конкурс НИР 2026 года), демонстрируя высокие результаты в прикладных исследованиях.

Общее количество магистрантов на 1-м и 2-м курсах составляет-237 магистрантов, из них на 1-м курсе – 144 магистрантов (по профилям ГМУЖЛ – 32, ГУСС – 34, ГУЭУР – 37, ЦГУ – 41 магистрантов) и все обучаются на очной форме обучения, на 2-м курсе всего 93 магистрантов и из них: на очной форме – 53 (по профилям ГМУЖЛ – 18, ГУСС – 21, ГУЭУР – 32, ЦГУ – 22) и на заочной форме - 40 магистрантов (по профилям ГПУ- 12, ГМУ – 28).

Взаимодействие магистрантов с преподавателями и руководством Академии выстроено на принципах открытости: студенты имеют прямой доступ к администрации через систему «единого окна» и цифровые каналы обратной связи. Механизмы взаимодействия включают регулярные интервью со стейкхолдерами и возможность оперативного обсуждения учебного процесса, что подтверждает высокую степень доверия и профессионализма в коммуникациях.

Ярким примером цифровизации образовательной среды является повсеместное использование QR-кодов в кампусе Академии для быстрого доступа к учебным материалам и актуальному расписанию занятий. Это решение не только повышает удобство навигации для магистрантов, но и подчеркивает статус Академии как инновационного центра, внедряющего современные ИТ-решения в повседневный учебный процесс.

На данный момент Академия использует бесплатную версию системы Антиплагиат для предварительного ознакомления с работами. Однако, учитывая необходимость более глубокого анализа и доступа к расширенным базам данных, уже подана заявка на приобретение полнофункциональной платной версии системы «Антиплагиат». Было бы эффективным разработать и утвердить официальную процедуру проверки с установлением конкретных пороговых значений уникальности текстов для различных профилей программы ГМУ.

Борьба с коррупцией и обеспечение качества рассматривается как ключевой элемент внутренней политики по противодействию коррупции и предотвращению академического мошенничества. Как отмечалось в ходе экспертных интервью, в современных условиях становится всё сложнее контролировать самостоятельность выполнения диссертаций (в том числе из-за использования ИИ), что требует внедрения надежных технологических методов контроля.

Для усиления контроля за содержательным наполнением магистерских программ и подтверждения объективности оценки компетенций выпускников необходимо постоянное поддержание статуса Академии как учреждения, готовящего управленческую элиту с высокими морально-этическими стандартами. Также повышать качество исследований, исключая компилятивности и проведение стимулирования магистрантов к проведению глубокого самостоятельного анализа политических и управленческих процессов.

С учетом данных самооценки и интервью, Комиссия выделяет положительные позиции и готова определить рекомендации для дальнейшего развития Программы и ОО в целом.

Преимущества:

1. Сильная связь с работодателями и учет их мнения при формировании результатов обучения.
2. Введение дисциплины «Абдрахмановедение», формирующей ценностный каркас управленцев.
3. Налаженная система прохождения практики, тесно связанная с местом работы магистрантов.
4. Высокая степень трудоустроенности выпускников по направлению «ГМУ».
5. Внедрение КРІ для оценки деятельности ППС и прозрачность мониторинга их эффективности.

Рекомендуемые меры:

1. Организовать системный академический обмен, предусмотрев гибкие форматы, в связи со спецификой работающих магистрантов.
2. Проработать механизмы и процедуры проведения занятий и подготовки методических материалов на государственном языке.
3. Завершить модернизацию мобильной версии официального сайта для высококачественного повышения информированности общественности.

Рекомендации, обязательные к исполнению:

1. Ввести официальную процедуру обязательной проверки всех магистерских диссертаций через систему «Антиплагиат» с установлением пороговых значений уникальности.

2. Ввести обязательное внешнее рецензирование магистерских диссертаций представителями профильных организаций для повышения качества исследовательских работ.
3. В обязательном порядке ввести в действие Методическое пособие Методическое пособие по выбору темы, написанию, оформлению, защите магистерской диссертации, утвержденного в 2026 году.
4. Утвердить норматив, регулирующий языковую политику, механизмы, процедуры по преподаванию дисциплин на русском и кыргызском языках
5. Утвердить официальный регламент апелляционных процедур для магистрантов как обязательный элемент системы обеспечения качества и на постоянной основе ознакамливать всех магистрантов в начале каждого учебного года.

Решение комиссии по Стандарту 4: Деятельность ОП - В большей степени соответствует требованиям аккредитационного стандарта.

Стандарт 5. Профессорско-преподавательский состав

Определение стандарта

В соответствии с данным стандартом в рамках ОП должна быть уверенность в компетентности своих преподавателей. ОП должна применять справедливые и прозрачные процессы при найме и развитии профессионального роста своих сотрудников.

Профессорско-преподавательский состав (ППС) должен быть представлен специалистами во всех областях знаний, охватываемых образовательной программой.

ППС должен иметь соответствующее базовое образование и систематически повышать свою квалификацию путем получения дополнительного образования, стажировок и т.п.

Важным фактором является наличие у ППС опыта работы в соответствующей отрасли и выполнение исследовательских проектов.

ППС должен быть вовлечен в совершенствование образовательной программы в целом и ее отдельных дисциплин.

Важным фактором является участие преподавателей в профессиональных обществах, получение ими стипендий и грантов.

Преподаватели должны активно участвовать в выполнении научно-исследовательских, конструкторских и научно-методических работ, что должно быть подтверждено отчетами о научно-исследовательских и научно-методических работах, участием в научных конференциях, а также наличием научных публикаций.

Каждый преподаватель должен знать и уметь доказать место своей дисциплины в учебном плане, ее взаимосвязь с предшествующими и последующими дисциплинами, и понимать роль дисциплины в обеспечении результатов обучения при формировании специалиста.

На ОП для ППС созданы благоприятные условия для творческого, личностного и профессионального роста.

Руководство к стандарту

Роль преподавателя является главной в высококачественном обучении и приобретении студентами знаний, компетенций и навыков. Разнообразие студенческого контингента и повышенное внимание к результатам обучения требуют студентоцентрированного обучения и преподавания, при которых роль преподавателя также меняется.

Высшие учебные заведения несут главную ответственность за профессионализм своих сотрудников и предоставление благоприятных условий для их эффективной работы. Такая среда:

- *устанавливает понятный, прозрачный и справедливый процесс найма сотрудников и обеспечивает условия занятости, которые признают важность преподавательской деятельности;*
- *предлагает возможности и способствует профессиональному развитию профессорско-педагогического состава;*
- *поощряет научную деятельность по укреплению связи между обучением и научными исследованиями;*
- *способствует внедрению инноваций в методы преподавания и использованию новых технологий в процессе обучения.*

Общая оценка

Анализ содержания стандарта показал, что в соответствии с требованиями образовательной программой применяются справедливые и прозрачные процессы при найме и развитии профессионального роста сотрудников. Академия выстроила систему, обеспечивающую уверенность в компетентности преподавателей через интеграцию практического опыта и академической глубины. Таким образом, кадровая политика соответствует стратегическим целям подготовки управленческих кадров.

Экспертная комиссия считает, что ППС имеет соответствующее базовое образование и систематически повышает свою квалификацию путем получения дополнительного образования, стажировок и участия в международных проектах.

В ходе интервью с ППС, административно-управленческим персоналом и магистрантами Комиссия пришла к выводу, что в вузе создана открытая информационная среда. Особо отмечена роль системы «АВН», которая обеспечивает прозрачность учебного процесса: слушатели могут видеть свои показатели по модульным точкам и срокам выполнения заданий в режиме реального времени.

Экспертная комиссия подтверждает, что в Академии внедрена система КРІ для преподавателей, которая легла в основу обновленных резюме и механизмов материального стимулирования. Однако в ходе интервью было выяснено, что техническая реализация информирования общественности через веб-сайт требует доработки, особенно в части мобильной версии, где затруднен доступ к информации о Целях программы и Результатах обучения.

Во время визита внешней Экспертной комиссии было установлено, что Академия активно привлекает к преподаванию практиков из бизнес-сектора и государственных структур. Это обусловлено спецификой триместровой системы обучения в магистратуре, что позволяет практикующим специалистам эффективно совмещать основную деятельность с чтением лекций.

На основе предоставленной документации и проведения интервью Комиссия сделала выводы о том, что ППС вовлечен в совершенствование ООП. Преподаватели участвуют в разработке результатов обучения и обновлении учебных планов в соответствии с национальными реформами.

Общая численность ППС на образовательной программе в 2025-2026 учебном году составляет 30 человек. В штат ППС входит 13 преподавателей, что составляет 43,3% и все они имеют ученые степени, что дает нам качественный показатель в 100%. Совместителей на ООП имеется 17 человек, составляющих в процентном соотношении 56,7%. Значительная часть совместителей составляют преподаватели-практики из служащих и управленцев госсектора. Общий показатель острепенности по Академии достигает 80%. Среди штатных сотрудников насчитывается 7 докторов наук и 6 кандидатов наук.

В части повышения квалификации Экспертная комиссия наблюдает системную работу. Проводится централизованное повышение квалификации, включая международные стажировки, например посещение РАНХиГС в 2024 году. В феврале преподаватель Райымбеков Б.Ж. провел курс обучения для государственных и муниципальных служащих в г. Баткен КР.

С 2021 по 2026 год реализован ряд рекомендаций. Например, принято «Положение об Институте наставничества», исполнение которого оценивается в 90%. В АГУПКР открыт Центр «Школа педагогического лидера» для оказания своевременной и эффективной помощи молодым преподавателям. Также, со стороны ОО предусмотрено создание специального фонда для материального стимулирования ППС и молодых преподавателей.

Экспертная комиссия подтверждает, что ППС активно участвует в научно-исследовательских работах. За период 2023-2025 гг. проведено 8 научных исследований с участием 28 преподавателей. Публикационная активность подтверждается статьями в Scopus (например, работы Жапарова Т.Т.) и национальных Вестниках, охватывающих темы цифровых технологий и совершенствования государственного управления.

ООП заявляет, что учебный процесс ведется на кыргызском и русском языках. В процессе работы с документацией и опроса заинтересованных сторон у Экспертной комиссии возникли рекомендации о проработке механизмов проведения большего количества специализированных дисциплин на государственном языке. Магистранты уже активно используют кыргызский язык при выполнении заданий и написании диссертаций, что подтверждает наличие устойчивого спроса на обучение на государственном языке. Анализ публикационной активности ППС показывает, что большинство научных трудов и методических разработок в предметных областях на данный момент представлены на русском языке. Прослеживается потребность в увеличении количества специализированных дисциплин, преподаваемых на государственном языке, что требует качественного учебно-методического обеспечения. В связи с этим Комиссия рекомендовала создать систему финансовой поддержки для выпуска учебных пособий именно на кыргызском языке.

Несмотря на наличие отдельных успешных примеров (например, издание пособий по истории религий в 2024 году), в Академии отсутствует задокументированный и прозрачный механизм, который бы системно увеличивал долю профильных дисциплин на государственном языке.

Работодатели и выпускники отмечали, что государственные служащие часто сталкиваются со сложностями при составлении официальных документов на кыргызском

языке, что указывает на необходимость усиления языковой подготовки и разработки соответствующих учебных материалов.

В процессе проведения интервью Ректор рассказала, что Академия планирует в будущем ввести в Программы образование на трех языках. Это обусловлено стратегической задачей АГУПКР по расширению научного сотрудничества и выходу в мировое образовательное пространство, что требует от преподавателей активной публикационной деятельности в международных базах, таких как Scopus. В рамках реализации новой Миссии по подготовке лидеров, способных эффективно управлять государственными процессами, в вузе планируется внедрение системы триязычия: владение кыргызским, русским и английским языками становится необходимым инструментом для обучения специалистов, готовых представлять национальные интересы на международном уровне. Интеграция преподавания на нескольких языках позволит не только укрепить использование государственного языка в учебном процессе, но и обеспечит доступ к передовым мировым практикам и кейсам, необходимым для формирования современных управленческих компетенций.

Особое внимание руководству ООП следует уделить цифровым компетенциям преподавателей. Несмотря на высокий уровень владения инструментами фасилитации и модерации, необходимо усилить работу по созданию цифрового контента на государственном языке.

В ходе изучения материалов и проведения интервью Экспертной комиссией отмечается достаточная работа в части научно-исследовательской деятельности, однако академическая мобильность ППС остается точкой роста, требующей более активного международного взаимодействия. Преподаватели активно участвуют в конкурсах на реализацию НИР в рамках государственного заказа (например, конкурс в марте-апреле 2026 года).

Зафиксирован высокий уровень публикационной активности ППС в международных базах (Scopus, Web of Science) и ведущих национальных журналах (Вестник АГУПКР, Вестник КНУ и др.). Примеры включают работы Жапарова Т.Т. по цифровым технологиям и инновациям, а также публикации Болпоновой А. и Эсенбаева А.Э. по вопросам политического устройства и избирательной системы.

Интеграция в международное научное сообщество: Программа предусматривает взаимодействие с Международным сетевым институтом (МСИ) и участие экспертов в повышении квалификации ППС по вопросам финансовой безопасности и противодействия терроризму, что напрямую влияет на содержание магистерских исследований.

Преимущества:

1. Высокий уровень острепенности: 100% штатных преподавателей имеют ученые степени докторов и кандидатов наук.
2. Интеграция практики в учебный процесс с привлечением действующих руководителей и бизнесменов обеспечивающих актуальность кейсов.
3. Наличие публикаций в международных базах (Scopus) и активное участие в проектах по госзаказу.
4. Использование системы «АВН» и Gmail-мониторинга для оценки эффективности работы.
5. Реальное функционирование института наставничества и программ привлечения молодых преподавателей.

Рекомендуемые меры:

1. Усилить академическую мобильность ППС через расширение программ зарубежных стажировок.
2. Завершить оптимизацию веб-сайта для корректной работы мобильной версии.
3. Активизировать изучение иностранных языков преподавателями для расширения научного сотрудничества.

Рекомендации, обязательные к исполнению:

1. Проработать механизмы процедуры проведения большего количества специализированных дисциплин на государственном языке.
2. Создать систему и процедуры финансовой поддержки для выпуска учебных пособий на кыргызском языке, опираясь на успешный опыт издания пособий по истории религий.

Решение комиссии по Стандарту 5: деятельность ОП - Полностью соответствует данному Стандарту Агентства.

Стандарт 6. Инфраструктура, ресурсы и поддержка студентов**Определение стандарта**

В соответствии с данным стандартом ОО/ОП должна иметь достаточное финансирование для обучения и преподавательской деятельности, обеспечивать предоставление адекватных и легкодоступных учебных ресурсов, и способов поддержки студентов.

На ОП материально-техническое обеспечение должно постоянно обновляться, совершенствоваться и расширяться.

Аудитории, лаборатории и их оснащение должны быть современны и адекватны целям и результатам обучения образовательной программы. Инфраструктура, сервисы и образовательные ресурсы должны соответствовать требованиям и нуждам стейкхолдеров. Студенты должны иметь достаточные возможности для самостоятельной учебной и исследовательской работы.

Образовательная программа (ОО/подразделение) должна иметь библиотеку, содержащую необходимые для обучения материалы: учебную, техническую и справочную литературу, различные периодические издания и т.п.

В пользовании студентов и преподавателей должны находиться компьютерные классы и терминалы с доступом к информационным ресурсам (локальная сеть, Интернет).

Должна быть создана комфортная образовательная среда для развития навыков самообучения и самостоятельного профессионального и личностного развития студента.

Должен быть разработан и задействован механизм для учета ожиданий студентов и ППС при планировании улучшения инфраструктуры.

Руководство ОО и ОП своевременно реагирует и удовлетворяет потребности студентов и ППС в части улучшения инфраструктуры и оказания академической и другой

поддержки для достижения РО. ОО должна контролировать доступность и использование этих ресурсов.

На уровне ОП проводится оценка служб сервиса ОО для студентов и ППС.

Руководство к стандарту

С целью обеспечения эффективного обучения, ОО/ОП должны предоставить студентам ряд необходимых учебных ресурсов для поддержки и помощи в учебном процессе. Такие ресурсы могут быть как материальными, такими как библиотеки, оборудование для обучения, информационно-технологическая инфраструктура; так и человеческими в виде наставников, кураторов и других консультантов.

При распределении, планировании, предоставлении учебных ресурсов и поддержке студентов, а также при переходе к студентоцентрированному образованию и гибким моделям обучения и преподавания должны учитываться потребности разнообразного контингента студентов (например, работающих, взрослых, обучающихся неполный день, иностранных студентов, а также студентов с ограниченными возможностями). Также со стороны ОО/ОП предоставлены ресурсы, как для обеспечения адекватной подготовки студентов, так и в части вопросов, связанных с их здоровьем и безопасностью.

Мероприятия и условия по поддержке студентов могут быть организованы в различных формах в зависимости от институционального контекста. Тем не менее внутренняя система обеспечения качества гарантирует, что все ресурсы соответствуют установленным целям и доступны, а студенты информированы о доступных для них услугах.

При оказании услуг по поддержке студентов роль технического и административного персонала имеет решающее значение, и поэтому они должны быть квалифицированы и иметь возможности для повышения их компетенций.

Общая оценка

Во время посещения Академии для Экспертной Комиссии в первый день была организована экскурсия по основным корпусам. Здание АГУПКР является единым целым, но поделен на 4 части в каждую из которых можно попасть раздельно снаружи. В конце осени по поручению Президента КР, в Академии началась полная реконструкция всех корпусов. К моменту посещения Комиссия попала на завершение и полное функционирование одного корпуса, реконструкция, которого была завершена за 3 месяца. Завершить весь объем строительных работ планируется до июля 2026 года. В итоге реконструкции будут построены внутренние переходы из одного корпуса в другой, запланированы входы и передвижение в корпусах также и для лиц с ограниченными физическими возможностями. Предусматриваются новые зоны для коворкинга, открытые террасы, зоны со спортивным и оздоровительным оснащением необходимым инвентарем.

До начала реконструкции учебный процесс обеспечивался 4 учебными корпусами, общая площадь которых составляет 8652,4 м², Национальным центром информационных технологий площадью 799 м², где располагаются административные помещения, лекционные аудитории, аудитории для практических занятий, компьютерные классы, библиотека, читальные залы, актовый зал, столовая.

Для проведения поточных лекционных занятий в Академии предусмотрены большие лекционные аудитории 208/2, 209/2, 309/2, 310/2, 208/3, 400/1. Каждая из указанных аудиторий имеет площадь 105-115-168-172 м² и вместимость 90-135 посадочных мест. Типовые аудитории Академии для проведения групповых лекционных и практических

(семинарских) занятий площадью 60 м², вместимостью до 40 посадочных мест укомплектованы проекторами и экранами, современной учебной мебелью.

Программа имеет в своем распоряжении аудитории 205/2=80м² с интерактивной доской и проектором; 312/3=52м² с 16 ПК и интерактивной доской, проектором; 305/2=40м², с проектором и экраном; 306/2=40м², с проектором и экраном; 309/2=105м² с интерактивной доской, проектором и экраном; 310/2=115м² с интерактивной доской, проектором и экраном; 304/2=40м² с проектором и экраном. Для проведения конференций, семинаров, гостевых лекций имеется Конференцзал на 150 посадочных мест на 68,7 м².

Комиссия отметила, что все четыре аккредитуемые ООП располагают идентичными ресурсами. Так как Программная обеспеченность включала в себя одинаковый набор аудиторного фонда, у Комиссии возник вопрос, а хватает ли аудиторий для магистрантов, не сталкиваются ли учебные группы в расписании во время учебного процесса. Магистранты и преподаватели заверили, что всем ООП хватает аудиторий и расписание построено таким образом, что все вовремя могут попасть в необходимую аудиторию, или компьютерный класс, не мешая друг-другу. Имеются аудитории, оснащенные мультимедийным оборудованием: во всех аудиториях установлены проекторы и навесные потолочные экраны; в 6 учебных аудиториях установлены интерактивные доски. Имеется 5 компьютерных классов с безлимитным доступом к интернету с гарантированной минимальной скоростью подключения 25 Мбит/с, в том числе доступ к Wi-Fi. Но магистранты и ППС вовремя интервью пожаловались на устаревшее компьютерное оборудование.

Обеспеченность Академии учебными площадями соответствует лицензионным требованиям, согласно Технический паспорт АГУПКР корпуса, находящегося по адресу ул. Панфилова 237. Более того, АГУПКР работает над вопросами комфортного нахождения и обучения обучающихся с различными требованиями с учетом возраста, места и рабочего времени, магистрантов-иностранцев и иностранных граждан, а также ЛОВЗ.

Работа служб сервиса Академии ежегодно проходит проверку соответствующими службами:

- со стороны ЦГСЭНе обследование - все аудитории находятся в хорошем санитарном состоянии, во всех учебных помещениях поддерживается оптимальный воздушно-тепловой режим;

- со стороны органа государственного пожарного надзора ежегодно производится проверка на соответствие зданий и помещений, используемых для проведения образовательного процесса требованиям противопожарной безопасности.

На аккредитуемый период все кабинеты и другие помещения в полной мере отвечают санитарно-гигиеническим нормам и правилам противопожарной безопасности, а также требованиям охраны труда и техники безопасности в соответствии с законодательством КР в сфере охраны труда (Акт санитарно-эпидемиологического обследования имеется. №011-80 от 08.02.2018 года). Согласно санитарно-эпидемиологическому обследованию о соответствии объектов санитарно-эпидемиологическим правилам, нормам и гигиеническим нормативам Академии соответствует требованиям Закона КР №57 от 27 июня 2011 года и имеет акт обследования главный корпус и общежитие согласно Техническому регламенту «Безопасность зданий и сооружений». В Академии имеется положительное заключение Управления МЧС КР по г. Бишкек Министерства чрезвычайных ситуаций КР. Для ППС проводятся инструктажи по технике безопасности.

Все помещения и коридоры ОО имеют искусственное и естественное освещение, систему вентиляции. Также для создания эстетически приятной среды помещения ОО оснащены комнатными растениями, картинами. Учебные корпуса обеспечены холодной, горячей водой, работают все санузлы, своевременно производится подача отопления в учебных корпусах. В отремонтированном корпусе в общих туалетах проведен ремонт высокого уровня с ультрасовременным дизайном, имеется на постоянной основе все предметы личной гигиены, проведены подсветки, в каждый из туалетов проведены динамики из которых слышна классическая музыка.

Для обеспечения безопасности на территории Академии установлена система безопасности «Вход/Выход», представляющая собой турникетные системы и ограждения, управляемые специальным программным обеспечением, установлены видеорекамеры. Доступ в Академию через турникет производится по персональной пластиковой карте. Данная функция системы призвана ограничить доступ посторонних лиц. Но на период реконструкции это не работает и у входа в корпус сейчас работает профессиональный вахтовый метод.

Для обеспечения достаточности ресурсов (материально-технических, финансовых, кадровых) ежегодно проводится мониторинг определения потребностей при помощи заявок от Программ. Проверяется аудиторная, лабораторная достаточность, компьютерная и другая информативная оснащенность, а также учебно-методический, библиотечный фонды.

Информационную поддержку образовательных программ обеспечивают функционирующие в АГУПКР системы: официальный сайт <http://www.apap.kg/>, как интегрированная платформа информационных ресурсов; автоматизированная система управления учебным процессом «АВН» <https://avn.apap.kg/>; электронная библиотека. <http://www.apap.kg/biblioteka/>. Данные системы позволяют отслеживать показатели, характеризующие образовательные программы, что обеспечивает оперативное, тактическое и стратегическое управление образовательным процессом.

В информационной системе AVN <https://avn.apap.kg/> организованы персонифицированные страницы пользователей (руководства, ППС, обучающихся, сотрудников), где осуществляется предоставление сервисов согласно категории пользователей. Система работает в круглосуточном режиме, пользователь может работать и иметь доступ в свое виртуальное пространство в любое время и из любого места при наличии средств связи.

Академическое консультирование на программе магистратуры АГУПКР осуществляется руководителем и менеджерами программы. Направления академического консультирования магистрантов в образовательном процессе Академии включают адаптацию в Академии; обучение самоорганизации в образовательном процессе; умение выполнять самостоятельную работу; умение выбора в образовательном процессе Академии, связанных с планированием индивидуального образовательного маршрута, определением жизненных и профессиональных планов, постановкой цели; умение общаться в образовательном процессе. На платформе АВН каждый магистрант имеет свой личный кабинет с доступом к текущим оценкам, силлабусам дисциплин и др. Для предоставления магистрантам возможности познакомиться с различными аспектами профессиональной деятельности, в ООП приглашает практикующих специалистов для проведения мастер-классов, гостевых лекций.

В 2024-2025 учебном году с целью мониторинга посещаемости обучающихся в учебный процесс введена система QR визита через ИС АВН. В Академии имеется доска с расписанием, которая отличается от классической доски, на которой установлены только QR коды.

В связи с тем, что введен электронный документооборот, сегодня все ресурсная деятельность проводится в электронном варианте. В связи с реконструкцией библиотеки на данный момент нет доступа к твердым библиотечным и методическим ресурсам, но учебный процесс не страдает, так как библиотека имеет необходимые ресурсы в электронном формате и доступ к различным библиотечным системам, таким как ИРБИС-64. Есть информация о том, что последние годы библиотечный физический фонд не обновлялся, но для следующего учебного года запланирован закуп новой литературы по требованиям и предложениям Программ. В ДБ был представлен список более чем на 160 страниц, учебного фонда, в который входит литература издания за 1990-е, 2000-е годы. Комиссия посчитала этот список не актуальным и попросила ООП сделать ревизию книжного фонда и актуализировать его.

На аккредитационный период общий книжный фонд библиотеки более 32000 экземпляров книг. Общая площадь помещений библиотеки-199м². Количество посадочных мест-35. По направлению «ГМУ» книжный фонд составляет примерно 3000 экз. Фонд электронной библиотеки составляет более 2000 электронных экземпляров. Общая книгообеспеченность на одного пользователя Академии составляет 50 %.

Библиотека содержит электронные версии всех монографий, учебников, учебных и учебно-методических пособий, написанных преподавателями Академии. Фонд периодических изданий состоит из общественно-политических и научных, отраслевых изданий. Также, в фонде библиотеки имеются авторефераты диссертационных работ. В библиотеке функционирует автоматизированная информационно-библиотечная система ИРБИС-64-формирование электронного каталога, использование которого дало возможность перейти на новые технологии и значительно расширить спектр и качество информационных библиотечных услуг. Открыт доступ к коллекции журналов <https://myiopscience.iop.org/signin>. Имеются ссылки на различные информационные ресурсы.

В Академию от авторов, общественных организаций и ведомств на безвозмездной основе поступают учебники, учебные пособия, учебно-методические комплекты. Соавторами АГУПКР совместно издан учебник на кыргызской языке «КРнын мамлекеттик жана муниципалдык башкаруусунун негиздери» и переданы в библиотеку, в количестве 240 экземпляров.

В частности, 14 ноября 2017 года в Академии государственного управления при Президенте Кыргызской Республики состоялась официальная передача около 300 новых книг на кыргызском и русском языках по государственному и муниципальному управлению для библиотеки Департамента образования и науки Академии от Фонда Ханнса Зайделя в Центральной Азии. От международных организаций в рамках проектов получены методические пособия на кыргызском и русском языках: «Социально-экономическое развитие айыльных аймаков на основе потребностей местного общества» в количестве 100 экземпляров и №Практическое руководство: как управлять услугами на местном уровне» в количестве 39 экземпляров.

Для удовлетворения потребностей различного контингента обучающихся (например, работающих, лиц с ограниченными возможностями) ОО предоставляет доступ к

электронным формам учебников, книг, периодики. Для тех студентов, кто не имеет возможности посещать все лекции в положенное время, предоставляют электронные материалы, конспекты лекций и прочие обучающие материалы посредством электронной почты, различных мессенджеров.

Что касается сайта Академии, то на данный момент работает старая версия и разрабатывается новая. Работает демоверсия сайта, где имеется необходимая информация. Комиссия предлагает завершить в кратчайшие сроки и привести в рабочее состояние официальный сайт АГУПКР, характеризующийся основным источником информирования о его деятельности.

Из имеющихся ныне жалоб от магистрантов и сотрудников, все недовольства связаны с ремонтом из-за чего не работает библиотека, читальный зал, столовая, отсутствие удобной преподавательской, гардеробной и др. Ремонт столовой завершен, но в работу она пока еще не запущена, так как не установлено оборудование. До реконструкции она занимала площадь в 124 кв. м с вместимостью 76 человек. На время ее отсутствия организована небольшая комната, оборудованная обеденным, столом, стульями, устройствами для подогрева воды для горячих напитков, и продажей небольших перекусов. Некоторые сотрудники и преподаватели посещают близлежащие пункты общественного питания. Также для преподавателей оборудован кабинет с минимальным обустройством.

До реконструкции АГУПКР не владел медицинским пунктом и медобслуживанием на территории своих корпусов. Академия осуществляла взаимодействие с внешними медицинскими организациями для оказания первичной медицинской помощи и проведения необходимых медосмотров, обучающихся и сотрудников по месту жительства. Не была организована психологическая поддержка ППС и магистрантов. После реконструкции предполагается оборудование медпункта и Договор на обслуживание сотрудников Академии с одной из Поликлиник города.

До начала реконструкции Академия располагала современными конференц-залами, оборудованными для проведения видеоконференций.

АГУПКР имеет общежитие, которое размещено в отдельном 5 этажном здании, полезной площадью 2539 м², на 52 жилых комнаты. В каждой комнате живут по 2-3 человека, что соответствует санитарно-эпидемиологическим нормам. ООП продемонстрировало видео, снятое в 2025 году для показа администрации Президента КР и несколько фотоматериалов от 14 апреля 2026 года. Летом будет проводиться текущий ремонт и планируется в будущем проведение капитального ремонта. На сегодняшний день состояние общежития оценивается удовлетворительным.

АГУПКР имеет собственный пансионат «Ак-Толкун», расположенный в г. Чолпон-Ата на оз. Иссык-Куль, Иссык-Кульской области, где имеется возможность отдохнуть и оздоровиться всем сотрудникам и преподавателям. Намечается также ремонт пансионата для того, чтобы превратить его в пансионат круглогодичного пребывания и проведения различных мероприятий. АГУПКР создал Международный центр управленческих компетенций на базе пансионата, который и будет проводить свою деятельность в течение года в частности, таким образом пансионат будет задействован на постоянной основе.

Ниже представим схематический и фактический список 5 рекомендаций предыдущей аккредитации и отчет ООП на данную рекомендацию (без анализа нынешней Комиссии): 1 реком: Создать более благоприятные условия для профессорско-преподавательского состава (академическое консультирование, отдых и т.п.). Отчет: С лета 2025 года идет капитальный ремонт учебного корпуса; 2 реком: Стимулировать профессорско-

преподавательский состав для написания и издания современных учебников, пособий (в т.ч. и на государственном языке). Отчет: Приказом ректора № 3/7 от 19.01.2026 г. утвержден План мероприятий АГУПКР по развитию государственного языка на 2026-2028 годы, в котором предусмотрено материальная поддержка для написания и публикации учебников и учебных пособий, в т.ч. на государственном языке; 3 реком: Приобрести учебно-методические ресурсы современного выпуска и соответствующего направлению магистратуры «Тундук», ИС «Электронный документооборот в государственных органах», «e-Kuzmat», «Правительственное облако - G-Cloud» и др. Отчет: В Академии для обеспечения взаимодействия с государственными органами используется система электронного документооборота (СЭД); 4 реком: Расширить применение современных информационных технологий, приобрести учебные версии цифровых платформ и сервисов, применяемых в государственных и муниципальных организациях (к примеру, система межведомственного электронного взаимодействия). Отчет: Предусмотрены в плане закупок на 2026 г.; 5 реком: Совершенствовать контент сайта Академии, по возможности нарастить скорость интернета для быстрого предоставления информации. Отчет: В 2026 году планируется запустить новый сайт Академии Предусмотрена замена интернет провайдера по окончании Договора с текущим оператором в апреле этого года.

Преимущества:

1. Внедрены дополнительно новые инструменты QR посещения обучающихся, электронный журнал, электронный документооборот и др.
2. Проведен ремонт высокого уровня одного из корпусов АГУПКР.
3. Ведется полномасштабная реконструкция учебных корпусов АГУПКР.
4. Создан международный центр управленческих компетенций на базе пансионата Ак Толкун.
5. Отмечено стремление руководства АГУПКР на создание благоприятной среды высокого уровня для своих сотрудников, ППС, магистрантов и готовность принятия в свое Сообщество людей с разными интересами, физическими возможностями и культурами.

Рекомендуемые меры

1. Приложить усилия для завершения реконструкции корпусов в обозначенный срок.
2. Приложить усилия для скорейшего открытия столовой и обеспечить здоровое и полезное питание сотрудникам, преподавателям и магистрантам.
3. Предусмотреть механизмы и План мероприятий, направленный на постоянное поддержание здоровья, самочувствия всех внутренних стейкхолдеров АГУПКР.

Рекомендации обязательные к исполнению

1. Предусмотреть в одном из корпусов медпункт с минимальными услугами, направленными на оказание первой и общей помощи сотрудникам и магистрантам.
2. Предусмотреть возможность психологического сопровождения для преподавателей и магистрантов.
3. Обеспечить достаточность учебно-методических и библиотечных ресурсов на кыргызском, русском, английском языках?

4. Обеспечить обновление компьютеров и их достаточное количество для использования сотрудниками, ППС и магистрантами.
5. Обеспечить преподавателей обустроенной зоной для внеаудиторной деятельности.

Решение комиссии по Стандарту 6 – деятельность ОП – В большей степени соответствует данному Стандарту Агентства.

Стандарт 7. Подотчетность, прозрачность, управление и достоверность информации. Информирование общественности.

Определение стандарта

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 программы должна действовать прозрачная система управления и обеспечиваться доступ ко всем необходимым документам и информации для всех стейкхолдеров.

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

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

На ОП 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.

Руководство к стандарту

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.

Как информация собирается в некоторой степени зависит от типа и миссии организации образования. Однако важной является следующая информация, включающая ключевые показатели деятельности; 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.

Могут использоваться различные методы сбора информации. Важно, чтобы студенты и сотрудники участвовали в сборе и анализе информации, а также в планировании последующих действий.

Информация о деятельности образовательных организаций полезна для потенциальных студентов, зачисленных студентов, выпускников, других заинтересованных сторон и общественности в целом.

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.

Общая оценка

Система управления и коммуникаций в Академии государственного управления при Президенте Кыргызской Республики (далее – Академия) в целом ориентирована на обеспечение открытости и доступности информации. В настоящее время Академия находится на этапе комплексной модернизации деятельности, включающей развитие цифровой инфраструктуры, обновление управленческих подходов и формирование устойчивой системы информационной прозрачности.

В Академии, в том числе образовательной программе «ГМУ», используется многоканальная система информирования магистрантов, абитуриентов и иных заинтересованных сторон, включающая официальный веб-сайт, социальные сети, офлайн-коммуникации и внутренние административные инструменты.

Официальный веб-сайт Академии (<http://www.apap.kg>) является основным инструментом официального (публичного) представления информации и ключевым каналом обеспечения прозрачности деятельности образовательной организации. На сайте размещены Миссия, Цели, стратегические и нормативные документы, регулирующие деятельность Академии, а также информация об образовательных программах, в том числе образовательной программе «ГМУ», включая правила приема, структуру управления, учебные планы, процедуры оценки и ожидаемые результаты обучения. В материалах образовательных программ отражены цели подготовки, ожидаемые результаты обучения и направления профессиональной деятельности выпускников.

Вместе с тем, в ходе анализа веб-сайта Экспертной комиссией установлено, что системная публикация ключевых аналитических и результативных показателей образовательной деятельности реализована не в полной мере. В открытом доступе отсутствуют либо представлены фрагментарно данные, имеющие принципиальное значение для оценки качества образовательной программы и принятия решений стейкхолдерами, в частности:

-результаты анкетирования магистрантов, включая показатели удовлетворенности образовательным процессом, качеством преподавания, доступностью образовательных ресурсов и административных услуг. Отсутствует регулярная публикация агрегированных данных, динамики изменений показателей, а также информации о принятых управленческих мерах по результатам опросов;

-показатели успеваемости магистрантов, включая средний балл, уровень академической успешности, показатели отсева и завершения обучения. Не представлена аналитика по динамике успеваемости, сравнительным показателям по годам и интерпретация данных в контексте повышения качества образовательного процесса;

-результаты внутренней системы обеспечения качества, включая итоги мониторинга образовательных программ, внутренние аудиты, отчеты по самооценке и меры по совершенствованию программ. Отсутствует прозрачная связь между выявленными проблемами и принятыми управленческими решениями;

-данные о трудоустройстве выпускников, включая уровень занятости, сроки трудоустройства, соответствие занимаемых должностей профилю подготовки, а также карьерные траектории выпускников. Не представлена системная информация в разрезе годов выпуска, отраслей занятости и работодателей, что ограничивает возможность оценки результативности образовательной программы с точки зрения ее практической ориентированности и востребованности на рынке труда.

Таким образом, несмотря на наличие базовой информации, на веб-сайте отсутствует регулярная, структурированная и сопоставимая публикация ключевых показателей эффективности (KPI), что ограничивает уровень подотчетности Академии и образовательной программы «ГМУ» перед внешними стейкхолдерами и не в полной мере соответствует требованиям прозрачности, ориентированной на данные.

Одновременно, в период проведения аккредитации, Академией представлена демо-версия нового веб-сайта, находящаяся в стадии тестирования, что свидетельствует о проводимой работе по модернизации цифровой инфраструктуры. Однако в переходный период при одновременном функционировании старой и новой (тестовой) версии сайта объективно снижает уровень возможности обеспечения полноты на 100% и доступности всей необходимой информацией для внешних пользователей, что ограничивает реализацию принципов прозрачности в полном объеме на момент проведения оценки.

Вместе с тем, Экспертная комиссия отмечает, что Академией проводится значительная системная работа по трансформации процессов управления и цифровизации. В частности, в структуре Академии определены ответственные лица за развитие цифровых технологий и информационной политики, что свидетельствует о переходе к более институционализированному управлению данными и коммуникациями.

У Академии имеются официальные страницы в социальных сетях: Facebook (<https://www.facebook.com/apapkg/>), Instagram (<https://www.instagram.com/apapkg/>) и YouTube (<https://www.youtube.com/@apapkg>). Проведенный анализ их содержания, структуры и регулярности показывает, что данные каналы недостаточно активно используются, и они преимущественно используются в формате одностороннего информирования о событиях (информационно-новостной характер). Основной контент представлен публикациями о прошедших мероприятиях, официальных событиях и объявлениях, при этом контент-стратегия не ориентирована в полной мере на сегментацию целевых аудиторий (абитуриенты, магистранты, выпускники, работодатели).

Инструменты двусторонней коммуникации используются ограниченно: наблюдается низкий уровень интерактивности (комментарии, обсуждения, опросы, обратная связь), отсутствует системная работа с вовлеченностью аудитории, а также не прослеживается использование аналитических инструментов для оценки эффективности коммуникаций (охват, конверсия, поведенческие метрики). Контент преимущественно не содержит образовательных результатов, кейсов выпускников, экспертных материалов и иных элементов, способствующих формированию имиджа образовательной программы и институционального бренда Академии.

Кроме того, не выявлено признаков системной интеграции социальных сетей в процессы управления образовательной программой и взаимодействия со стейкхолдерами

(например, использование соцсетей для сбора обратной связи, проведения опросов, вовлечения работодателей и выпускников). В результате потенциал социальных платформ как инструмента стратегической коммуникации, продвижения образовательных услуг и формирования устойчивых связей со стейкхолдерами реализуется не в полной мере.

Академия издает научный журнал «Вестник АГУПКР», в котором публикуются результаты научных, в том числе диссертационных, исследований. Дополнительно до 2026 года использовались информационные ресурсы Государственного агентства по делам государственной службы и местного самоуправления при Кабинете Министров Кыргызской Республики, когда Академия находилась в ее ведении, в частности газету «ММК-мамлекеттик жана муниципалдык кызмат», бесплатно распространяемую во всех регионах республики, что обеспечивало дополнительный охват целевых аудиторий.

Академия осуществляет продвижение образовательных программ через профориентационные мероприятия и взаимодействие с работодателями, прежде всего с государственными органами и органами местного самоуправления. Образовательная программа «ГМУ» реализуется во взаимосвязи с практико-ориентированной средой и государственными структурами.

В Академии внедрены цифровые решения, включая систему электронного документооборота «Infodocs» и образовательную платформу «AVN АГУПКР», обеспечивающие управление учебным процессом и взаимодействие между участниками образовательного процесса. Указанные инструменты способствуют обеспечению уровня прозрачности и повышению оперативности обмена информацией между руководством Академии, ППС и магистрантами.

Магистрантам обеспечен дистанционный доступ ко всем информационным и образовательным ресурсам Академии через платформу «AVN АГУПКР», что позволяет осуществлять взаимодействие с преподавателями и контролировать учебный процесс независимо от местонахождения. Также используются иные каналы онлайн-коммуникаций и обратной связи, в частности электронная почта и мессенджеры.

Дополнительно внедрены современные элементы цифровой инфраструктуры:

- использование QR-кодов для доступа к расписанию занятий, размещаемых на электронных панелях (ТВ-экранах) в холле Академии;

- внедрение электронных кодовых систем доступа в учебные аудитории и кабинеты, что повышает уровень цифровизации и управляемости внутренней среды.

Несмотря на наличие отдельных цифровых решений Экспертной комиссией установлено отсутствие интегрированной системы управления данными, обеспечивающей системный сбор, анализ, визуализацию и использование данных в целях принятия управленческих решений.

Также установлено, что при наличии практики использования дистанционных и гибридных форм обучения нормативное закрепление данных форм обучения носит фрагментарный и частично устаревший характер. Действующие внутренние документы не в полной мере отражают:

- регламент организации образовательного процесса в онлайн и гибридном форматах (структура занятий, синхронные/асинхронные компоненты);

- единые требования к качеству электронных образовательных ресурсов и цифрового контента;

- процедуры контроля и оценки результатов обучения в дистанционном формате;

- механизмы обеспечения академической добросовестности в онлайн-среде;

-стандарты взаимодействия преподавателей и обучающихся в цифровой образовательной среде.

В условиях продолжающейся цифровизации и расширения использования онлайн-форматов это создает риски неоднородности практик реализации образовательного процесса, снижает управляемость и затрудняет обеспечение единых стандартов качества.

Учитывая активные меры по развитию цифровой инфраструктуры, принимаемые Академией, и фактического применения цифровых технологий, нормативная база требует актуализации и систематизации в целях обеспечения соответствия современным требованиям к организации образовательного процесса и стандартам качества.

Руководство Академии и образовательной программы «ГМУ» демонстрирует доступность и открытость к взаимодействию с магистрантами, выпускниками и работодателями, в том числе вовлечению их к процессу планирования, совершенствованию программ и образовательного процесса, а также принятия стратегических решений. Функционируют механизмы обратной связи (анкетирование, встречи, обращения), что было подтверждено Экспертной комиссией во время проведения интервью с магистрантами, преподавателями, выпускниками и работодателями. Вместе с тем результаты анкетирования и управленческие решения на их основе недостаточно представлены в публичном пространстве.

Важным элементом обратной связи является функционирование «ящика доверия», доступного для магистрантов и сотрудников Академии. Данный механизм позволяет в анонимной или открытой форме направлять обращения, предложения и жалобы. Информация из «ящика доверия» рассматривается руководством Академии и используется при принятии управленческих решений, что свидетельствует о наличии каналов горизонтальной коммуникации.

Отдельного внимания заслуживает проводимая работа по внедрению системы ключевых показателей эффективности (KPI), которая в настоящее время находится на стадии разработки и внедрения и, соответственно, требует дальнейшей институционализации, регулярного мониторинга и обеспечения публичной отчетности.

В ходе проведения интервью Экспертной комиссией установлено, что в Академии, включая образовательную программу «ГМУ», имеется практика взаимодействия с выпускниками, однако она носит преимущественно эпизодический и несистемный характер. Отдельные выпускники Академии привлекаются к участию в мероприятиях, образовательном процессе (в качестве приглашенных практиков), а также к профессиональным встречам и обсуждениям, что подтверждает наличие потенциала для формирования устойчивого профессионального сообщества выпускников.

Вместе с тем установлено, что в Академии создана Ассоциация выпускников, однако ее деятельность в настоящее время носит формальный, то есть не активный и несистемный характер. Не обеспечено регулярное функционирование Ассоциации как институционального механизма взаимодействия с выпускниками, отсутствуют устойчивые форматы коммуникации и вовлечения, в частности, не сформирована полноценная и устойчивая система работы с выпускниками, включающая:

- актуализированную базу данных выпускников с отслеживанием их карьерных траекторий;
- регулярные каналы коммуникации (рассылки, мероприятия);
- механизмы мониторинга трудоустройства и профессионального развития;

-системное вовлечение выпускников в процессы оценки и совершенствование образовательных программ.

Также не выявлено регулярной публикации агрегированных данных о трудоустройстве и карьерных траекториях выпускников, их профессиональных достижениях, что ограничивает возможность использования данной информации в качестве ключевого индикатора результативности образовательной программы.

Таким образом, при наличии организационной основы в виде Ассоциации выпускников, система взаимодействия с выпускниками требует институционального укрепления, активизации и перевода в регулярный и управляемый формат, что является важным условием повышения качества образовательных программ и усиления их практической ориентированности.

Функционирование вышеуказанных информационных ресурсов и коммуникационных механизмов, размещение и наличие необходимой информации и материалов в онлайн-доступе свидетельствует о стремлении Академии к обеспечению прозрачности и открытости взаимодействия с различными категориями стейкхолдеров и общественностью.

Вместе с тем, во время визита Экспертной комиссией были выявлены ограничения, связанные с недостаточной системностью управления данными (сбора и анализа), ограниченной публичностью данных, а также недостаточной прозрачностью управленческих процессов и переходным этапом цифровой модернизации. Отсутствует системный анализ использования релевантной информации для эффективного управления образовательными программами, ограничена доступность данных о результатах мониторинга и анкетирования об удовлетворенности магистрантов, принимаемых по ним решений, о трудоустройстве выпускников.

Также Экспертной комиссией отмечено, что текущая версия официального веб-сайта Академии устарела и характеризуется недостаточной структурированностью информации и адаптацией под современные цифровые требования, ограниченной пользовательской удобностью, а также недостаточным уровнем качества представляемой информации. В этой связи Академия проинформировала о том, что в настоящее время принимаются меры по обновлению технической инфраструктуры и оборудования, а также внедрению и запуску новой, современной версии веб-сайта.

Преимущества

1. Наличие многоканальной системы информирования и развитых цифровых инструментов управления, в частности функционирование системы электронного документооборота, обеспечивающих доступ к ключевой информации.
2. Достоверность и регулярность предоставляемой информации об образовательной деятельности для основных категорий стейкхолдеров и общественности.
3. Открытость руководства Академии и образовательной программы для стейкхолдеров, наличие механизмов обратной связи и доступность коммуникаций.
4. Наличие устойчивых связей с государственными органами, органами местного самоуправления и вовлечение практиков в образовательный процесс.
5. Использование цифровых образовательных платформ и решений для взаимодействия с магистрантами, а также наличие опыта организации цифровой коммуникации в условиях ограничений (пандемии).
6. Развитая офлайн-информационная инфраструктура.

Рекомендуемые меры

1. Усилить клиентоориентированность коммуникаций, трансформировав социальные сети из канала информирования в инструмент двустороннего взаимодействия.
2. Развить систему аналитики и подотчетности, завершив внедрение системы КРІ и обеспечив ее интеграцию в процессы управления и отчетности.
3. Обеспечить регулярный сбор, анализ и публичное представление результатов обратной связи со стейкхолдерами.
4. Актуализировать внутренние нормативные документы по вопросам дистанционного и гибридного обучения.
5. Создать устойчивую систему взаимодействия с выпускниками Академии, включая институционализацию Ассоциации выпускников.
6. Продолжить развитие цифровых образовательных платформ и онлайн-ресурсов.

Рекомендации, обязательные к исполнению

1. Завершить в сжатые сроки внедрение новой версии официального веб-сайта Академии, обеспечив логичную структуру, удобную навигацию для различных категорий пользователей, регулярное обновление и качественное изложение информации, а также адаптацию под мобильные устройства.
2. Внедрить системную модель управления данными, включающую регулярный сбор и анализ данных (об успеваемости и удовлетворенности магистрантов, о трудоустройстве выпускников), использование данных при принятии управленческих решений, публичное размещение ключевых аналитических показателей.

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

ПРЕИМУЩЕСТВА ОО/ОП

Стандарт	ПРЕИМУЩЕСТВА ОО/ОП
Стандарт 1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Получение АГУПКР особого статуса в 2025 году, позволяющего раскрытие творческого потенциала вуза путем внедрения инновационных подходов к подготовке государственных и муниципальных служащих. 2. Понимание ОО и стремление активного участия в профессиональном цикле и непрерывной цепочке образования и подготовки госслужащих: бакалавриат-магистратура-дополнительное образование (КПК), PhD. 3. Высокий уровень трудоустройства и спроса выпускников по профилю. 4. Создание Академией модельных стандартов и учебных планов по госуправлению в КР. 5. Обозначение цели создания новой философии в подготовке выпускника-инновационного административного госслужащего. 6. Утверждение новой Миссии АГУПКР с новым подходом к Целям и Результатам обучения. 7. Разработка и утверждение новой современной Стратегии развития АГУПКР (2026-2030 г.г.).
Стандарт 2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка новой Организационной Структуры с учетом новых Целей и философии подготовки специалистов. 2. Выведение под прямой контроль ректора курирование Отдела качества реализации программ. 3. Привлечение представителей органов государственной власти и МСУ к разработке и экспертизе ООП. 4. Практико-ориентированность в обучении магистрантов с проведением стажировок в госорганах и выполнением проектных работ. 5. Разработка и утверждение всеобъемлющего внутреннего норматива «Академическая Политика».
Стандарт 3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Достаточно хороший уровень связи с работодателями, заключающееся в постоянном взаимодействии и привлечении через круглые столы в улучшении ООП. 2. Уникальность контента ООП, связанное с введением специализированной дисциплины «Абдрахмановедение», отражающей национальную идентичность и управленческую преемственность. 3. Налажены уникальные базы для прохождения практик магистрантам в администрации Президента КР и Министерствах.

	<p>4. Высокий процент магистрантов, работающих в госсекторе параллельно с обучением и трудоустройство по профилю в краткие строки выпускников ООП.</p>
Стандарт 4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сильная связь с работодателями и учет их мнения при формировании результатов обучения. 2. Введение дисциплины «Абдрахмановедение», формирующей ценностный каркас управленцев. 3. Налаженная система прохождения практики, тесно связанная с местом работы магистрантов. 4. Высокая степень трудоустроенности выпускников по направлению «ГМУ». 5. Внедрение КРІ для оценки деятельности ППС и прозрачность мониторинга их эффективности.
Стандарт 5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Высокий уровень оstepененности: 100% штатных преподавателей имеют ученые степени докторов и кандидатов наук. 2. Интеграция практики в учебный процесс с привлечением действующих руководителей и бизнесменов обеспечивающих актуальность кейсов. 3. Наличие публикаций в международных базах (Scopus) и активное участие в проектах по госзаказу. 4. Использование системы «АВН» и Gmail-мониторинга для оценки эффективности работы. 5. Реальное функционирование института наставничества и программ привлечения молодых преподавателей.
Стандарт 6	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внедрены дополнительно новые инструменты QR посещения обучающихся, электронный журнал, электронный документооборот и др. 2. Проведен ремонт высокого уровня одного из корпусов АГУПКР. 3. Ведется полномасштабная реконструкция учебных корпусов АГУПКР. 4. Создан международный центр управленческих компетенций на базе пансионата Ак Толкун. 5. Отмечено стремление руководства АГУПКР на создание благоприятной среды высокого уровня для своих сотрудников, ППС, магистрантов и готовность принятия в свое Сообщество людей с разными интересами, физическими возможностями и культурами.
Стандарт 7	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наличие многоканальной системы информирования и развитых цифровых инструментов управления, в частности

	<p>функционирование системы электронного документооборота, обеспечивающих доступ к ключевой информации.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Достоверность и регулярность предоставляемой информации об образовательной деятельности для основных категорий стейкхолдеров и общественности. 3. Открытость руководства Академии и образовательной программы для стейкхолдеров, наличие механизмов обратной связи и доступность коммуникаций. 4. Наличие устойчивых связей с государственными органами, органами местного самоуправления и вовлечение практиков в образовательный процесс. 5. Использование цифровых образовательных платформ и решений для взаимодействия с магистрантами, а также наличие опыта организации цифровой коммуникации в условиях ограничений (пандемии). 6. Развитая офлайн-информационная инфраструктура.
--	--

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МЕРЫ

Стандарт	РЕКОМЕНДАЦИИ
Стандарт 1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разнообразить механизмы заинтересованности и активного участия преподавателей-совместителей в разработке, определении, обновлении Миссии, Стратегии развития и приведения соответствия с ними ООП и дисциплин. 2. Определить четкие механизмы и увеличить разнообразие контроля информирования и доведения до сведения Миссии, Стратегии развития и др. до внутренних и внешних участников учебного процесса, особенно для преподавателей-практиков и магистрантов.
Стандарт 2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Рассмотреть расширение механизмов мотивации руководителей и ППС к внедрению инновационных подходов образования, подкрепляя высоким уровнем их информированности и доступа к своевременному и постоянному обучению. 2. Ввести в действие новые утвержденные внутренние НПА и провести активную работу по информированию, разъяснению всем заинтересованным сторонам. 3. Рассмотреть возможность обучения всех внутренних и внешних стейкхолдеров по полному пониманию развития и совершенствования СМК в Академии (теория, механизмы, процедуры, принципы).

	<p>4. Пересмотреть функциональные обязанности специалистов по СМК в соответствии с новой структурой и уровнем ответственности.</p> <p>5. На постоянной основе обеспечивать усовершенствование СМК, поддерживая разработками и обновлением процедур.</p>
Стандарт 3	<p>1. Разработать и внедрить системный механизм расширения доли дисциплин и учебных материалов на государственном языке.</p> <p>2. Инициировать разработку авторских курсов и перевод базовых учебных материалов по профильным дисциплинам ГМУ на кыргызский язык.</p> <p>3. Актуализировать Цели и РО программы, включив в них требования к владению профессиональной терминологией и ведению управленческой деятельности на государственном языке.</p> <p>4. Закрепить в методических указаниях требования к наличию силлабусов и учебно-методических комплексов на двух языках.</p>
Стандарт 4	<p>1. Организовать системный академический обмен, предусмотрев гибкие форматы, в связи со спецификой работающих магистрантов.</p> <p>2. Проработать механизмы и процедуры проведения занятий и подготовки методических материалов на государственном языке.</p> <p>3. Завершить модернизацию мобильной версии официального сайта для высококачественного повышения информированности общественности.</p>
Стандарт 5	<p>1. Усилить академическую мобильность ППС через расширение программ зарубежных стажировок.</p> <p>2. Завершить оптимизацию веб-сайта для корректной работы мобильной версии.</p> <p>3. Активизировать изучение иностранных языков преподавателями для расширения научного сотрудничества.</p>
Стандарт 6	<p>1. Приложить усилия для завершения реконструкции корпусов в обозначенный срок.</p> <p>2. Приложить усилия для скорейшего открытия столовой и обеспечить здоровое и полезное питание сотрудникам, преподавателям и магистрантам.</p> <p>3. Предусмотреть механизмы и План мероприятий, направленный на постоянное поддержание здоровья, самочувствия всех внутренних стейкхолдеров АГУПКР.</p>

Стандарт 7	<ol style="list-style-type: none"> 1. Усилить клиентоориентированность коммуникаций, трансформировав социальные сети из канала информирования в инструмент двустороннего взаимодействия. 2. Развить систему аналитики и подотчетности, завершив внедрение системы КРІ и обеспечив ее интеграцию в процессы управления и отчетности. 3. Обеспечить регулярный сбор, анализ и публичное представление результатов обратной связи со стейкхолдерами. 4. Актуализировать внутренние нормативные документы по вопросам дистанционного и гибридного обучения. 5. Создать устойчивую систему взаимодействия с выпускниками Академии, включая институционализацию Ассоциации выпускников. 6. Продолжить развитие цифровых образовательных платформ и онлайн-ресурсов.
-------------------	---

РЕКОМЕНДАЦИИ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ К ИСПОЛНЕНИЮ

Стандарт	РЕКОМЕНДАЦИИ
Стандарт 1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработать и утвердить стратегический норматив Программы, в соответствии с новой Миссией и новой Стратегией развития АГУПКР с определением конкретных мероприятий и индикаторов. 2. Предусмотреть ряд обучающих мероприятий с охватом всех внутренних и внешних стейкхолдеров для полного понимания каждым цепочки взаимосвязи Миссия-Стратегия развития ОО-стратегический норматив ООП-Целей и РО ООП и, преподаваемых дисциплин с целью четкого понимания своей роли и места в Миссии вуза и ее осуществления.
Стандарт 2	<ol style="list-style-type: none"> 1. После завершения основных задач по реформированию АГУПКР доработать и утвердить Руководство по СМК, выделив его в отдельный норматив. 2. Предусмотреть обновление Политики СМК выделив его в отдельный норматив, для более легкого его изучения и информирования всеми стейкхолдерами АГУПКР. 3. Провести обновление и утверждение Номенклатуры дел в соответствии с новой Оргструктурой АГУПКР. 4. Доработать Документированные процедуры и ввести их в действие. 5. Изыскать возможности по подготовке своих внутренних сертифицированных экспертов по проведению внутреннего аудита СМК.

Стандарт 3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провести обучающие мероприятия с работодателями для полного понимания и умения разработки Целей и РО ООП. 2. Полноценно внедрить процедуру проверки всех магистерских работ через систему «Антиплагиат» для обеспечения академической честности. 3. Ввести обязательное внешнее рецензирование магистерских диссертаций профильными экспертами-практиками. 4. Активизировать программы обмена для магистрантов, включая запланированные на 2026 год проекты с зарубежными партнерами. 5. Провести мероприятия по подготовке процедур, которые помогут закрепить нормативную и методическую базу для, задекларированного в Отчете "двуязычного обучения" на ООП.
Стандарт 4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ввести официальную процедуру обязательной проверки всех магистерских диссертаций через систему «Антиплагиат» с установлением пороговых значений уникальности. 2. Ввести обязательное внешнее рецензирование магистерских диссертаций представителями профильных организаций для повышения качества исследовательских работ.
Стандарт 5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проработать механизмы процедуры проведения большого количества специализированных дисциплин на государственном языке. 2. Создать систему и процедуры финансовой поддержки для выпуска учебных пособий на кыргызском языке, опираясь на успешный опыт издания пособий по истории религий.
Стандарт 6	<ol style="list-style-type: none"> 1. Предусмотреть в одном из корпусов медпункт с минимальными услугами, направленными на оказание первой и общей помощи сотрудникам и магистрантам. 2. Предусмотреть возможность психологического сопровождения для преподавателей и магистрантов. 3. Обеспечить достаточность учебно-методических и библиотечных ресурсов на кыргызском, русском, английском языках? 4. Обеспечить обновление компьютеров и их достаточное количество для использования сотрудниками, ППС и магистрантами. 5. Обеспечить преподавателей обустроенной зоной для внеаудиторной деятельности.
Стандарт 7	<ol style="list-style-type: none"> 1. Завершить в сжатые сроки внедрение новой версии официального веб-сайта Академии, обеспечив логичную структуру, удобную навигацию для различных категорий пользователей, регулярное

	<p>обновление и качественное изложение информации, а также адаптацию под мобильные устройства.</p> <p>2. Внедрить системную модель управления данными, включающую регулярный сбор и анализ данных (об успеваемости и удовлетворенности магистрантов, о трудоустройстве выпускников), использование данных при принятии управленческих решений, публичное размещение ключевых аналитических показателей.</p>
--	---

Приложение 1. Био членов экспертной комиссии

Приложение 2. Программа визита экспертной комиссии в ОО.

Приложение 3. Перечень результатов обучения.

Приложение 4. Список документов и работ, которые были проанализированы членами экспертной комиссии.

Приложение 1. БИО ЧЛЕНОВ ЭКСПЕРТНОЙ КОМИССИИ

- 1. Аширбаева Эльмира Малабековна**, Председатель комиссии, Эксперт по системе гарантии качества, экс Директор Департамента обеспечения и контроля качества образования Международного Университета Инновационных Технологий;
- 2. Акмолдоев Кыялбек**, доцент, PhD, заведующий кафедры "Экономика", Факультет экономики и управления Международного Университета "Ала-Тоо";
- 3. Сулеева Диляра Аюевна**, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Менеджмент», Кыргызско-Российского Славянского Университета им. Б.Ельцина;
- 4. Сейитбаев Бактыбек Турарович**, доцент кафедры социологии политико-правовых дисциплин, Социально-психологического факультета, Бишкекского государственного Университета;
- 5. Юнусова Хадича Абдумаликовна**, заведующая юридическим отделом Международного Университета "Ала-Тоо", доцент программы Международного и бизнес права;
- 6. Джумадылов Санжарбек Кадырович**, эксперт отдела государственной и муниципальной службы Управления по подготовке решений Президента и Кабинета Министров Администрации Президента Кыргызской Республики.

Приложение 2. ПЛАН РАБОТЫ ЭКСПЕРТНОЙ КОМИССИИ

Образовательная организация: Академия Государственного Управления при Президенте Кыргызской Республики имени Жусупа Абдрахманова

Аккредитуемые Программы и профили:

580900 Государственное и муниципальное управление (*Государственное и муниципальное управление; Государственная политика и управление; Государственное управление и экономика устойчивого развития; Государственное управление и экономика социальной сферы; Государственное и муниципальное управление и женское лидерство; Цифровое государственное управление*),

580100 Экономика (*Государственная финансовая политика и финансовая безопасность*), **580200 Менеджмент** (*Деловое администрирование (МВА); Менеджмент в государственном и муниципальном управлении*),

530500 Юриспруденция (*Юрист в цифровом государственном управлении*)

Адрес: г. Бишкек, ул. Панфилова 237

Дата: 14-15 апреля 2026 года

КЛАСТЕР ВПО (Магистратура)

Время	Мероприятие	Участники	Ауд
14 апреля 2026 г.			
08.30 - 8.50	Сбор в вузе	<i>Экспертная комиссия</i>	
09.05 -09.25	Встреча с ректором АГУПКР	<i>Список респондентов указан в Приложении 1</i>	
09.30 -10.35	Интервью с АУП: проректоры (первый проректор по профессиональному развитию ГМС, проректор по академической и научной работе, проректор по финансовой и инфраструктурной деятельности), руководители/представители: <i>Отдела качества реализации программ; Отдела Организации и методологии академической деятельности, Отдела исследований и аналитики; Отдела развития и инноваций; Отдела международного сотрудничества и организации протокольных мероприятий; Отдела управления человеческими ресурсами и делопроизводства; Отдела цифрового сопровождения,</i>	<i>Приложение 1</i>	

	<i>представитель финансово-экономического отдела, юрист.</i>		
10.40 - 12.00	Интервью с рабочими группами всех 4-х ОП Кластера	<i>Приложение 1</i>	
12.00 -13.00	Обед	Экспертная комиссия	
13.10- 14.10	Интервью с руководителями всех ОП Кластера ВПО	<i>Приложение 1</i>	
14.10- 15.10	Интервью с ППС образовательных программ Государственное и муниципальное управление Юриспруденция	<i>Приложение 1</i>	
15.15 – 16.15	Интервью с ППС образовательных программ - Экономика - Менеджмент	<i>Приложение 1</i>	
16.20- 17.20	Обзор инфраструктуры		
17.15-18.40	Интервью с магистрантами всех 4-х образовательных программ Кластера	<i>Приложение 1</i>	
18.45. -19.05	Посещение занятий магистрантов	<i>Расписание программ Кластера</i>	
08.45 – 09.05	Сбор в вузе	<i>Экспертная комиссия</i>	
09.10- 10.30	Интервью с представителями доп. Служб (<i>при запросе комиссии по согласованию</i>)		
10.40-12.00	Работа с документацией	<i>Экспертная комиссия</i>	
12.00 - 13.00	Обед		
13.10 -14.10	Интервью с выпускниками всех 4-х образовательных программ	<i>Приложение 1</i>	
14.10 -15.10	Интервью с работодателями всех 4-х образовательных программ	<i>Приложение 1</i>	

15.20 -17.25	Закрытое обсуждение экспертной комиссии о результатах визита	Экспертная комиссия	
17.30 -18.00	Обсуждение результатов визита экспертной комиссии Кластера с Ректором и руководителями всех образовательных программ	Ректор, руководство АГУПКР и руководители ОП	

Приложение 3. ПЕРЕЧЕНЬ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ.

Результаты обучения образовательной программы по направлению «ГМУ»

Таблица 3.3.

<i>Перечислите Результаты обучения образовательной программы «ГМУ»</i>	<i>Приведите документ, подтверждающий утверждение Результатов обучения образовательной программы (вид документа, № и дата, утверждения, орган/департамент)</i>	<i>В каких информационных документах / ресурсах отражены Результаты обучения образовательной программы?</i>
<i>Результат обучения 1:</i> Способен применять, анализировать и интегрировать освоенные теории и концепции для постановки и решения профессиональных задач.	Основная образовательная программа высшего образования Направление подготовки 580900 «ГМУ» Квалификация выпускника «магистра» Одобрено КАР АГУПКР Протокол № 8 от 25.02.2026	ООП выставлены на сайте АГУПКР http://www.apap.kg/ . https://drive.google.com/drive/folder/1sKF36PoLsEcZ9RxxwOX_f2ZdiNoPOkWZ-
<i>Результат обучения 2:</i> Способен к межличностной коммуникации, поиску, анализу, оценке и обмену информации с использованием современной информационно-коммуникативной технологии и специального программного обеспечения		
<i>Результат обучения 3:</i> Способен к экспертной оценке профессиональной деятельности, наметить общие цели профессионального и личностного развития, соблюдать правовые и этические нормы в профессиональной и социальной деятельности		
<i>Результат обучения 4:</i> Способен управлять проектированием и реализацией образовательных		

<p>программ, качеством образования и инновациями в образовательной организации в современных условиях.</p>	<p>https://drive.google.com/drive/folders/16b3z_ZcPSXmLZd-GI6i6t0nzfNelvzIF</p>	
<p><i>Результат обучения 5:</i> Способен управлять организациями, группами сотрудников, проектами и сетями, используя современные методы управления, разрабатывать корпоративные стратегии развития и изменений.</p>		
<p><i>Результат обучения 6:</i> Владеет методами экономического и стратегического анализа, количественных и качественных методов исследования, готовит аналитические материалы.</p>		
<p><i>Результат обучения 7:</i> Способен к научно-исследовательской деятельности и представлению результатов исследования. <i>Результат обучения 8:</i>Способен применять современные технологии обучения и разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение в преподавании управленческих дисциплин.</p>		

Таблица 3.4

Профиль 1	Профиль 2	Профиль 3
<p>Результат обучения по профилю «Государственное и муниципальное управление» (ГМУ) - это формирование профессиональных компетенций для работы в органах власти, общественных и бизнес-структурах. Выпускники получают навыки управления, анализа, разработки проектов и принятия решений, направленных на развитие общества и регионов</p>	<p>Результат обучения по профилю «Государственная политика и управление»(ГПУ) - это подготовка квалифицированных управленцев, обладающих компетенциями для работы в госструктурах, НПО и международных организациях. Выпускники способны анализировать политические процессы, управлять проектами, принимать эффективные решения и реализовывать государственные функции</p>	<p>Результат обучения по профилю «Государственное управление и экономика устойчивого развития» (ГУЭУР)-это формирование компетенций для разработки, реализации государственной политики и управления ресурсами с учетом экологических, социальных и экономических факторов. Выпускники способны анализировать устойчивое развитие, управлять проектами и принимать эффективные решения.</p>

Профиль 4	Профиль 5	Профиль 6
<p>Результат обучения по профилю «Государственное управление и экономика социальной сферы» (ГУЭСС)- это подготовка высококвалифицированных специалистов, способных формировать и реализовывать госполитику, управлять ресурсами, проектами и решать комплексные задачи в социальной сфере.</p> <p>Выпускники приобретают навыки взаимодействия с министерствами, ведомствами и органами местного самоуправления.</p>	<p>Результат обучения по профилю «Цифровое государственное управление» (ЦГУ) - это подготовка специалистов, способных разрабатывать, внедрять и поддерживать цифровые платформы, обеспечивать цифровую трансформацию государственных структур, использовать ИКТ и ИИ для эффективного управления, а также оптимизировать оказание государственных услуг населению и бизнесу.</p> <p>Выпускники умеют оптимизировать государственные услуги, автоматизировать процессы, повышать прозрачность, эффективность работы органов власти и качество жизни граждан.</p>	<p>Результатом обучения по профилю «Государственное управление и женское лидерство» (ГМУЖЛ) - является подготовка компетентных женщин-лидеров, способных эффективно работать в госструктурах, принимать управленческие решения и инициировать качественные изменения.</p> <p>Выпускники получают навыки стратегического планирования, управления кадрами и продвижения гендерного равенства.</p>

Приложение 4. СПИСОК ДОКУМЕНТОВ и РАБОТ, КОТОРЫЕ БЫЛИ ПРОАНАЛИЗИРОВАНЫ ЧЛЕНАМИ ЭКСПЕРТНОЙ КОМИССИИ.

1. Оргструктура АГУПКР(копия) (2 варианта).
2. Устав АГУПКР (2025 г.)
3. Отчет ЦЦОТ (2026г.)
4. Программа развития (Стратегия) АГУПКР до 2030 г. (2026г.)
5. Указ Президента КР от 24.11.2025 г. № 327 (Об особом статусе)
6. Академическая политика АГУПКР (80 стр.) (2026 г.)
7. Приказ об инвентаризации внутренней нормативной базы...(2026г.)
8. План работы Совета по качеству(2019-2023г.г.).
9. План работы КАР (2025-2026 гг.)
10. Положение о КАР (2026 г.)
11. Положение об анкетировании (2026 г.)
12. Управление документацией и записями. Версия 1.0. (2026 г.)
13. План работы АГУПКР на 2025-2026 гг. (2025 г.)
14. Протоколы заседания КАР за 2025-2026 гг.
15. Приказ о составе КАР
16. Список библиотечного фонда(на 163 страницах, старые и новые)
17. Сведения об учебно-методическом обеспечении ООП ГМУ, Менеджмент, Юриспруденция, Экономика (магистратура).
18. Государственный образовательный стандарт ВПО ГМУ от 21.09.2021г. №1578/1
https://drive.google.com/drive/folders/1sKF36PoLsEcz9RhwOX_f2ZdiNoPQkWZ-
19. Стратегия развития ОП ГМУ
https://drive.google.com/drive/folders/1sKF36PoLsEcz9RhwOX_f2ZdiNoPQkWZ-
ООП
20. ООП Государственное и муниципальное управление. -Бишкек, 2019г.
https://drive.google.com/drive/folders/1sKF36PoLsEcz9RhwOX_f2ZdiNoPQkWZ-
21. Основная образовательная программы высшего образования. Одобрено Комиссией по академической работе АГУПКР Протокол No8 от «25» февраля 2026г.
https://drive.google.com/drive/folders/1sKF36PoLsEcz9RhwOX_f2ZdiNoPQkWZ-
22. Направление подготовки 580900 «Государственное и муниципальное управление»
23. Перечень договоров с партнерами, стейкхолдерами
https://drive.google.com/drive/folders/1sKF36PoLsEcz9RhwOX_f2ZdiNoPQkWZ-
24. Интегрированная платформа информационных ресурсов. Официальный сайт АГУПКР <http://www.apap.kg/>
25. Автоматизированная система управления учебным процессом «АВН» АГУПКР
<https://avn.apap.kg/>
26. Электронная библиотека АГУПКР. <http://www.apap.kg/biblioteka/>.
27. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПОРТАЛ АГУПКР <https://avn.apap.kg/>
28. Публикация Академия Госуправления
https://www.facebook.com/story.php?story_fbid=1127422561772120&id=100035131593383&rdid=2KmvfjhDwe8dkgw9#

29. Положение о рейтинговой деятельности профессорско-преподавательского состава Академии государственного управления при Президенте Кыргызской Республики имени Жусупа Абдрахманова. <http://www.apap.kg/uploads/pdf/>
30. Протоколы еженедельных совещаний
<https://drive.google.com/drive/folders/1ogXJ0Ka2xLgoTg49SoxxbOPJq19WfANQ>
31. Презентация на КС по компетенциям 14-11-2025
<https://docs.google.com/presentation/d/1EaefSpntm3Os9FfBq3nYdrrRx8jjWcbt/edit?slide=id.p6#slide=id.p6>
32. Положение о санкционированных пользователях ИС «AVN» в АГУПКР им.Ж. Абдрахманова
https://drive.google.com/drive/folders/1sKF36PoLsEcz9RxxwOX_f2ZdiNoPQkWZ-
33. Программа междисциплинарного комплексного экзамена по направлению 500900 «Государственное имуниципальное управление» программа «Государственная политика и управление»
https://drive.google.com/drive/folders/1sKF36PoLsEcz9RxxwOX_f2ZdiNoPQkWZ-
34. Договор о сотрудничестве с Администрацией Президента КР
https://drive.google.com/drive/folders/1sKF36PoLsEcz9RxxwOX_f2ZdiNoPQkWZ-
35. Договор о сотрудничестве с Аппаратом ЖК КР
https://drive.google.com/drive/folders/1sKF36PoLsEcz9RxxwOX_f2ZdiNoPQkWZ-
36. Договор о сотрудничестве с Государственным агенством по делам госслужбы и местного самоуправления
https://drive.google.com/drive/folders/1sKF36PoLsEcz9RxxwOX_f2ZdiNoPQkWZ-
37. Договор о сотрудничестве с Институтом стратегических исследований НСК КР
https://drive.google.com/drive/folders/1sKF36PoLsEcz9RxxwOX_f2ZdiNoPQkWZ-
38. Договор о сотрудничестве с управлением социального развития Ленинского района г.Бишкек
https://drive.google.com/drive/folders/1sKF36PoLsEcz9RxxwOX_f2ZdiNoPQkWZ-
39. Папка ГМУ по 3 стандарту
https://drive.google.com/drive/folders/1Tl6LSbF6hL4PmyO7p3EvWwM_L67qrBum
40. Папка ГМУ по 4 стандарту
https://drive.google.com/drive/folders/1Tl6LSbF6hL4PmyO7p3EvWwM_L67qrBum
41. Папка ГМУ по 5 стандарту
https://drive.google.com/drive/folders/1Tl6LSbF6hL4PmyO7p3EvWwM_L67qrBum