



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

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

**580200 Менеджмент**

**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.

<b>Форма собственности ОО</b>	Государственная
<b>Регистрационный номер и дата</b>	
<b>Учредитель</b>	Президент Кыргызской Республики
<b>Руководство ОО</b>	Ректор Академии государственного управления при Президенте Кыргызской Республики имени Жусупа Абдрахманова Калчакеева А.М
<b>Направление</b> <b>580900</b> <b>“Государственное и муниципальное управление”</b>	Лицензия на право ведения образовательной деятельности АГУПКР имени Жусупа Абдрахманова Регистрационный номер № 2023 -0081 Серийный номер лицензии LS 230001368 Регистрационный номер № D2019-0014 Дополнение № 4 Серийный номер лицензии LS190001868
<b>Миссия ОО</b>	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.
<b>Стратегические цели ОО</b>	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.
<b>Достоинства ОО</b>	АГУПКР является единственным в Кыргызстане с профильным образовательным учреждением в области подготовки управленческих кадров для государственных органов и органов местного самоуправления Кыргызской Республики

<b>Контингент обучающихся и ППС по ОП</b>	<b>обучающихся - 302, ППС - 12 штатных, 18 внешних совместителей</b>
<b>Вспомогательные структурные подразделения</b>	Отдел кадров, библиотека, административно-хозяйственный отдел

### 1.1. Краткая информация об ОП

<b>Название программы</b>	<b>Менеджмент</b>
<b>Шифр программы</b>	<b>580200</b>
<b>Название профиля / концентрации</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Менеджмент в государственном и муниципальном управлении</li> <li>● Деловое администрирование</li> </ul>
<b>Присуждаемые степени, квалификации</b>	Магистр
<b>Название факультета / департамента/института</b>	Программа магистратуры
<b>Ссылка на сайт/вкладку аккредитуемой программы</b>	<a href="http://www.apap.kg/ru/maghiistratura1/">http://www.apap.kg/ru/maghiistratura1/</a>
<b>Организационная структура института/факультета/департамента</b>	<a href="http://www.apap.kg/">http://www.apap.kg/</a> <a href="#">Проект структуры АГУПКР 2026-03-26</a> <a href="#">Структура АГУПКР 2024</a>
<b>Уровень подготовки</b>	Магистратура
<b>Количество кредитов на ОП</b>	120
<b>Адрес</b>	г. Бишкек, ул. Панфилова 237
<b>Форма обучения</b>	очное, очное с применением ДОТ
<b>Язык обучения</b>	Русский
<b>Даты проведения самооценки</b>	22.12.2025 - 10.04 2026 г.
<b>Даты визита экспертной комиссии в ОО</b>	14-15 апреля 2026 г.
<b>Руководитель программы/ зав. кафедрой</b>	Сейткасымова Раушан Рыскулбековна
<b>Дата первичной аккредитации</b>	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 Гуманитарного 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.	Частично соответствует
Стандарт 5. Профессорско-преподавательский состав.	В большей степени 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 **580200 Менеджмент (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 объемных 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, касающимся 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 Менеджмент 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 определён 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 привлекает 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 документациями 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**

Анализ содержания образовательной программы (ООП) по направлению 580200 “Менеджмент” показал наличие четко сформулированных и утвержденных двух Целей и четырех Результатов обучения (РО), адаптированных под реализуемые Программой профили “Менеджмент в государственном и муниципальном управлении” и “Деловое администрирование”.

Академия приняла во внимание рекомендацию прошлой аккредитации и оптимизировала количество РО с 9 до 4 в соответствии с Заключением Экспертной комиссии Агентства по гарантии качества в сфере образования "EdNet", по итогам проведения независимой аккредитации образовательной программы направления подготовки 580200 «Менеджмент» (магистратура), декабрь 2020 г.

Необходимо отметить, что особый статус Академии, закреплённый Указом Президента Кыргызской Республики №327 от 24 ноября 2025 года, создал институциональные условия для гибкой модернизации содержания образовательной программы, внедрения инновационных подходов и усиления ориентации на Результаты обучения.

Экспертами положительно оценивается междисциплинарный характер Программы, обеспечивающий интеграцию управленческих, цифровых и институциональных

компетенций. Включение дисциплин, направленных на развитие навыков управления цифровой трансформацией, работы с данными и управления изменениями, соответствует актуальным вызовам развития государственного управления.

Положительно также оценивается внедрение авторского курса «Абдрахмановедение», направленного на формирование ценностной базы, стратегического мышления и ориентации на общественное служение. Данный курс усиливает гуманитарную составляющую подготовки и способствует формированию модели современного государственного менеджера.

Важным преимуществом программы является развитие международного сотрудничества, в частности взаимодействие с Фондом Ханса Зайделя, что способствует внедрению лучших зарубежных практик государственного управления, привлечению международных экспертов и повышению качества образовательного процесса.

Фонд с 2002 года содействует обучению государственных и муниципальных служащих (магистратура и курсы повышения квалификации), а также поддерживает научно-методическую деятельность и при его финансировании издано 53 учебных пособия.

Первый набор магистрантов по направлению «Менеджмент» по профилю «Менеджмент в государственном секторе» состоялся в 2015 году. В 2023–2024 гг. набор был временно приостановлен по финансовым причинам и возобновлён в 2025 году.

С 2020 года по настоящее время подготовлено 108 выпускников по направлению «Менеджмент».

В качестве преимущества программы отмечается введение дисциплины по финансовой безопасности, разработанной в согласовании с органами финансового мониторинга. Курс носит выраженный практико-ориентированный характер и направлен на формирование навыков выявления финансовых рисков, анализа операций и соблюдения требований финансовой прозрачности. Привлечение профильных специалистов обеспечивает прикладной формат обучения и повышает востребованность выпускников в государственном и финансовом секторе.

Экспертная комиссия полагает, что рассматриваемые РО по профильным программам в целом соответствуют Миссии Академии, целям ООП и требованиям государственных образовательных стандартов (ГОС ВПО), а также запросам стейкхолдеров, но в рамках стратегии ООП требует доработки в соответствии и с Целями.

В ходе интервью и анализа Отчёта по самооценке установлено, что Стратегия развития образовательной программы по направлению «Менеджмент» на момент визита находилась в процессе разработки.

По словам руководителя магистерской программы Академии, данная ситуация обусловлена переходным этапом, связанным со сменой руководства и недавним утверждением новой Стратегии развития Академии в феврале 2026 года на основе, которой в настоящее время ведётся разработка Стратегии образовательной программы.

При этом требования стандарта предполагают наличие уже утверждённой Стратегии программы, согласованной со Стратегией развития образовательной организации. Было обнаружено отсутствие стратегического норматива ОО и соответственно ООП в период с 2023 года, когда истек срок действия предыдущей Стратегии, до февраля 2026 года, когда утверждён новый документ. На всех уровнях, начиная с руководства до ППС, все подтверждают данный факт, но объясняют его обновлением коллектива Академии и признанными устаревшими огромного количества НПА, утвержденных за предыдущие

годы. Также ООП ставит акцент на то, что пересмотр Целей и РО Программы в период отсутствия стратегического документа могли опираться на то, что АГУПКР является разработчиком ГОС ВПО своих направлений и профилей, будучи основным вузом по подготовке государственных и муниципальных служащих.

Стоит отметить, что Результаты обучения образовательной программы, несмотря на заявленную их достижимость, не всегда достигаются на практике. В ходе интервью с преподавательским составом, административно-управленческим персоналом и магистрантами, выпускниками и работодателями (Протоколы интервью, протоколы совещаний КАР, Протокол №8 от 25.02.2026), Комиссия пришла к выводу, что существующие методики преподавания и оценки не полностью обеспечивают достижение заявленных РО. Например, недостаток практических заданий, проектных заданий и реальных стажировок снижает практическую ценность получаемых знаний (Протоколы интервью, анкеты студентов).

Кроме того, в ходе интервью со стейкхолдерами было выявлено, что результаты обучения (РО) недостаточно понятно связаны с ключевыми компетенциями. Это затрудняет оценку того, насколько эффективно студенты усваивают знания и навыки. Анализ отчетов, интервью с преподавателями и работодателями, а также силлабусов показал, что компетенции в программах прописаны нечетко. Между тем их ясное определение важно, так как позволяет точно понимать, какие навыки и умения должны быть сформированы у студентов для успешной профессиональной деятельности.

В ходе интервью с преподавателями, выпускниками и студентами было выявлено следующее:

-Программа демонстрирует определённую гибкость в части адаптации учебных планов, однако они не всегда соответствуют динамично меняющимся требованиям профессиональной сферы, что требует доработки (протоколы рабочих совещаний, отчеты по актуализации силлабусов).

-Мало подготовленных преподавателей по методикам оценки РО, ориентированных на компетенции, особенно среди преподавателей совместителей, которые составляют 53 %). Это приводит к трудностям в объективной оценке знаний и навыков студентов.

- Участие выпускников в актуализации образовательной программы и содержания курсов остается ограниченным. Также отмечается недостаточное понимание со стороны магистрантов важности данного процесса, что указывает на необходимость их более раннего вовлечения и формирования осознанной позиции уже на этапе обучения.

-Недостаток учебных материалов на государственном языке, что ограничивает доступ студентов к современным источникам и снижает качество обучения (отчет о состоянии учебно-методической базы). Это если учитывать, что АГУПКР определяет два языка обучения по Программам.

С учетом полученных данных в рамках отчета по самооценке и SWOT анализа, представленной доказательной базы и проведенных интервью, Экспертная комиссия пришла к следующим основным выводам:

-У Академии имеются проблемы с вовлечением выпускников в актуализацию образовательной программы. Они не принимают активного участия в процессе обновления учебных материалов и предложений новых тем для магистерских диссертаций, что тормозит обновление содержания дисциплин (анкета выпускников, Протокол №6 от 25.12.2025), в тоже время, выпускники совместно с Академией проводят различные

мероприятия: конференции, подкасты (талку), марафоны. В связи с этим целесообразно уже на этапе обучения активно привлекать магистрантов к участию в развитии образовательных программ, формируя у них вовлеченность и ответственность с перспективой их дальнейшего участия в качестве выпускников.

-Взаимодействие с работодателями не всегда эффективно, что приводит к разрыву между теоретическим обучением и потребностями рынка труда (анкеты студентов, интервью с работодателями). А активное участие и привлечение работодателей и других внешних стейкхолдеров, является одним из важных условий выполнения данного стандарта.

-Преподаватели практически не владеют методиками оценки РО, ориентированных на компетенции. В основном это касается преподавателей совместителей и практиков, которые с другой стороны демонстрируют высокий профессиональный уровень теоретических знаний и практических навыков. Но одним из требований данного стандарта является именно умение соотносить разработку Целей и РО ОО, и преподаваемых ими дисциплин с рядом НПА внутреннего и государственного уровня (например, НРК) и анализа Оценки достижения заявленных целей и Результатов обучения.

### **Преимущества**

1. Особый статус предоставляет возможность создания совершенно новых ООП и экспериментальных учебных планов.
2. Внедрение цифровой системы АВН, QR-посещение, электронный журнал, для мониторинга учебного процесса.
3. Академия демонстрирует высокую инициативность во взаимодействии с внешними стейкхолдерами, в первую очередь с работодателями-представителями государственных органов и бизнес-сообщества.

### **Рекомендуемые меры**

1. Провести пересмотр и обновление содержания образовательной Программы с учётом современных требований и запросов рынка труда:
  - Национальный статистический комитет Кыргызской Республики. Статистика занятости: электрон. дан. - URL: <https://stat.gov.kg/en/statistics>.
  - Служба занятости Кыргызской Республики. Потребности рынка труда: отчет 2025: электрон. дан. - URL: <https://zanyatost.kg/Page/PageShow/1016>.
  - Министерство труда и социальной защиты населения Кыргызской Республики. На рынке труда КР сохраняется тенденция спроса на квалифицированные рабочие специальности: электрон. дан. - URL : <https://mlsp.gov.kg/ru/2024/12/13>.
2. Увеличить количество и качество взаимодействия с работодателями и бизнес-партнерами для создания практико-ориентированного обучения.
3. Вовлечь выпускников в процесс актуализации Программы и улучшения содержания курсов.

### **Рекомендации обязательные к исполнению**

1. Привести в соответствие содержание силлабусов с актуальными требованиями работодателей и рынка труда.

2. Разработать и внедрить четкие методы и процедуры оценки РО, ориентированные на компетенции, с акцентом на практические навыки.
3. Усилить подготовку преподавательского состава по современным методикам преподавания и оценивания, в том числе и по части обучающих курсов по усвоению понятия «Результаты обучения».
4. Рекомендуется системно привлекать магистрантов к процессам пересмотра и обновления образовательной программы, а также формировать у них понимание своей роли в этом процессе. Для этого целесообразно внедрить практики регулярной обратной связи, обучающие сессии и закрепить участие магистрантов в обновлении программ на уровне политики.

**Решение комиссии по Стандарту 3 – деятельность ОП 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 участии 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 формально соответствует базовым требованиям по разработке, структуре и содержанию, однако ряд ключевых элементов студентов ориентированного обучения реализован не в полной мере.

Участие магистрантов в формировании образовательного процесса ограничено выбором элективных дисциплин (около 36% программы), при этом решения принимаются

по принципу простого большинства (51%), что снижает учёт индивидуальных образовательных траекторий. Формализованные механизмы участия обучающихся в разработке и системной оценке учебных программ отсутствуют. В отчёте также не представлены подтвержденные кейсы включения предложений магистрантов в процесс актуализации образовательной программы.

Экспертная комиссия полагает, что несмотря на наличие обновленных учебных планов и корректировку результатов обучения, система обеспечения их достижения носит частично формализованный характер и требует дальнейшего совершенствования.

К примеру, структурный анализ распределения кредитов по профилю «Деловое администрирование» показывает сбалансированность образовательной программы с доминированием профессионального цикла (40%) и значительной долей элективных дисциплин (около 36%), обеспечивающих гибкость и индивидуализацию обучения. Общенаучный цикл (23,3%) формирует методологическую базу, а блок научно-исследовательской работы и практик (20%) усиливает прикладную направленность подготовки, итоговая аттестация (16,6%) также соответствует требованиям к уровню подготовки магистрантов. Однако, Экспертной комиссией выявлены системные несоответствия, которые при отсутствии корректирующих мер могут оказать негативное влияние на качество реализации образовательной программы. В частности, высокая доля элективных дисциплин (36%) при недостаточной регламентации их содержания и механизмов оценки результатов обучения создаёт риск размывания профиля подготовки и неоднородности уровня сформированных компетенций выпускников.

Дополнительно отмечается недостаточная сквозная интеграция научно-исследовательской работы в образовательный процесс, что в сочетании со значительным объемом итоговой аттестации (16,6%) может приводить к формальному характеру выполнения магистерских диссертаций и снижению их прикладной ценности.

И наконец, отсутствие чёткой и верифицируемой связи между распределением кредитов, результатами обучения и инструментами их оценки, что не в полной мере соответствует принципам и требованиям стандартов.

Образовательная программа по направлению «Менеджмент» является одной из немногих в Кыргызстане магистерских программ, ориентированных на подготовку управленческих кадров для системы государственного и муниципального управления. Ее особенность заключается в сочетании современных управленческих знаний с практическими навыками работы в государственном секторе.

Уникальность программы связана с особым статусом Академии государственного управления при Президенте Кыргызской Республики, которая обладает академической автономией и правом участвовать в разработке государственных образовательных стандартов. Это позволяет оперативно обновлять содержание Программы с учетом потребностей страны и рынка труда.

По данным Отчёта по самооценке, на момент аккредитационного визита по образовательной программе «Менеджмент» обучается 57 магистрантов. Из них 7 человек на 2 курсе очной формы обучения по программе «Деловое администрирование (МВАм-24)», и 50 человек на 1 курсе очно-дистанционной формы обучения по профилю «Менеджмент в государственном и муниципальном управлении» (МГМУ-25).

Динамика выпусков за последние три учебных года показывает следующие результаты. По программе «Деловое администрирование»: в 2022–2023 учебном году

выпуск составил 35 человек, в 2023–2024 – 51 человек, в 2024–2025 – 7 человек. По профилю «Менеджмент в государственном и муниципальном управлении»: в 2022–2023 году выпуск составил 24 человека, в 2023–2024–60 человек, в 2024–2025 году выпуск отсутствовал. В целом данные свидетельствуют о стабильной реализации образовательной программы и востребованности направления «Менеджмент».

Обе Программы ориентированы на подготовку управленческих кадров, поэтому среди магистрантов значительную часть составляют специалисты и руководители, совмещающие обучение с профессиональной деятельностью. Это определяет практико-ориентированный характер подготовки и гибкий формат организации занятий.

Для адаптации новых магистрантов по направлению «Менеджмент» проводятся вводные встречи с руководителем программы и менеджером курса, где обучающихся знакомят с правилами обучения, академической политикой, их правами и обязанностями. Дополнительно действует система консультирования, помогающая быстрее освоиться в учебном процессе.

Каждому магистранту предоставляется личный кабинет в системе AVN с круглосуточным доступом к расписанию, оценкам, сессиям и учебным материалам.

Для обратной связи магистранты могут обращаться в общественную приёмную, пользоваться «ящиком доверия» и участвовать в анонимных опросах. Посещаемость контролируется через QR-регистрацию в системе AVN при входе в аудиторию.

Во время визита внешней экспертной комиссии было установлено, что до 2025–2026 учебного года в Академии практиковалась реализация выравнивающих курсов для магистрантов по направлению «Менеджмент». Так, анализ учебного плана 2023-2024 учебного года выявил наличие дисциплин базового (бакалаврского) уровня, таких как «Менеджмент», «Маркетинг», «Бизнес-планирование», «Основы финансового учета», «Экономическая теория» и др. Вместе с тем установлено, что в Академии отсутствовали чётко регламентированные и документально закреплённые критерии назначения указанных выравнивающих курсов для магистрантов. Кроме того, по данным дисциплинам не были представлены сессии, что свидетельствует о недостаточном уровне методического обеспечения образовательного процесса.

В 2025–2026 учебном году прием на магистерскую программу был организован по профильному направлению без применения выравнивающих курсов, что свидетельствует о попытке устранения выявленных ранее практик. На основании анализа предоставленной документации Экспертная комиссия пришла к выводу, что отсутствие сессий по выравнивающим курсам не соответствует требованиям Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования, а также стандартам аккредитации, предусматривающим обязательное наличие учебно-методической документации по всем дисциплинам образовательной программы.

В ходе интервью (ППС, АУП, студентами) Комиссия пришла к выводу, что обучение в Академии преимущественно ведётся на официальном языке с возможностью при необходимости перехода на государственный язык. Преподаватели учитывают языковые предпочтения магистрантов, а экзаменационные материалы разрабатываются на двух языках. Также отмечено, что с марта 2026 года ППС поэтапно проходят тестирование по государственному языку («Кыргыз-тест»). Вместе с тем, на момент визита отсутствовал локальный нормативный акт, регламентирующий языковую политику, включая критерии использования государственного языка и порядок перехода между языками обучения. В

ходе интервью стейкхолдерами рекомендовано усилить требования к владению государственным языком, внедрить курсы по развитию академического письма на государственном языке, а также расширить языковую подготовку за счёт иностранных языков.

Экспертная Комиссия подтверждает, что Академическая мобильность является критически слабым элементом образовательной программы. Несмотря на то, что у Академии заключено более 20 международных соглашений, реальных кейсов нет (ни обменных программ, ни стажировок, ни совместных модулей) и международное сотрудничество носит преимущественно декларативный характер. Кроме того, не представлены планы развития мобильности, а также показатели КРІ по мобильности.

Вместе с тем, нужно учитывать тот факт, что большинство обучающихся являются действующими государственными и муниципальными служащими, поэтому из-за служебной занятости они не всегда могут участвовать в долгосрочных программах обмена и выезжать на обучение за рубеж на целый семестр. Но возможно ООП следует подумать об альтернативных возможностях академического обмена, к примеру онлайн участие в обучении других вузов республики или за рубежом и др.

Экспертами установлено, что действующая система мониторинга качества образования по программе носит преимущественно отчётный характер и в недостаточной степени используется как инструмент управленческого воздействия.

Несмотря на наличие данных по академической успеваемости, включая показатели среднего GPA (2022–2023 уч. год - 3,59; 2023–2024 уч. год - 3,56; 2024–2025 уч. год – 3,42), в отчёте отсутствует анализ причин наблюдаемого снижения показателя при одновременном увеличении контингента обучающихся (с 29 до 51 магистранта). Также не прослеживается связь между результатами мониторинга и принимаемыми управленческими решениями.

Не описаны механизмы использования результатов мониторинга для совершенствования образовательной программы. Кроме того, не представлены регулярные отчёты по удовлетворённости магистрантов и отсутствуют подтвержденные доказательства внедрения корректирующих мероприятий по итогам анализа.

Представленные в отчете результаты SWOT–анализа указывают на риск субъективности анкетирования, что может снижать достоверность получаемых данных и ограничивать их практическую применимость.

В целом, система мониторинга требует усиления и перехода от фиксации показателей к их практическому использованию для повышения качества программы.

В ходе визита Экспертной комиссией были предусмотрены посещения учебных занятий. В частности, было посещено занятие по дисциплине «Лидерство, этика, превенция коррупции в государственном управлении» (преподаватель – Мамбеталиева Э.Ж.). Согласно представленным данным, по списку численность студентов составила 29 человек, фактически присутствовало 20 человек, что составляет около 69% посещаемости. Практическое занятие было на тему: «Государственная стратегия 2025-2026 гг.». Посещение занятия показало, что преподавателем применялись преимущественно объяснительно-иллюстративные методы обучения с элементами обсуждения. Занятие проходило в живой интересной форме с разбором теоретического материала, в том числе по теме конфликтов в организации, но без активного использования интерактивных и практико-ориентированных методов (РР, case study, ролевые игры, мозговой штурм и др.).

Экспертной комиссией отмечается, что на занятии была выстроена обратная связь через ответы студентов на вопросы преподавателя. Студенты отвечали на поставленные вопросы и демонстрировали хорошую вовлеченность в обсуждение, но отвечали по распечатанному материалу.

Рекомендуется закрепить в учебно-методических комплексах обязательное и системное применение практико-ориентированных инструментов обучения, включая кейсы, ситуационные задания, деловые игры и анализ реальных управленческих ситуаций, что позволит усилить связь теоретической подготовки с профессиональной практикой.

Во время визита внешней Экспертной комиссии было установлено, что магистранты в обязательном порядке должны иметь публикацию по результатам своего исследования и перед выходом на защиту своих магистерских работ, примечательно, что по анализу публикационной активности выпускников 2025 года 100 % публикаций носило локальный характер, практически все они размещаются во внутреннем издании «Вестник Академии». Для повышения качества подготовки рекомендуется активнее стимулировать участие магистрантов во внешних и международных научных площадках, расширять публикационную активность, а также усиливать ориентацию исследований на решение актуальных практических задач государственного и управленческого сектора.

Экспертами отмечается, что в Образовательной программе по направлению «Менеджмент» реализуется принцип академической свободы магистрантов, предусматривающий самостоятельный выбор темы исследования (из предложенной тематики, либо предложив свою, причем в ходе интервью было выяснено, что 50 % тем ежегодно обновляются), научного руководителя и методов исследования. Процедура регламентирована внутренними документами и поддерживается через дисциплину «Тезис-семинар», обеспечивающую методическое сопровождение подготовки магистерской диссертации.

Вместе с тем выявлены отдельные недостатки: отсутствует обязательная внешняя рецензия на магистерские диссертации, а также наблюдается несоответствие в оформлении работ, что свидетельствует о недостаточном уровне стандартизации и контроля качества итоговых исследований.

В целом, образовательная программа по направлению «Менеджмент» в определенной степени соответствует требованиям стандарта, однако выявленные системные недостатки (формальный характер мониторинга, слабая реализация академической мобильности, недостаточная регламентация элективных дисциплин и НИР, а также пробелы в обеспечении качества итоговой аттестации) свидетельствуют о необходимости существенного усиления системы внутреннего обеспечения качества и требуют обязательного устранения. В ходе анализа пяти магистерских работ было выявлено отсутствие единых и понятных критериев оценки выпускных квалификационных работ. Это может приводить к разному подходу комиссии при оценивании одинаковых по уровню работ и снижать объективность итоговых результатов. Недостаточно четкие требования к содержанию, структуре и практической части работы затрудняют справедливую оценку знаний студентов. Поэтому необходимо ввести единые критерии оценивания, чтобы сделать защиту более прозрачной и объективной.

## **Преимущества**

1. В целом соблюдена базовая структура образовательной программы что соответствует требованиям Государственного образовательного стандарта ВПО.
2. Наличие практико-ориентированных элементов в форме практики, выполнения проектных работ, обязательной публикация магистрантов.
3. Актуализация учебных планов и результатов обучения в соответствии с обновлённой Стратегией развития Академии.
4. Наличие достаточно большого количества международных Соглашений, создающих потенциал для развития академической мобильности магистрантов.

## **Рекомендуемые меры**

1. Рассмотреть механизмы мотивирования и создание условий для участия магистрантов в реализации Образовательной программы при помощи действенной обратной связи, полноценного участия в действующих комитетах и др.
2. Усилить практико-ориентированные методы обучения в частности объяснительно-иллюстративные, требующие интерактивные форматы.
3. Развить систему анализа результатов мониторинга для улучшения ООП.
4. Повысить прикладную значимость научно-исследовательской работы с расширением выхода на международные публицистические платформы.
5. Активизировать академическую мобильность с разработкой реальных планов ее реализации (KPI, партнёры, форматы обмена, стажировки).
6. Совершенствовать языковую подготовку обучающихся через системный подход к развитию языковых компетенций.
7. Усилить практическую направленность занятий с использованием активных методов обучения.

## **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. Обеспечить УМК/силлабусы по всем дисциплинам.
5. Выстроить связь РО – дисциплины – оценивание, устранив разрыв между результатами обучения и их оценкой.

6. 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.
7. Перевести мониторинг в управленческий формат. Внедрить анализ GPA, отчёты по удовлетворённости и корректирующие меры.
8. Утвердить норматив, регулирующий языковую политику, механизмы, процедуры по преподаванию дисциплин на русском и кыргызском языках.

**Решение комиссии по Стандарту 4 – деятельность ОП – Частично соответствует данному Стандарту Агентства.**

### *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 показал, что по образовательной программе «Менеджмент» применяются формализованные и достаточно прозрачные процедуры найма и развития ППС, регулируемые Трудовым кодексом КР, Закона КР «Об образовании», нормативных актов в сфере образования и науки, внутренних актов Академии. Установлены чёткие критерии отбора (учёная степень, стаж, публикации, языки), а с 2025 года внедрена рейтинговая система оценки, интегрированная в KPI. Организация деятельности преподавателей Академии проводится через Норму времени для расчета объема учебной работы, утвержденного УС от 10.09.2025г.

Экспертами отмечается, что ППС обладает профильным образованием и регулярно повышает квалификацию. Было проведено 13 курсов обучения за 2024-2025 г.г. Необходимо отметить, что в большей степени преподаватели и сотрудники оплачивали участие в обучении по повышению квалификации за свой счет.

Анализ кадрового обеспечения учебного процесса показывает, что Академия располагает достаточным и квалифицированным профессорско-преподавательским составом. В реализации образовательных программ задействованы 28 штатных преподавателей, что составляет 47% от общего числа ППС и 32 внешних совместителя в 53%, что свидетельствует о сбалансированном привлечении как внутренних, так и внешних кадровых ресурсов.

Значительная доля преподавателей обладает учеными степенями: 48 сотрудников имеют степень кандидата или доктора наук, включая 17 докторов наук и 31 кандидата наук. Общий уровень остепененности профессорско-преподавательского состава составляет 80%, что соответствует высоким требованиям к качеству образовательного процесса.

Уровень остепенённости и качественный состав преподавателей по направлению «Менеджмент» в целом соответствуют минимальным требованиям Министерства. Экспертами отмечается, что образовательная программа по направлению «Менеджмент» обеспечена высококвалифицированным профессорско-преподавательским составом с высоким уровнем остепенённости. В целом по Академии качественный состав достигает

80%, а по по программе равен 94,4%. В реализации программы задействованы как штатные преподаватели в количестве 47%, так и внешние совместители, составляющие 53%, включая специалистов-практиков из государственных структур. Привлечение преподавателей-практиков с одной стороны, способствует усилению практико-ориентированного характера подготовки специалистов, но с другой стороны может вызвать угрозу кадровой обеспеченности, так как в данном случае появляется риск зависимости от внешних специалистов, из-за которых возможны срывы занятий, слабая вовлеченность в развитие ООП, что подтверждается в SWOT анализе, проведенном самой Программой и о чем говорили респонденты в ходе интервью Экспертной Комиссии с АУП и ППС.

Средний возраст ППС составляет 52 года и значительный педагогический стаж составляет в среднем 19 лет, что свидетельствуют о высоком уровне профессионального опыта, однако требуют параллельного развития кадрового потенциала за счёт обновления и привлечения молодых специалистов. С учетом того, что этот момент рассматривался как рекомендация в рамках прошлой аккредитации, можно считать, что политика омоложения ППС пока не реализована.

Важным преимуществом программы «Менеджмент» является обновление системы наставничества для молодых преподавателей. Вместо классического подхода создан Центр «Школа педагогического лидера», который помогает преподавателям обмениваться опытом и развивать профессиональные навыки.

Также положительно оценивается сложившаяся традиция привлечения выпускников магистратуры по направлению «Менеджмент» в качестве преподавателей. Это говорит, что Академия проводит определенную работу по обновлению кадрового состава.

Дополнительным преимуществом является вовлечение преподавателей в качестве тренеров в программы повышения квалификации государственных и муниципальных служащих (ЦППК), а также в образовательные мероприятия, реализуемые на базе Учебного центра ГСФР при Академия государственного управления при Президенте Кыргызской Республики во взаимодействии с Государственной службой регулирования и надзора за финансовым рынком Кыргызской Республики. Данная практика способствует развитию профессиональных компетенций преподавателей, усилению их практико-ориентированного опыта и расширению экспертной деятельности.

В совокупности это обеспечивает дополнительную финансовую мотивацию преподавателей, повышает их вовлечённость и способствует укреплению и устойчивому развитию кадрового состава Академии.

Экспертная комиссия подтверждает тот факт, что участие ППС в научно-исследовательской деятельности не является равномерным и системным, хотя Академия постоянно инициирует различные научно-исследовательские проекты, реализующихся на грантовой основе. Академия участвует в выполнении государственных заказов на научные исследования, только в 2025 году было выполнено работ на общую сумму около 5 млн сом.

Так, в рамках данного заказа профессора Жапаров Т.Т., Мурзаев С.К. приняли участие в исследовании на тему “Рыночные механизмы повышения эффективности системы предоставления государственных и муниципальных услуг в КР”.

Экспертная комиссия отмечает низкий уровень развития академической мобильности профессорско-преподавательского состава в Академии. За отчетный период в программах академического обмена принял участие лишь один преподаватель, что свидетельствует об отсутствии системной работы в данном направлении.

В феврале преподаватель Райымбекова Б.Ж. провела курс обучения для государственных и муниципальных служащих в г. Баткен Кыргызской Республики, что подтверждает активность ППС в рамках внутренней профессиональной деятельности и регионального взаимодействия. Вместе с тем, данный опыт не относится к академической мобильности в международном понимании и не оказывает существенного влияния на развитие данного направления.

Сложившаяся ситуация указывает на недостаточную интеграцию Академии в международное образовательное пространство, хотя у Академии заключено более 20 партнерских соглашений.

Для членов ППС Академии предусмотрены финансовые льготы при обучении в аспирантуре или докторантуре.

Важно отметить, что публикационная активность носит ограниченный локальный характер и сосредоточена в основном на публикации в журнале Академии, однако публикаций в международных базах данных, таких как Scopus, Web of Science, практически нет.

Экспертная комиссия отмечает, что в Академии разработано и утверждено Положение об анкетировании (УС, Протокол № 7 от 28.02.2026 г.), которое включает в себя 7 анкет, три из которых ориентированы на студентов и только одна - предназначена для опроса преподавателей. Анкета в целом показывает общий уровень удовлетворенности преподавателей, но дает скорее поверхностную картину. Основной упор сделан на условия и ресурсы, при этом не хватает вопросов, которые помогают понять причины проблем и пути их решения. Также мало уделяется внимание таким важным вопросам, как управление и коммуникации, нагрузка и выгорание, цифровизация, актуальность программ, взаимодействие с работодателями и сложности в научной деятельности.

С учетом полученных данных в рамках отчета по самооценке, SWOT анализа, предоставленной доказательной базы и проведенных интервью, Экспертная комиссия пришла к выводу, что образовательная программа по направлению «Менеджмент» обеспечивает достаточный уровень качества профессорско-преподавательского состава и в целом соответствует требованиям стандарта.

Вместе с тем, сохраняется потенциал для дальнейшего развития в части усиления научной активности, расширения международной интеграции и повышения практико-ориентированных и управленческих компетенций преподавателей.

### **Преимущества**

1. Формализованные и прозрачные процедуры найма и оценки ППС, включая KPI и введенную рейтинговую систему.
2. Высокий уровень остепенённости ППС в соответствии с минимальными требованиями Министерства.
3. Привлечение преподавателей из числа практиков государственных структур, усиливающее практико-ориентированность обучения.
4. Развитие системы наставничества через Центр «Школа педагогического лидера».

5. Вовлечение ППС в практическую деятельность (ЦППК), способствующее развитию прикладных компетенций.
6. Наличие механизмов повышения квалификации и участия в научных проектах, в т.ч. грантовых.

#### **Рекомендуемые меры**

1. Улучшить механизмы для увеличения мотивации и вовлечённости внешних преподавателей в развитие образовательной программы.
2. Активизировать участие ППС в научно-исследовательской деятельности на системной основе.
3. Расширить публикационную активность в международных базах данных Scopus, Web of Science.
4. Рекомендуется активизировать практическую реализацию международных соглашений, внедрить механизмы стимулирования участия ППС в программах обмена и обеспечить целевое финансирование академической мобильности.
5. Продолжить реализацию политики привлечения молодых специалистов к преподавательской и научной деятельности.
6. Усилить поддержку ППС в повышении квалификации, особенно в финансовой поддержке со стороны Академии.

#### **Рекомендации обязательные к исполнению**

1. Обеспечить системный характер научно-исследовательской деятельности ППС с равномерным вовлечением преподавателей.
2. Разработать и внедрить меры по увеличению публикаций в международных научных базах данных.
3. Снизить зависимость образовательной программы от внешних совместителей за счёт укрепления штатного состава ППС.
4. Пересмотреть подход к академическому обмену ППС в связи с задачами по интернационализации Академии и введения образования на трех языках.

**Решение комиссии по Стандарту 5 – деятельность ОП – В большей степени 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 отдельно 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 объём 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 м<sup>2</sup>, Национальным центром информационных технологий площадью 799 м<sup>2</sup>, 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 м<sup>2</sup> и вместимость 90-135 посадочных мест. Типовые аудитории Академии для проведения групповых лекционных и практических (семинарских) занятий площадью 60 м<sup>2</sup>, вместимостью до 40 посадочных мест укомплектованы проекторами и экранами, современной учебной мебелью.

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

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 паспорту 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 видеокамеры. 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 персонафицированные 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-199м<sup>2</sup>. 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 м<sup>2</sup>, 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 принципы открытости, цифровой доступности и вовлечения стейкхолдеров. В настоящее время Академия находится на этапе комплексной модернизации деятельности, включающей развитие цифровой инфраструктуры, обновление управленческих подходов и формирование устойчивой системы информационной прозрачности. Образовательная программа «Менеджмент» интегрирована в общую систему управления качеством Академии.

В Академии, в том числе образовательной программе «Менеджмент», 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 «Менеджмент», 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 «Менеджмент» 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/apap\\_kg/](https://www.instagram.com/apap_kg/)) 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 «Менеджмент» 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 «Менеджмент» 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 «Менеджмент», 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:

- актуализируемую 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 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**

<b>Стандарт</b>	<b>ПРЕИМУЩЕСТВА ОО/ОП</b>
<b>Стандарт 1</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Получение АГУПКР особого статуса в 2025 году, позволяющего раскрытие творческого потенциала вуза путем внедрения инновационных подходов к подготовке государственных и муниципальных служащих.</li> <li>2. Понимание ОО и стремление активного участия в профессиональном цикле и непрерывной цепочке образования и подготовки госслужащих: бакалавриат-магистратура-дополнительное образование (КПК), PhD.</li> <li>3. Высокий уровень трудоустройства и спроса выпускников по профилю.</li> <li>4. Создание Академией модельных стандартов и учебных планов по госуправлению в КР.</li> <li>5. Обозначение цели создания новой философии в подготовке выпускника-инновационного административного госслужащего.</li> <li>6. Утверждение новой Миссии АГУПКР с новым подходом к Целям и Результатам обучения.</li> <li>7. Разработка и утверждение новой современной Стратегии развития АГУПКР (2026-2030 г.г.)</li> </ol>
<b>Стандарт 2</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка новой Организационной Структуры с учетом новых Целей и философии подготовки специалистов.</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Выведение под прямой контроль ректора курирование Отдела качества реализации программ.</li> <li>3. Привлечение представителей органов государственной власти и МСУ к разработке и экспертизе ООП.</li> <li>4. Практико-ориентированность в обучении магистрантов с проведением стажировок в госорганах и выполнением проектных работ.</li> <li>5. Разработка и утверждение всеобъемлющего внутреннего норматива «Академическая Политика».</li> </ol>
<b>Стандарт 3</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Особый статус предоставляет возможность создания совершенно новых ООП и экспериментальных учебных планов.</li> <li>2. Внедрение цифровой системы АВН, QR-посещение, электронный журнал, для мониторинга учебного процесса.</li> <li>3. Академия демонстрирует высокую инициативность во взаимодействии с внешними стейкхолдерами, в первую очередь с работодателями-представителями государственных органов и бизнес-сообщества.</li> </ol>
<b>Стандарт 4</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. В целом соблюдена базовая структура образовательной программы что соответствует требованиям Государственного образовательного стандарта ВПО.</li> <li>2. Наличие практико-ориентированных элементов в форме практики, выполнения проектных работ, обязательной публикации магистрантов.</li> <li>3. Актуализация учебных планов и результатов обучения в соответствии с обновлённой Стратегией развития Академии.</li> <li>4. Наличие достаточно большого количества международных Соглашений, создающих потенциал для развития академической мобильности магистрантов.</li> </ol>
<b>Стандарт 5</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формализованные и прозрачные процедуры найма и оценки ППС, включая КРІ и введенную рейтинговую систему.</li> <li>2. Высокий уровень острепенённости ППС в соответствии с минимальными требованиями Министерства.</li> <li>3. Привлечение преподавателей из числа практиков государственных структур, усиливающее практико-ориентированность обучения.</li> <li>4. Развитие системы наставничества через Центр «Школа педагогического лидера».</li> <li>5. Вовлечение ППС в практическую деятельность (ЦППК), способствующее развитию прикладных компетенций.</li> <li>6. Наличие механизмов повышения квалификации и участия в научных проектах, в т.ч. грантовых.</li> </ol>

<b>Стандарт 6</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внедрены дополнительно новые инструменты QR посещения обучающихся, электронный журнал, электронный документооборот и др.</li> <li>2. Проведен ремонт высокого уровня одного из корпусов АГУПКР.</li> <li>3. Ведется полномасштабная реконструкция учебных корпусов АГУПКР.</li> <li>4. Создан международный центр управленческих компетенций на базе пансионата Ак Толкун.</li> <li>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.</li> </ol>
<b>Стандарт 7</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Наличие многоканальной системы информирования и цифровых инструментов управления, в частности функционирование системы электронного документооборота, обеспечивающих доступ к ключевой информации.</li> <li>2. Достоверность и регулярность предоставляемой информации об образовательной деятельности для основных категорий стейкхолдеров и общественности.</li> <li>3. Открытость руководства Академии и образовательной программы для стейкхолдеров, наличие механизмов обратной связи и доступность коммуникаций.</li> <li>4. Наличие устойчивых связей с государственными органами, органами местного самоуправления и вовлечение практиков в образовательный процесс.</li> <li>5. Использование цифровых образовательных платформ и решений для взаимодействия с магистрантами, а также наличие опыта организации цифровой коммуникации в условиях ограничений (пандемии).</li> <li>6. Развитая офлайн-информационная инфраструктура.</li> </ol>

### **РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МЕРЫ**

<b>Стандарт</b>	<b>РЕКОМЕНДАЦИИ</b>
<b>Стандарт 1</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разнообразить механизмы заинтересованности и активного участия преподавателей-совместителей в разработке, определении, обновлении Миссии, Стратегии развития и приведения соответствия с ними ООП и дисциплин.</li> <li>2. Определить четкие механизмы и увеличить разнообразие контроля информирования и доведения до сведения Миссии,</li> </ol>

	Стратегии развития и др. до внутренних и внешних участников учебного процесса, особенно для преподавателей-практиков и магистрантов.
<b>Стандарт 2</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>2. Ввести в действие новые утвержденные внутренние НПА и провести активную работу по информированию, разъяснению всем заинтересованным сторонам.</li> <li>3. Рассмотреть возможность обучения всех внутренних и внешних стейкхолдеров по полному пониманию развития и усовершенствования СМК в Академии (теория, механизмы, процедуры, принципы).</li> <li>4. Пересмотреть функциональные обязанности специалистов по СМК в соответствии с новой структурой и уровнем ответственности.</li> <li>5. На постоянной основе обеспечивать усовершенствование СМК, поддерживая разработками и обновлением процедур.</li> </ol>
<b>Стандарт 3</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Провести пересмотр и обновление содержания образовательной Программы с учётом современных требований и запросов рынка труда: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Национальный статистический комитет Кыргызской Республики. Статистика занятости: электрон. дан. - URL: <a href="https://stat.gov.kg/en/statistics">https://stat.gov.kg/en/statistics</a>.</li> <li>- Служба занятости Кыргызской Республики. Потребности рынка труда :отчет 2025 : электрон. дан. - URL: <a href="https://zanyatost.kg/Page/PageShow/1016">https://zanyatost.kg/Page/PageShow/1016</a>.</li> <li>- Министерство труда и социальной защиты населения Кыргызской Республики. На рынке труда КР сохраняется тенденция спроса на квалифицированные рабочие специальности: электрон. дан. - URL : <a href="https://mlsp.gov.kg/ru/2024/12/13">https://mlsp.gov.kg/ru/2024/12/13</a>.</li> </ul> </li> <li>2. Увеличить количество и качество взаимодействия с работодателями и бизнес-партнерами для создания практико-ориентированного обучения.</li> <li>3. Вовлечь выпускников в процесс актуализации Программы и улучшения содержания курсов.</li> </ol>
<b>Стандарт 4</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Рассмотреть механизмы мотивирования и создание условий для участия магистрантов в реализации Образовательной</li> </ol>

	<p>программы при помощи действенной обратной связи, полноценного участия в действующих комитетах и др.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Усилить практико-ориентированные методы обучения в частности объяснительно-иллюстративные, требующие интерактивные форматы.</li> <li>3. Развить систему анализа результатов мониторинга для улучшения ООП.</li> <li>4. Повысить прикладную значимость научно-исследовательской работы с расширением выхода на международные публицистические платформы.</li> <li>5. Активизировать академическую мобильность с разработкой реальных планов ее реализации (КРІ, партнёры, форматы обмена, стажировки).</li> <li>6. Совершенствовать языковую подготовку обучающихся через системный подход к развитию языковых компетенций.</li> <li>7. Усилить практическую направленность занятий с использованием активных методов обучения.</li> </ol>
<b>Стандарт 5</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Улучшить механизмы для увеличения мотивации и вовлечённости внешних преподавателей в развитие образовательной программы.</li> <li>2. Активизировать участие ППС в научно-исследовательской деятельности на системной основе.</li> <li>3. Расширить публикационную активность в международных базах данных Scopus, Web of Science.</li> <li>4. Рекомендуется активизировать практическую реализацию международных соглашений, внедрить механизмы стимулирования участия ППС в программах обмена и обеспечить целевое финансирование академической мобильности.</li> <li>5. Продолжить реализацию политики привлечения молодых специалистов к преподавательской и научной деятельности.</li> <li>6. Усилить поддержку ППС в повышении квалификации, особенно в финансовой поддержке со стороны Академии.</li> </ol>
<b>Стандарт 6</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приложить усилия для завершения реконструкции корпусов в обозначенный срок.</li> <li>2. Приложить усилия для скорейшего открытия столовой и обеспечить здоровое и полезное питание сотрудникам, преподавателям и магистрантам.</li> <li>3. Предусмотреть механизмы и План мероприятий, направленный на постоянное поддержание здоровья, самочувствия всех внутренних стейкхолдеров АГУПКР.</li> </ol>

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

### **РЕКОМЕНДАЦИИ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ К ИСПОЛНЕНИЮ**

<b>Стандарт</b>	<b>РЕКОМЕНДАЦИИ</b>
<b>Стандарт 1</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработать и утвердить стратегический норматив Программы, в соответствии с новой Миссией и новой Стратегией развития АГУПКР с определением конкретных мероприятий и индикаторов.</li> <li>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.</li> </ol>
<b>Стандарт 2</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. После завершения основных задач по реформированию АГУПКР доработать и утвердить Руководство по СМК, выделив его в отдельный норматив.</li> <li>2. Предусмотреть обновление Политики СМК выделив его в отдельный норматив, для более легкого его изучения и информирования всеми стейкхолдерами АГУПКР.</li> <li>3. Провести обновление и утверждение Номенклатуры дел в соответствии с новой Оргструктурой АГУПКР.</li> <li>4. Доработать Документированные процедуры и ввести их в действие.</li> </ol>

	<p>5. Изыскать возможности по подготовке своих внутренних сертифицированных экспертов по проведению внутреннего аудита СМК.</p>
<b>Стандарт 3</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Привести в соответствие содержание syllabusов с актуальными требованиями работодателей и рынка труда.</li> <li>2. Разработать и внедрить четкие методы и процедуры оценки РО, ориентированные на компетенции, с акцентом на практические навыки.</li> <li>3. Усилить подготовку преподавательского состава по современным методикам преподавания и оценивания, в том числе и по части обучающих курсов по усвоению понятия «Результаты обучения».</li> <li>4. Рекомендуется системно привлекать магистрантов к процессам пересмотра и обновления образовательной программы, а также формировать у них понимание своей роли в этом процессе. Для этого целесообразно внедрить практики регулярной обратной связи, обучающие сессии и закрепить участие магистрантов в обновлении программ на уровне политики.</li> </ol>
<b>Стандарт 4</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечить УМК/силлабусы по всем дисциплинам.</li> <li>2. Выстроить связь РО – дисциплины – оценивание, устранив разрыв между результатами обучения и их оценкой.</li> <li>3. Перевести мониторинг в управленческий формат. Внедрить анализ GPA, отчёты по удовлетворённости и корректирующие меры.</li> <li>4. Утвердить норматив, регулирующий языковую политику, механизмы, процедуры по преподаванию дисциплин на русском и кыргызском языках.</li> </ol>
<b>Стандарт 5</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечить системный характер научно-исследовательской деятельности ППС с равномерным вовлечением преподавателей.</li> <li>2. Разработать и внедрить меры по увеличению публикаций в международных научных базах данных.</li> <li>3. Снизить зависимость образовательной программы от внешних совместителей за счёт укрепления штатного состава ППС.</li> <li>4. Пересмотреть подход к академическому обмену ППС в связи с задачами по интернационализации Академии и введения образования на трех языках.</li> </ol>
<b>Стандарт 6</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Предусмотреть в одном из корпусов медпункт с минимальными услугами, направленными на оказание первой и общей помощи сотрудникам и магистрантам.</li> <li>2. Предусмотреть возможность психологического сопровождения для преподавателей и магистрантов.</li> </ol>

	<p>3. Обеспечить достаточность учебно-методических и библиотечных ресурсов на кыргызском, русском, английском языках?</p> <p>4. Обеспечить обновление компьютеров и их достаточное количество для использования сотрудниками, ППС и магистрантами.</p> <p>5. Обеспечить преподавателей обустроенной зоной для внеаудиторной деятельности.</p>
<b>Стандарт 7</b>	<p>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.</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. **Диляра Аюевна Сулеева**, 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 Гуманитарного 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		Экспертная комиссия	
09.05 -09.25	Встреча с ректором АГУПКР		Список респондентов указан в Приложении 1	
09.30 -10.35	Интервью с АУП: проректоры, руководители/представители: <i>Совета по качеству, Высшей школы профессионального образования, Департамента образования и науки, Института исследований развития государственного управления, Национального центра информационных технологий – ответственный за сайт вуза и за сайт программ; ответственные за качество реализации образовательных программ, представитель библиотеки</i>		Приложение 1	
10.40 - 12.00	Интервью с рабочими группами всех 4-х ОП Кластера		Приложение 1	
<b>12.00 -13.00</b>	<b>Обед</b>		<b>Экспертная комиссия</b>	
13.10- 14.10	Интервью с руководителями всех ОП Кластера ВПО		Приложение 1	
14.10- 15.10	Интервью с ППС образовательных программ <b>Государственное и муниципальное управление</b> <b>Юриспруденция</b>		Приложение 1	
15.15 – 16.15	Интервью с ППС образовательных программ <b>- Экономика</b> <b>- Менеджмент</b>		Приложение 1	
16.20- 17.20	Обзор инфраструктуры			
17.15-18.40	Интервью с магистрантами всех 4-х образовательных программ <b>Кластера</b>		Приложение 1	
18.45. -19.05	Посещение занятий магистрантов		Расписание программ Кластера	

15 апреля 2026 г.				
08.45 – 09.05	Сбор в вузе		Экспертная комиссия	
09.10- 10.30	Интервью с представителями доп. Служб ( <u>при запросе комиссии по согласованию</u> )			
10.40-12.00	Работа с документацией		Экспертная комиссия	
12.00 - 13.00	Обед			
13.10 -14.10	Интервью с выпускниками всех 4-х образовательных программ		Приложение 1	
14.10 -15.10	Интервью с работодателями всех 4-х образовательных программ		Приложение 1	
15.20 -17.25	Закрытое обсуждение экспертной комиссии о результатах визита		Экспертная комиссия	
17.30 -18.00	Обсуждение результатов визита экспертной комиссии <b>Кластера</b> с Ректором и руководителями всех образовательных программ		Ректор, руководство АГУПКР и руководители образовательных программ	

**Приложение 3. ПЕРЕЧЕНЬ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ.**

<b>РО ОП</b>	<b>Описание РО ОП</b>
Результат обучения 1	владеет самыми современными методами и технологиями в области государственного менеджмента, а также управлениями организациями (включая органы государственной власти различного уровня)
Результат обучения 2	обладает комплексом необходимых компетенций, умений, навыков, способных принимать эффективные управленческие решения в сфере экономики и развития государственного бизнеса
Результат обучения 3	способен работать в научно-исследовательских организациях, связанных управлением в государственном секторе, а также вести деятельность в учреждениях системы высшего и дополнительного профессионального обучения
Результат обучения 4	способен разрабатывать, обосновывать и принимать организационно-управленческие решения, оценивать риски и последствия разработанных планов комплексной деятельности

**Таблица 3.4**

<b>Обозначьте документ, подтверждающий утверждение Результатов обучения образовательной программы</b>	<b>В каких информационных</b>
---	---------------------------------------

	<b>документах/ ресурсах отражены РО ОП?</b>
<p>ООП высшего образования  Направление подготовки 580200 «Менеджмент»  Профиль «Деловое администрирование» и «Менеджмент в государственном и муниципальном управлении»  Квалификация выпускника «Магистр»  Утверждено Комиссией по Академической работе АГУПКР <a href="#">Протокол №8 от 25.02.2026г.</a>  <a href="https://drive.google.com/drive/folders/16b3z_ZcPSXmLZd-GI6i6t0nzfNelvzIF">https://drive.google.com/drive/folders/16b3z_ZcPSXmLZd-GI6i6t0nzfNelvzIF</a></p>	<p>ООП выставлены на сайте АГУПКР  <a href="http://www.apap.kg/">http://www.apap.kg/</a></p>

Образовательная программа по направлению 580200 “Менеджмент” реализует два профиля. РО каждого профиля указаны в таблице.

**Таблица 3.5**

<b>Профиль Деловое администрирование</b>	<b>Профиль Менеджмент в государственном и муниципальном управлении</b>
<p>Результаты обучения ООП «Деловое администрирование»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• владеет самыми современными методами и технологиями в области государственного менеджмента, а также управлениями организациями (включая органы государственной власти различного уровня),</li> <li>• обладает комплексом необходимых компетенций, умений, навыков, способных принимать эффективные управленческие решения в сфере экономики и развития государственного бизнеса,</li> <li>• способен работать в научно-исследовательских организациях, связанных управлением в государственном секторе, а также вести деятельность в учреждениях системы высшего и дополнительного профессионального обучения,</li> <li>• способен разрабатывать,</li> </ul>	<p>Результаты обучения ООП «Менеджмент в государственном и муниципальном управлении»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• формирование специалистов, владеющих самыми современными методами и технологиями в области государственного менеджмента, а также управлениями организациями (включая органы государственной власти различного уровня);</li> <li>• формирование специалистов, обладающие комплексом необходимых компетенций, умений, навыков, способных принимать эффективные управленческие решения в сфере экономики и развития государственного бизнеса;</li> <li>• формирование специалистов, способных работать в научно-исследовательских организациях, связанных управлением в государственном секторе, а также вести деятельность в учреждениях системы высшего и дополнительного профессионального обучения.</li> </ul>

обосновывать и принимать организационно-управленческие решения, оценивать риски и последствия разработанных планов комплексной деятельности	
---	--

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

1. Оргструктура АГУПКР (копия) (2 варианта).
2. Устав АГУПКР (2025г.)
3. Отчет ЦЦОТ (2026г.)
4. Программа развития (Стратегия) АГУПКР (2026г.)
5. Указ Президента КР от 24.11.2025 г (Об особом статусе)
6. Академическая политика АГУПКР (80 стр.) (2026г.)
7. Приказ об инвентаризации внутренней нормативной базы...(2026г.)
8. План работы Совета по качеству(2019-2023г.г.).
9. План работы КАР (2025-2026г.г.)
10. Положение о КАР (2026г.)
11. Положение об анкетировании(2026г.)
12. Управление документацией и записями. Версия 1.0. (2026 г.)
13. План работы АГУПКР на 2025-2026 г.г. (2025 г.)
14. Протоколы заседания КАР за 2025-2026г.г.
15. Приказ о составе КАР
17. Список библиотечного фонда (на 163 страницах, старые и новые)
18. Сведения об учебно-методическом обеспечении ООП ГМУ, Менеджмент, Юриспруденция, Экономика (магистратура).
19. Прочие документы, согласно Доказательной базы.