



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

Заключение

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

Межгосударственная образовательная организация
высшего образования
«Кыргызско-Российский Славянский Университет
имени первого
Президента Российской Федерации Б.Н. Ельцина

Уровень: ВПО



Июнь, 2026

Содержание

Информация о программе и процессе аккредитации

- Стандарт 1.** Миссия, видение, политика управления, стратегическое развитие и организационная структура ОО
- Стандарт 2.** Политика гарантии качества и процессы СГК (системы гарантии качества) / Академического качества. Управление качеством. Непрерывный мониторинг и внешняя гарантия качества.
- Стандарт 3.** Управление ресурсами (человеческими, материальными, финансовыми и др.).
- Стандарт 4.** Образовательные программы: разработка и утверждение. Качество обучения, ориентированное на учащихся. Обучение и оценка.
- Стандарт 5.** Прием, достижения, признание и аттестация студентов.
Удовлетворенность. Социальная ориентация.
- Стандарт 6.** Инновационная, научная и практико-ориентированная деятельность.
- Стандарт 7.** Культура качества. Этическое поведение.
- Стандарт 8.** Подотчетность, прозрачность, управление и достоверность информации.
Информирование общественности.

Преимущества, Рекомендуемые меры и Рекомендации, обязательные к исполнению ОО

Приложение 1. Био членов экспертной комиссии.

Приложение 2. Программа визита экспертной комиссии в ОО

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

Информация об ОО и процессе аккредитации

Краткая информация об ОО

Форма собственности ОО Регистрационный номер и дата	Государственная 88988-3300-У-е , 29.11.2024 г.
Юридический адрес ОО	Кыргызская Республика, 720000, г. Бишкек, Свердловский район, ул. Киевская, 44.
Год создания ОО	1993 г. в соответствии с Договором о дружбе, сотрудничестве и взаимной помощи между РФ и КР от 10 июня 1992 г. , Указом Президента КР от 28 сентября 1992 г. № 284 «Об учреждении в городе Бишкек Кыргызско-Российского (Славянского) университета» , Соглашением между Правительством РФ и Правительством КР об условиях учреждения и деятельности Кыргызско-Российского Славянского университета от 9 сентября 1993 г. , постановлением Правительства РФ от 23 февраля 1994 г. № 149 «Об учреждении Кыргызско-Российского Славянского университета», приказом № 326—128/1 от 14 февраля 1994 года председателя Госкомитета РФ по высшему образованию и приказом министра образования и науки КР, и осуществляет свою деятельность на основании Соглашения между Правительством РФ и КБ КР об условиях деятельности КРСУ в городе Бишкек от 12 октября 2023 г.
Учредители	Кабинет Министров Кыргызской Республики и Правительство Российской Федерации
Руководство ОО	Волков Сергей Юрьевич, ректор КРСУ
Сведения о лицензировании	КРСУ осуществляет свою образовательную деятельность по лицензиям на право ведения образовательной деятельности в сфере среднего профессионального образования , высшего профессионального образования , послевузовского образования: ординатура , аспирантура , докторантура (PhD/по профилю) и дополнительного профессионального образования .
Миссия ОО	Миссия КРСУ – стать лидером Центральной Азии в образовании, разработке передовых технологий и решений
Стратегические цели ОО	- Соответствие национальным целям и научным приоритетам двух стран; - Подготовка высококвалифицированных кадров для индустрии двух стран с учетом специфики и потребностей регионов;

	- Управление наукой и образованием под стратегические цели университета; - Практикоориентированность и вертикальная интеграция модели образования; - Открытый университет; - Исследования и работа с миграционными потоками через интеграцию социально-гуманитарных и инженерных подходов; - Развитие межстрановых технологических коопераций; - Интеграция в международные научные и инновационные проекты промышленных партнеров.
Достоинства ОО	- КРСУ является межгосударственной образовательной организацией высшего образования, действующей на основании Межправительственного соглашения между Правительством РФ и КМ КР о деятельности КРСУ от 12 октября 2023 года, ратифицированного Законом КР от 7 февраля 2024 года №36. - Университет обладает уникальным межгосударственным статусом, обеспечивающим функционирование в правовом поле двух государств, реализацию сетевых программ и программ двойных дипломов, а также выдачу дипломов, признаваемых в РФ. - Университету присвоен Президентский статус Указом Президента КР от 8 сентября 2004 г. № 293 «О присвоении имени первого Президента Российской Федерации Б.Н. Ельцина Кыргызско-Российскому (Славянскому) университету». - Университету присвоен особый статус Указом Президента КР от 20 марта 2024 г. УП № 80 «О внесении изменения в Указ Президента КР «О мерах по повышению потенциала и конкурентоспособности образовательных организаций высшего профессионального образования Кыргызской Республики от 18 июля 2022 года № 243». - КРСУ обладает высоким кадровым потенциалом развитой академической культурой и устойчивой репутацией на национальном и международном уровнях. - Университет участвует в международных рейтингах: QS World University Rankings и QS Asia University Rankings. - Университет интегрирован в российское образовательное пространство, обеспечивая академическую мобильность, сопоставимость образовательных программ и возможности продолжения обучения и трудоустройства в РФ.

	- КРСУ выполняет функцию гуманитарного и образовательного моста между КР и РФ. - Реализуется политика цифровой трансформации: внедрены корпоративные информационные системы, цифровые образовательные технологии, аналитика данных и онлайн-сервисы. - Развивается современная модель позиционирования университета (ребрендинг), направленная на повышение конкурентоспособности. - Внедрена кластерная модель образования (инженерно-технический, биомедицинский, социогуманитарный кластеры). - Реализуется модель обучения «4=3+2+1», обеспечивающая гибкость образовательных траекторий и поэтапное формирование компетенций. - Сформирована система непрерывного образования (довузовская подготовка, высшее и дополнительное профессиональное образование). - <u>взаимодействие с работодателями</u> и индустриальными партнерами, обеспечивающее практикоориентированную подготовку и трудоустройство выпускников. - Развивается научно-исследовательская деятельность (гранты, международные проекты, публикационная активность, научные школы). - Функционирует внутренняя система обеспечения качества образования (мониторинг, социологические исследования, механизмы улучшения). - Реализуется комплексная молодежная политика, направленная на развитие лидерских и профессиональных компетенций обучающихся. - Обеспечена современная инфраструктура и образовательная среда, включая учебные пространства, лаборатории и цифровые сервисы.
Лучшие практики вуза (кратко)	- Реализация сетевых образовательных программ и программ двойных дипломов с вузами РФ. - Внедрение модели обучения «4=3+2+1» с поэтапными образовательными результатами. - Развитие кластерного подхода (инженерный, биомедицинский, социогуманитарный треки). - Комплексная цифровая трансформация университета, включающая внедрение ИС «Университет», электронного

	документооборота, онлайн-сервисов для обучающихся и сотрудников, а также использование аналитики данных в управлении. - Использование цифровых образовательных технологий и развитие электронной образовательной среды (Moodle, онлайн-курсы, дистанционные форматы обучения). - Проведение ребрендинга университета как инструмента повышения узнаваемости, усиления конкурентных позиций и формирования целостной коммуникационной стратегии в условиях цифровой среды. - Системная работа по обеспечению качества образования (мониторинг, опросы, аналитика). - Активное участие в международных рейтингах и научно-образовательных проектах. - Развитие партнерств с индустрией (практики, стажировки, совместные проекты). - Поддержка научной деятельности (гранты, публикации, участие в конференциях). - Реализация программ дополнительного образования и переквалификации. - Комплексные молодежные и наставнические программы развития студентов. - Выполнение студентами проектных и конкурсных работ (проекты городской среды, общественных и жилых пространств, дизайн интерьеров).
Перечень институтов и учреждений, входящих в структуру ОО	Институты и Академия: - Институт стратегического анализа и прогноза; - Институт русского языка; - Институт профилактики и деструктивности и экстремизма среди молодежи - Международный институт дополнительного образования и кадрового инжиниринга; - Международная бизнес-академия. Центры и учреждения: - Центр социологических исследований; - Центр карьеры и трудоустройства (отдел по трудоустройству и взаимодействию с работодателями, отдел практик и стажировок); - Центр непрерывного образования взрослых;

	- Центр базовой докторантуры (PhD по профилю) - Центр тестирования; - Центр молодежной политики; - Центр психологической поддержки; - Центр историко-культурного наследия; - Центр клинического юридического образования; - Центр кыргызского языка и манасоведения; - Центр клинического юридического образования; - Аналитический центр экономико-демографических исследований; - Диспетчерская служба; - Поликлиника; - Контрольно-ревизионное управление (отдел финансового контроля, отдела контроля образовательных программ); - Комплексный криминалистический полигон; - Учебно-методический музейных комплекс; - Многофункциональный центр КРСУ; - Академия развития; - Автошкола КРСУ; - Учебный полигон «Кегеты»; - Учебно-оздоровительный комплекс «Жаштык»; - Издательский дом (Редакторский отдел, производственный отдел, типография, Журнал «Вестник»); - Библиотека (отдел обслуживания и хранения фондов, отдел справочно-библиографической и информационной работы, отдел комплектования, обработки литературы и каталогов, отдел электронных ресурсов, отдел автоматизации библиотечных процессов и информационных технологий, отдел иностранной литературы); - Пресс-служба; Образовательные и научные и структуры: - Управление образовательных программ (отдел планирования и сопровождения образовательных программ, отдел организации ГАК и выпуска специалистов, отдел аккредитации, лицензирования и качества образования);
--	---

	- Средняя образовательная школа КРСУ; - Среднее профессиональное образование (Колледж КРСУ); - Отдел последипломного медицинского образования; - Отдел планирования и сопровождения ОП послевузовского образования (аспирантура); - Научно-инновационное управление (отдел мониторинга и анализа эффективности научно-инновационной деятельности, отдел научных проектов, отдел научно-технического сопровождения); - Отдел по развитию международных научно-исследовательских коммуникаций «Илимград»; - Высокогорная обсерватория физики атмосферных процессов КРСУ и научной станции РАН; - Учебные и научно-исследовательские лаборатории кафедр (включая лабораторию математические методы в экономике, лабораторию экономического факультета; лабораторию технико-криминалистического исследования документов и почерковедческих экспертиз, лабораторию судебной фотографии, судебной видеозаписи и специальной техники, лабораторию портретной экспертизы и габитоскопии, лабораторию трасологических, баллистических исследований и интерактивного лазерного тира); - Факультеты КРСУ (ЕТФ, ГФ, ЮФ, ФАДИС, ЭФ, ФМО, МФ); - Межфакультетские кафедры (кафедра иностранных языков, кафедра кыргызского языка), кафедра физического воспитания, 78 кафедр на факультетах; Иные учреждения и сервисные подразделения: - Офис управления изменениями; - Управление по работе с персоналом; - Управление международных связей (отдел международных связей, отдел по работе с иностранными студентами); - Правовое управление; - Управление по взаимодействию с обучающимися (отдел по работе со студентами); - Управление развития электронных образовательных ресурсов (отдел разработки электронных ресурсов, отдел цифровизации образовательных процессов); - Управление цифровой инфраструктуры (отдел
--	---

	информационных систем, отдел ИТ-инфраструктуры, отдел технической поддержки); - Финансово-экономическое управление; - Управление документационного обеспечения; - Управление бухучета и отчетности; - Отдел закупок; - Управление сопровождения платных услуг; - Управление внеучебной работы; - Управление по молодежной политике; - Спортивный клуб; - Отдел социальных программ; - Архив; - Специальный отдел; - Сектор координации и методологии; - Автотранспортная служба; - Отдел капитального строительства; - Отдел пожарной безопасности, охраны труда и гражданской защиты; - Отдел имущественных отношений; - Служба эксплуатации зданий и сооружений (Электротехнический отдел, отдел тепловодоснабжения и водоотведения, отдел текущего обслуживания зданий и сооружений).
Язык обучения	русский
Общий контингент обучающихся	По состоянию на 01.03.2026 г. 7953 обучающихся
Общее количество преподавательского состава	По состоянию на 01.03.2026 г. ППС составил 797 чел.
Даты визита экспертной комиссии в ОО	8-9-10 июня 2026 г.

Состав экспертной комиссии был утвержден 28 апреля 2026 года. Комиссия предварительно была согласована с КРСУ им. Б.Н. Ельцина 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**, эксперт по системе гарантии качества Агентства EdNet; Экс Директор Департамента обеспечения и контроля качества образования Международного Университета Инновационных Технологий;
2. **Жумадилов Амангелди Жумадилович**, Президент Салымбеков университет, доктор PhD, генеральный директор Фонда им. Аскара Салымбекова, член Национальной команды экспертов по реформированию высшего образования;
3. **Омирбаев Серик Мауленович**, доктор экономических наук, профессор, первый проректор Национального исследовательского университета искусственного интеллекта (Астана); Председатель Национальной команды экспертов по реформированию высшего образования;
4. **Садовская Оксана Анатольевна**, кандидат экономических наук, доцент, заместитель директора по Учебной работе Кыргызского Авиационного Института имени И. Абдраимова;
5. **Дмитриенко Ирина Анатольевна**, Доктор юридических наук, доцент, проректор по учебной работе Юридической академии Генеральной прокуратуры Кыргызской Республики

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

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

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

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

Стандарт 1. Миссия, видение, политика управления, стратегическое развитие и организационная структура ОО.	В большей степени соответствует
Стандарт 2. Политика гарантии качества и процессы СГК (системы гарантии качества) / Академического качества. Управление качеством. Непрерывный мониторинг и внешняя гарантия качества.	В большей степени соответствует
Стандарт 3. Управление ресурсами (человеческими, материальными, финансовыми и др.).	В большей степени соответствует
Стандарт 4. Образовательные программы: разработка и утверждение. Качество обучения, ориентированное на учащихся. Обучение и оценка.	В большей степени соответствует
Стандарт 5. Прием, достижения, признание и аттестация студентов. Удовлетворенность. Социальная ориентация.	В большей степени соответствует
Стандарт 6. Инновационная, научная и практико-ориентированная деятельность.	В большей степени соответствует
Стандарт 7. Культура качества. Этическое поведение.	Частично соответствует
Стандарт 8. Подотчетность, прозрачность, управление и достоверность информации. Информирование общественности.	В большей степени соответствует

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

*Решение Совета по аккредитации Агентства EdNet согласно Протокола №18 от 30 июня 2026 года **аккредитовать на 5 лет** Кыргызско-Российский Славянский Университет имени Первого Президента Российской Федерации Б.Н. Ельцина.*

Оценка ОО по стандартам

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

Руководство к стандарту

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

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

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

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

Общая оценка

КРСУ является вузом с уникальным межгосударственным статусом. Вуз осуществляет свою деятельность в правовом поле двух государств, реализуя сетевые программы и программы двойных дипломов с выдачей дипломов, признаваемых в КР и РФ.

В 2024 году Университету присвоен особый статус Указом Президента КР от 20 марта 2024 г., УП № 80 «О внесении изменения в Указ Президента КР «О мерах по повышению потенциала и конкурентоспособности образовательных организаций высшего профессионального образования Кыргызской Республики от 18 июля 2022 года № 243».

Университет активно участвует в международных рейтингах, например в QS World University Rankings и QS Asia University Rankings. Вуз успешно реализует политику цифровой трансформации, согласно, которой внедрены корпоративные информационные системы, цифровые образовательные технологии, аналитика данных и онлайн-сервисы. КРСУ внедряет кластерные модели образования (инженерно-технический, биомедицинский, социо-гуманитарный). Реализуется модель обучения «4=3+2+1», обеспечивающая гибкость образовательных траекторий и поэтапное формирование компетенций.

КРСУ очень тщательно подошел к определению своей последней обновленной Миссии в 2025 году. Для того, чтобы продемонстрировать весь мыслительный и организационный процесс рабочая группа по самооценке предоставила информацию о том, как проводилась работа по ее определению. Предыдущая Миссия КРСУ была закреплена в

концепции Программы развития КРСУ на период 2014-2016 гг. Миссия работала на продвижение интеграционных процессов через экспорт российского образования в Национальную (КР) систему образования, создание языковой и культурной среды русского мира в КР, формирование духовного богатства и гармоничного мировоззрения подрастающего поколения. И сегодня в связи с изменениями внешней среды, государственных образовательных политик КР и РФ, вуз расширил и роль самого университета во всеобщей системе образования и науки. В связи с этим пришла необходимость пересмотреть Миссию и стратегические направления КРСУ.

Миссия КРСУ была актуализирована и утверждена, являясь частью новой Стратегии развития КРСУ до 2040 года (Протокол заседания Управляющего совета КРСУ № 2 от 27.06.2025 г.). Актуальная **Миссия КРСУ**: Стать лидером Центральной Азии в образовании, разработке передовых технологий и решений. Она отражает переход университета от классической образовательной модели к роли многофункционального межгосударственного научно-образовательного центра, ориентированного на подготовку высококвалифицированных кадров, способных эффективно отвечать на глобальные вызовы и реализовывать задачи технологического и социально-экономического развития, интеграции РФ и КР, с опорой на научно-образовательный потенциал двух государств и формирование духовных ценностей их народов. Текст Миссии размещен в открытом доступе на официальном сайте КРСУ, в стратегических и программных документах КРСУ, в материалах для абитуриентов и внешних партнеров, на информационных стендах. Доводится Миссия до всех внутренних и внешних стейкхолдеров, проводя разъяснительные работы, проводя обсуждения на различных совещаниях, заседаниях и публикуя в информационных материалах, презентациях и т.д.

КРСУ имеет утвержденное **Видение** своей деятельности: Развитие многоуровневой системы образования; повышение качества подготовки специалистов; усиление научно-исследовательской и инновационной деятельности; развитие кампусной инфраструктуры, учебно-лабораторных площадок; открытие и обновление образовательных пространств учебных корпусов, дизайна школы, исследовательских центров и сервисов; цифровую трансформацию образовательных и управленческих процессов (развитие цифровой инфраструктуры, сервисов и аналитики данных); развитие кадрового потенциала и системы повышения квалификации ППС и сотрудников; совершенствование системы управления и механизмов обеспечения качества образования; расширение международного сотрудничества и академической мобильности; развитие молодежной политики и формирование современной образовательной среды.

КРСУ имеет многоуровневый механизм оценки достижения Миссии и реализации Видения, закреплённый в локальных нормативных актах и управленческих документах. В качестве индикаторов оценки достижения Миссии и Видения используются: показатели приема и численности обучающихся; доля и структура контингента; число реализуемых образовательных программ и их практико-ориентированность; уровень трудоустройства выпускников; соотношение ППС и студентов; показатели острепенности и кадровой структуры; объем НИОКР; публикационная активность; развитие международных и промышленных партнерств; объемы консолидированного бюджета и структура доходов; уровень средней заработной платы; обновление кампусной, лабораторной и цифровой инфраструктуры.

Что касается стратегического норматива за отчетный период КРСУ строил свою деятельность на основе, краткосрочных и тематических нормативах развития, таких как «Программа развития КРСУ на 2020-2022 гг.»; «Стратегия развития КРСУ на 2019-2024 гг.»; «Программа развития научно-инновационной деятельности КРСУ на 2022-2023 гг.»; «Программа развития КРСУ на 2023–2025 гг.»; «Дополнения к Программе развития на 2024–2025 гг.».

И только в 2026 году вуз разработал Стратегию развития до 2040 года, куда включил свои новые стратегические ориентиры в соответствии с новой Миссией. Норматив носит название **«Стратегия развития «КРСУ–2040»**. Управляющему Совету она была продемонстрирована 27 июня 2025 года, где также была представлена и утверждена Миссия.

Основные стратегические Цели: - Соответствие национальным целям и научным приоритетам двух стран; -Подготовка высококвалифицированных кадров для индустрии двух стран с учетом специфики и потребностей регионов; -Управление наукой и образованием под стратегические цели университета; -Практикоориентированность и вертикальная интеграция модели образования; -Открытый университет; -Исследования и работа с миграционными потоками через интеграцию социально- гуманитарных и инженерных подходов; -Развитие межстрановых технологических коопераций; - Интеграция в международные научные и инновационные проекты индустриальных партнеров.

КРСУ, как межгосударственный вуз, синхронизировал свою Стратегию с государственными приоритетами развития страны, включая положения Национальной стратегии развития Кыргызской Республики на 2018–2040 годы (Указ Президента КР от 31 октября 2018 года № 221) и Стратегии развития образования в Кыргызской Республике на 2021–2040 годы. Миссия, цели и задачи стратегии развития КРСУ соответствуют приоритетам Национальной программы развития Кыргызской Республики до 2030 года, Концепции развития образования в Кыргызской Республике на 2021–2030 годы.

КРСУ продемонстрировал, как никакой другой вуз, очень масштабную и тщательную работу с участием КР и РФ в течение целого года (с 2025 г.) по подготовке основного стратегического норматива. К работе были привлечены все внутренние и внешние заинтересованные стороны. Работа была проведена с привлечением экспертов «Социоцентра», являющегося оператором программы государственной поддержки университетов «Приоритет 2030» из России и с участием представителей органов государственной власти КР. Были проведены камерная встреча с 55-тью индустриальными партнерами КРСУ, и отдельная стратегическая сессия с обучающимися для получения их мнения, а также отдельная молодежная сессия по инициативе профсоюзного объединения.

Была проведена стратегическая сессия по 6 тематическим группам: образовательная и научно-исследовательская политика, управление человеческим капиталом, молодежная политика, дополнительное профессиональное образование, а также блоки «Инфраструктура» и «Финансы». Определенные ключевые направления развития по итогам таких сессий и были включены в Стратегию в соответствии с периодами их реализаций.

Свою новую Стратегию развития КРСУ считает основой устойчивого развития и перехода к модели университета нового поколения, которая открывает возможности для формирования университетской экосистемы, способной решать задачи подготовки кадров,

генерации знаний и научного лидерства в масштабах Кыргызстана и всего евразийского пространства, так как вуз позиционируется центром генерации знаний, компетенций и инновационных решений.

Аккредитационная Комиссия ознакомилась со Стратегией развития в онлайн ДБ, а также во время посещения ректор вуза подробно рассказал о документе (видео-презентация) и основных целях дальнейшего развития университета. Норматив имеет всеобъемлющий характер и охватывает все ключевые направления деятельности университета: образовательную, научно-исследовательскую, международную, кадровую, финансово-экономическую, инфраструктурную, цифровую и социальную.

Во время интервью все уровни респондентов продемонстрировали полное знание и понимание Миссии КРСУ, рассказали об участии в подготовке и информировании о Стратегии развития. Подразделения и ответственные лица четко понимают свое место в Миссии вуза и понимают свои Задачи для осуществления и реализации Миссии, Целей и Задач Стратегии развития. Все стейкхолдеры понимают суть обновления Миссии и переход от исполненных задач предыдущей Миссии и стратегических Целей вуза к новым. На основе новой Стратегии развития КРСУ структурные подразделения университета уже планируют свою деятельность в соответствии с Миссией, Видением и стратегическими целями. Вся деятельность направлена на развитие образовательных программ, совершенствование образовательного процесса и обеспечении качества подготовки обучающихся.

В Отчете по самооценке в таблице 1.1. «Карта соответствия стратегического плана Миссии и Видению КРСУ» четко расписаны компоненты Миссии, Видения вуза к которым определены 12 Целей из Плана развития (стратегия развития), а далее расписаны ключевые задачи для достижения этих Целей. За каждым компонентом и его осуществлением прикреплено ответственное лицо из числа руководства. В таблице 1.2. «Мониторинг выполнения стратегического плана ОО», представлены Стратегические задачи со сроками выполнения, КРІ и текущий статус выполнения на отчетный период с анализом. Все Задачи начинаются с 2023 года у большинства, которых срок исполнения еще не наступил, поэтому нет пока 100 процентного исполнения. Соответственно, с момента утверждения Новых стратегических Целей в 2025 году, они даже не вошли в данные таблицы. Сложно проанализировать и получить конкретную картину успехов за последние 5 лет. Тем не менее, в последние годы КРСУ демонстрирует устойчивую положительную динамику развития, выражающуюся в росте контингента обучающихся, расширении спектра образовательных программ, укреплении международного сотрудничества и активном внедрении цифровых образовательных технологий.

КРСУ имеет четко выстроенную и функционально эффективную систему управления, обеспечивающую реализацию образовательной, научной, финансово-хозяйственной и организационной деятельности университета. В КРСУ реализуется четко выстроенная политика управления образовательной и социальной деятельностью, ориентированная на потребности обучающихся, ППС и сотрудников, партнеров, государства и общества. Дополнительным механизмом реализации стратегических приоритетов является развитие управленческих компетенций руководства университета. Представители руководства КРСУ проходят программы повышения квалификации Московской школы управления «Сколково», включая программы «Школа ректоров» и «Код образовательных программ», направленных на развитие стратегического управления,

совершенствование образовательных программ и внедрение современных моделей университетского менеджмента. Ректор с проректорами проводит встречи с обучающимися, на которых обсуждаются вопросы учебного процесса, модернизации образовательных программ, технического оснащения аудиторий и улучшения условий обучения. Реализуется проект инклюзивного образования, направленный на обеспечение доступа к обучению для людей с инвалидностью. Проект реализуется совместно с РГУСТ и предусматривает подготовку преподавателей и создание ресурсных центров поддержки студентов с ОВЗ.

Что касается Оргструктуры КРСУ, до посещения вуза была представлена одна Оргструктура в ДБ, а во время посещения обновленная Оргструктура, утвержденная и подписанная ректором 1 июня 2026 года. Это очень большая и сложная структура. Во главе структуры стоит Управляющий Совет, которому подчиняется ректор и по горизонтали от ректора находятся Ученый Совет и Попечительский Совет. В подчинении ректора по вертикали находятся 5 проректоров, 3 Советника, Аппарат ректората, Представительство в РФ, Офис управления и изменениями, УРП, МБА, факультеты, поликлиника, отдел последиplomного медицинского образования. Ректору также подчиняются напрямую три ветви, которыми руководят Директор департамента по развитию цифровой инфраструктуры, Директор по развитию инфраструктуры, Директор административно-правового департамента. Под каждым проректором вертикаль из подразделений, деятельность, которых они курируют.

Высшими органами управления КРСУ называют Управляющий совет, Ученый совет, Ректора и Попечительский совет. Такую систему вуз считает правильной для себя, так как, по их мнению, это обеспечивает баланс стратегического, общественного и исполнительского управления. Управляющий Совет был образован в апреле 2025 года. Работает Совет на основе Положения о Управляющем совете КРСУ, в состав, которого входят 6 представителей из РФ и 6 представителей из КР. Ученый совет КРСУ выступает, как коллегиальный орган. Деятельность ведется в соответствии с законодательством РФ и КР, Уставом КРСУ, Положением об УС, Регламентом работы УС КРСУ, Положением о порядке и процедуре избрания УС КРСУ, Планом работы Ученого совета на 2025/2026 гг. Утверждения различных внутренних документов делят между собой Управляющий и Ученый советы.

Исполнительное управление деятельностью университета обеспечивается через систему проректоров и структурных подразделений по основным направлениям деятельности, которая обеспечивает вертикаль управления и исключает дублирование полномочий: Первый проректор, Проректор по образовательной деятельности, Проректор по научной и инновационной деятельности, Проректор по экономическим и финансовым вопросам, Проректор по молодежной и информационной политике.

Функционирует разветвленная система образовательных, научных, административных, сервисных и инфраструктурных подразделений, обеспечивающих реализацию миссии университета, устойчивость управленческих процессов, качество образовательной деятельности и сопровождение обучающихся на всех уровнях подготовки.

В связи с новой Оргструктурой, были перераспределены функциональные обязанности между сотрудниками, что составило определенные трудности для Экспертной Комиссии. Некоторые подразделения вообще были упразднены, была проведена перестановка кадров и на интервью участвовали сотрудники, представляя структуры, ранее

заявленные, но упраздненные во время визита вуза. Другой пример, когда сотрудник, который руководил одним подразделением, был переведен в другое подразделение и отвечал на вопросы Комиссии в качестве и с позиции новой и предыдущей ответственности. Вновь назначенный руководитель не мог качественно давать ответы по вверенному ему направлению и участку работы.

Тем не менее, можно подчеркнуть важную составляющую КРСУ (чем данный вуз может гордиться) - это то, что он смог построить цепочку образования, согласно современным требованиям развития общества и согласно НКР, на всех уровнях от школы, до докторантуры и системы дополнительного образования, и непрерывного образования взрослых. Под руководством проректора по образовательной деятельности находятся СОШ, СПО, ВПО и Международный институт дополнительного образования и Центр непрерывного образования.

Для обучающихся вуза предусмотрены Управление по взаимодействию с обучающимися, включающее отдел по работе со студентами, Многофункциональный центр КРСУ, Центр карьеры и трудоустройства, Управление по молодежной политике, Управление внеучебной работы, Центр психологической поддержки, Отдел социальных программ, Спортивный клуб и др.

Ресурсная база подкреплена Библиотекой, Управлением развития электронных образовательных ресурсов, Управлением цифровой инфраструктуры, службой эксплуатации зданий и сооружений и др.

Научно-исследовательская и инновационная деятельность осуществляется под руководством проректора по научной и инновационной деятельности, у которого в подчинении находится 16 подразделений, обсерваторию, центры и высшие школы и др.

Имеется Управление международных связей. Директор административно-правового департамента руководит четырьмя структурами, которые исполняют функции правового управления, контроля образовательных программ, специального отдела и контрольно ревизионного отдела.

Хотя вуз заявляет, что функционирует внутренняя система оценки качества образования и указывает на инструменты, применяемые для оценки ее результатов, Комиссия не обнаружила в Оргструктуре четкого обозначения определенного места и существования СМК, подкрепленного соответствующим структурным подразделением. На эту роль претендует Отдел аккредитации, лицензирования и качества образования в составе Управления образовательных программ, подчиняющегося проректору по образовательной деятельности. Об этом подробнее будет описано в Стандарте 2 данного Заключение.

В вузе проводятся реформы, связанные с получением особого статуса в 2024 году. Реформы углубились также с назначением нового ректора КРСУ, который находится на своем посту с 2025 года. Коллектив отмечает динамичность, молодой энтузиазм, профессионализм и высокую работоспособность ректора. Именно с приходом ректора начались существенные изменения на всех уровнях деятельности. На первом этапе руководство во главе с ректором уделяет большое внимание организационным работам, обеспечению материально-технической базы, удовлетворению потребностей, особенно внутренних стейкхолдеров. Его заслугой считается, принятое решение о выделении КРСУ земельного участка в с. Кашка-Суу для строительства университетского кампуса, в апреле

2025 года. Во время визита Комиссия ознакомилась с макетом будущего кампуса. Руководство и все сотрудники возлагают на будущий кампус большие надежды.

Желание топ-менеджера контролировать все процессы вуза своим личным присутствием, неустойчивая Оргструктура и не окончательная расстановка кадровых ресурсов, тормозит внедрение некоторых внутренних процессов содержательного характера. Об этом говорилось на интервью в вузе и ректор, понимая и часто соглашаясь с экспертами Комиссии в их анализе, говорил о том, что он сам видит внутреннюю ту или иную слабую сторону, но реформировать ее и заняться ее решением не доходят руки. Таким, образом некоторые управленческие процессы на данный момент проводятся по инерции заданной ранее. Комиссия отмечает, что пока руководство не расставит ответственность должным образом, с делегированием ответственности и доверия тем или иным руководителям, структурам и просто ответственным лицам, некоторые процессы будут отставать, что может привести к разрыву системности.

Что касается Оргструктуры, которая не является на сегодня еще окончательной, Комиссия обратила внимание руководства на частое дублирование в части функционала, связанное с недоверием к уже существующему ответственному лицу, выполняющему данные функции. Это прежде всего касается контрольных функций. К примеру зачем открывать еще один отдел в Управлении, для отслеживания посещаемости студентов или сотрудников, когда эта функция уже заложена на другом уровне, например на Деканате факультета и т.д. и др. Другая проблема, выявленная в беседах с сотрудниками-это не полное понимание синергетической связи между структурами вуза. К примеру если Центр психологической поддержки находится под руководством одной вертикальной ветви ответственности, то он не понимает свою функциональную связь например, с Комиссией по этике, так как она находится под руководством другой ветви. Это происходит со многими структурами в КРСУ, не понимающих о синергетической функциональной связи между ними, на благо одних и тех же Целей КРСУ.

В части информированности, в открытом доступе размещены: учредительные и нормативные документы (Устав КРСУ, положения, правила); сведения об органах управления и структуре университета; образовательные программы, правила приема, контингент обучающихся по бюджету, контракту и численности иностранных граждан; результаты приемных кампаний; информация о финансово-экономической деятельности в пределах требований законодательства; информация о стипендиях и мерах поддержки обучающихся; информация о международном сотрудничестве; информация о фонде целевого капитала КРСУ; новости, объявления, информация в СМИ, инструкции и мн. др.

Доступна информация о Решениях Ученого совета, Управляющего совета, о деятельности Попечительского совета не только через официальный сайт, но также через освещение в средствах массовой информации. Информированием дело не обходится, так как КРСУ имеет и систему обратной связи и оценки удовлетворенности партнеров, включающей: анкетирование обучающихся и сотрудников; сбор обращений и предложений через официальные каналы связи; обсуждение вопросов управления и качества образовательной деятельности на заседаниях коллегиальных органов; взаимодействие с работодателями и партнерами в рамках Попечительского совета, Центра карьеры и трудоустройства, совместных мероприятий. В таблице «Сводный анализ удовлетворенности партнеров системой управления» видно, что анкетирование проводится со студентами (1 раз в год), ППС (в рамках аттестации), административным персоналом

(плюс интервью), работодателями (плюс заседания, интервью), выпускниками (плюс мониторинг на ежегодной основе). Выводятся индексы удовлетворенности и отчет о том, что принято по итогам предложений и рекомендаций. КРСУ тесно взаимодействует с работодателями, государственными структурами, академическими и индустриальными партнерами. С такими, как Госкорпорация «Росатом», ПАО «Кировский завод», Государственная налоговая служба при Кабинете Министров КР, компания «Газпром Кыргызстан» и компанию Wildberries.

КРСУ четко осознает и демонстрирует свою уникальность в сравнении с другими вузами страны и региона. Для того, чтобы оставаться на передовых позициях «Институт стратегического анализа и прогноза» за десять месяцев 2025 года подготовил 34 аналитических материала, включая исследования для государственных структур, в том числе сравнительный анализ систем образования Кыргызстана и России, а также аналитические записки по вопросам смертности школьников и перехода на 12-летнее образование.

Еще один момент, привлекающий внимание-это, то что КРСУ имеет направленность на русскоязычное и билингвальное образовательное пространство. В Стратегии прописывается институциональная уникальность университета в виде: один университет-две страны, два языка-в четыре раза больше возможностей. Вуз декларирует даже, что видит в будущем преподавание на трех языках, прибавляя к кыргызскому и русскому языкам, английский язык преподавания. На сегодня ввиду того, что на медицинских направлениях учатся иностранные студенты, обучение уже проводится на английском языке. В КРСУ имеется Институт русского языка и Центр кыргызского языка и Манасоведения. Эти структуры покрывают потребности в дисциплинах по кыргызскому языку (например, технический кыргызский язык) и предметов по истории, географии и Манасоведению, являющимися обязательными для всех вузов страны. Также они проводят выравнивающие языковые курсы. Но какой-то концепции и видения, как решить в будущем задекларированное преподавание на этих языках, в виде открытия кыргызскоязычных или англоязычных групп обучения, с достаточной и оснащенной методической, методологической и технической ресурсными базами, нет. Из бесед видно, что никто, ни на каком уровне не приступал к решению этой Задачи. Пока остается обучение на русском языке, как и записано в Уставе КРСУ. На взгляд Комиссии, все что прописывается в Стратегии развития, должно начинать управляться с момента декларирования, не должно ставиться в очередь и самое важное должно отдаваться уверенно под ответственность, поставленного лица или структурного подразделения. Руководству КРСУ в управлении процессами нужно найти баланс между доверием с делегированием и контролем.

Преимущества

- 1. Признание и получение КРСУ межгосударственного статуса с интеграцией образовательных систем КР и РФ.*
- 2. Присвоение особого статуса КРСУ Указом Президента КР от 20 марта 2024 года.*
- 3. Работа КРСУ в правовом поле двух государств с реализацией сетевых программ и программ с выдачей двойного диплома, признаваемых в КР и РФ.*
- 4. Серьезная и качественная работа по формулированию, созданию, информированию, внедрению Миссии, Видения и Стратегии развития вуза, с вовлеченностью всех заинтересованных сторон.*

5. *Проведение масштабной работы по составлению Стратегии развития КРСУ-2040 с привлечением разнообразия инструментов, через Программы и стратегии РФ и КР, проведением стратегических сессий на различных уровнях и с привлечением всех участников процесса по вертикали.*
6. *Обеспечение непрерывной цепочки преемственности образования: школа-колледж-вуз-послевузовское образование-дополнительное образование.*
7. *Стремление всех, от руководства до обучающихся, к осуществлению Целей, Задач, идей, проектов с видением КРСУ в лидерах мировой Образовательной системы.*

Рекомендуемые меры

1. *Внедрять гибкие, современные и своевременные механизмы управления для минимизации разрыва между результатами стратегических инициатив, конкретных проектов и регулированием бюджетных решений через максимальную волю административной поддержки.*
2. *В ближайшее время завершить работу по поиску оптимального варианта Организационной структуры, способствующей эффективному управлению деятельностью и процессами в полной синергетической связи ее участников.*
3. *Топ-менеджерам и руководству в целом, необходимо научиться четкому распределению функциональных обязанностей, ответственности, внутреннего контроля и доверию с умением делегирования полномочий.*

Рекомендации обязательные к исполнению

1. *После завершения и утверждения Оргструктуры имеется необходимость обучения персонала пониманию и умению работать в синергии структурных подразделений, а именно в части функционала и в рамках общих Целей и Задач всего Университета.*
2. *В Оргструктуру ввести подразделение по обеспечению централизованного руководства СМК под прямым руководством ректора.*
3. *Продолжить активную деятельность по пути цифровизации всех уровней деятельности КРСУ, согласно заявленной Миссии и Целям Стратегии развития-2040.*

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

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

Руководство к стандарту

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

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

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

Общая оценка

Для того, чтобы узнать построена ли Система гарантии качества в вузе, какое место она занимает в общей деятельности в университете и каково отношение к ней руководства ОО, достаточно первым делом посмотреть на ее действующую Организационную структуру. В Оргструктуре КРСУ, которая была предоставлена для изучения в Доказательной базе до посещения вуза и в той, обновленной, которую КРСУ предоставил во время визита, не видно ни структурного подразделения, ни общественного Совета по обеспечению качества образования. По Оргструктуре видно, что нет ответственных по контролю, оценке и централизованному ведению деятельности СМК. Комиссия, изучая документы отметила в Оргструктуре «Отдел аккредитации, лицензирования и качества образования» (ОАЛиКО), который находится в Управлении образовательных программ, который в свою очередь находится в ответственности проректора по образовательной деятельности. Во время визита, именно этот отдел, где тема качества образования раскрывается только лишь на третьем месте в названии самой структуры, был представлен, как тот самый отдел, в полномочия, которого входит обеспечение СМК. Аккредитация, которая является лишь одним из внешних инструментов СМК, даже в названии Отдела выходит на вторую позицию перед качеством образования. На первом месте по значимости находится контроль.

Во время посещения вуза высшим руководством и менеджерами второго уровня было выдвинуто еще КРУ (контрольно-ревизионное управление) которое, по их мнению выполняет контрольную функцию СМК и мониторинга структур. Во время интервью, в

беседе с руководителем КРУ было выяснено, что полномочия данного управления охватывают ревизионную финансовую функцию, а мониторинг и контроль касаются дисциплинарных положений исполнения трудовых и образовательных обязательств обучающихся, ППС и сотрудников. Таким образом, данное управление, также нельзя назвать централизованным подразделением по обеспечению СМК.

СМК не будет полным, а решения не будут коллегиальными, если в Оргструктуре также будет отсутствовать Совет по качеству, которому отведена роль рекомендательных функций по внедрению, оценке, обеспечению организационной и нормативной составляющими СМК. Такого Совета в КРСУ нет.

В отчете по самооценке написано, что в вузе документирована и реализуется Политика гарантии качества, обеспечивающая устойчивое функционирование и постоянное улучшение внутренней системы обеспечения качества образования. Также написано, что в КРСУ утверждена Ученым советом и размещена на официальном сайте университета внутренняя система менеджмента качества. Сама формулировка не верна, о чем было сказано во время интервью с руководителями и во время рабочих дополнительных интервью с проректором по образовательной деятельности, начальником управления образовательных программ, начальником ОАЛиКО и др. Разместить можно нормативы, итоги оценки СМК, но не саму СМК.

Существование СМК должно быть констатировано в Оргструктуре и обеспечено внутренней нормативной базой в процессе ее внедрения, оценки, обновления. Есть три основных документа, которые могут свидетельствовать о наличии СМК: Политика в области качества, Руководство по СМК, Документированные процедуры. Также должны быть нормативы, обеспечивающие деятельность структур (описанных выше) и нормативов, обеспечивающих механизмы мониторинга (рейтинга) структурных образовательных подразделений и ППС, а также внутреннего аудита СМК, куда входит аудит (контроль, оценка) остальных структурных подразделений, обеспечивающих также деятельность системы менеджмента качества.

В связи с этим Следующим этапом Комиссия просмотрела ДБ и изучила ряд внутренних нормативов по СМК. Прежняя Политика в области качества образования была разработана в КРСУ в соответствии со Стратегией развития Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования Кыргызско-Российского Славянского университета на 2019-2024 гг., одобренной Ученым Советом КРСУ протокол № 3 от 20.10.2019 г. и утвержденной ректором. В 2026 г. на основании Стратегии развития КРСУ на 2030 год и плановый период до 2040 года был разработан новый документ «Политика в области качества образования», который в настоящее время проходит обсуждение со всеми стейкхолдерами. На текущий момент Политика качества актуализирована в соответствии с Программой развития КРСУ и отражает приоритеты и стратегические направления развития университета. Политика направлена на формирование единой системы обеспечения качества, развитие практико-ориентированного обучения, цифровых технологий и научной деятельности. Документ основывается на принципах ориентации на студентов, интеграции образования и науки, академической ответственности и взаимодействия с работодателями и нацелен на повышение качества подготовки специалистов и укрепление позиций университета. Вышесказанное о Политике качества, было выписано из отчета по самооценке. Фактически, во время визита, Комиссии была представлена Политика без подписи, без даты. К

содержанию документа Комиссия относится положительно, так как его содержание является внутренним делом КРСУ. Но, чтобы продолжить внедрение СМК, необходимо первым делом завершить обсуждение документа и утвердить его на Ученом Совете, проведя через обсуждение Совета по качеству.

К другим локальным нормативам по гарантии качества образования, которые были представлены в ДБ относятся, имеющиеся в наличии: «Положение по системе менеджмента качества СМК РК 9001-2018»; «Система менеджмента качества: Документированная процедура «Анализ рисков»; «Система менеджмента качества: Документированная процедура «Корректирующие действия»; «Система менеджмента качества: Документированная процедура «Управление записями»; «Система менеджмента качества: Документированная процедура «Внутренний аудит»; «Система менеджмента качества: Документированная процедура «Управление документацией»; «Положение о внутривузовской системе контроля качества образования в КРСУ»; «Система менеджмента качества: Цели в области качества образования КРСУ от 27 сентября 2022 г.»; «Система менеджмента качества. Отчет «Анализ системы качества образования со стороны руководства КРСУ» 2026 г.

Можно отметить, что ряд документов по СГК в КРСУ есть. Стоит также подчеркнуть, что «Положение о внутривузовской системе контроля качества образования», не подписан, не утвержден никаким органом, но датирован 28 декабря 2021 года. Сам документ не ясный, не четкий, даже в употреблении терминологий. Непонятно для чего предназначен, для контроля или управления качеством. Представлено «Положение по системе менеджмента качества (Руководство по качеству) датированное 17 сентября 2018 года. В связи с утверждением новой Стратегии развития, и обсуждением новой Политики по обеспечению качества образования, данные нормативы должны быть пересмотрены.

Нормативы «Система менеджмента качества. Документированная Процедура «Анализ рисков» за 2018 год, «Документированная процедура «Внутренний аудит» за 2018 год, «Документированная процедура «Корректирующие действия», «Управление документацией», «СМК. Документированная процедура», были представлены Комиссии в том же содержании, только с переутвержденной шапкой, датированной 2026 годом. Все эти нормативы также требуют пересмотра, заполнения, актуализации. Для эффективности и удобства все Процедуры Комиссия рекомендует лучше объединить в единый документ, но на основании новой Номенклатуры дел, после окончательного утверждения Организационной структуры и распределения сотрудников по местам. Анализ документов системы менеджмента качества, размещенных на официальном сайте университета, показывает, что в КРСУ заложены отдельные элементы ориентации на международные стандарты (в том числе подходы ISO и принципы, соотносимые с ESG), а также требования к качеству образовательной деятельности, мониторингу и управлению результатами. Вместе с тем данная работа носит частично системный характер и требует дальнейшей формализации и регулярного обновления.

КРСУ пишет в Отчете, что в вузе осуществляется непрерывный мониторинг качества образования, включающий: самообследование организации образования (2022, 2025 гг.); оценку достижения обучающимися результатов обучения по образовательным программам; оценку образовательных программ и структурных подразделений; внутренние аудиты системы обеспечения качества; рейтингование ППС; анализ показателей выполнения государственных образовательных стандартов и вузовского компонента

образовательных программ; проведение опросов обучающихся и выпускников с целью оценки удовлетворенности качеством образования и совершенствования образовательного процесса. Комиссия во время посещения задавала вопросы по мониторингу и рейтингам ППС и структурных подразделений. Университету необходимо пересмотреть механизмы и оценку деятельности участников СМК. Привести к единым показателям, автоматизировать сами процессы. Что касается внутреннего аудита, необходимо создать твердую нормативную базу и подготовить своих внутренних сертифицированных специалистов аудиторов СМК. Представленный отчет «Анализ системы качества образования со стороны руководства КРСУ» показывает, что оно проводится, но эффективность будет тогда, когда этим займется соответствующее подразделение с подготовленными специалистами.

Кроме проверок руководства к мониторингам также привлекаются различные структуры. В КРСУ обеспечение СМК проводится всеми структурами. Из интервью видно, что все понимают, что такое СМК и ответственность распределена между всеми понемногу и нет централизованного управления. В отчете так и написано, что все структуры работают слаженно и принимают участие в постоянной работе внутреннего контроля качества. Каждый сотрудник КРСУ несет ответственность за качество выполняемой работы. В целях реализации Политики качества в структуре университета функционируют профильные службы и подразделения, обеспечивающие планирование, мониторинг, контроль и совершенствование качества образования, включая отдел аккредитации, лицензирования и качества образования; Управление образовательных программ; Центр социологических исследований (оценка удовлетворенности обучающихся и работодателей); отдел организации государственной аттестации и выпуска специалистов; отдел практик и стажировок; кафедры и факультеты, осуществляющие внутренний контроль качества реализации образовательных программ; иные структурные подразделения, участвующие в обеспечении и развитии внутренней системы качества образования.

КРСУ утверждает, что ключевые роли распределены между ректором, проректорами, КРУ, профильным департаментам, факультетам и кафедрам. Они несут общую ответственность за принятие управленческих решений; внедрение и контроль политики качества в образовательной, научной, финансово-экономической, международной и инфраструктурной сферах; координацию, анализ и оценку эффективности процессов обеспечения качества; реализацию политики качества на уровне образовательных программ и структурных подразделений. Вся эта ответственность прописана в Положениях и должностных инструкциях. Все вопросы и проблемы рассматриваются и анализируются на заседаниях УС и принимаются решения. Комиссия считает, что все эти структуры могут проводить свою деятельность в единой системе обеспечения качества образования, которая должна проводиться сверху вниз, также, как и сверху вниз должны быть разработаны нормативы в единых адресных документах, а не разбросаны по различным положениям. Руководству остается создавать материальные и социальные условия, здоровую конкурентную среду с мотивацией, для исполнения Целей, определенных в Политике обеспечения качества образования.

То же самое по соцопросам и анкетированию. Ежегодно до начала учебного года Центр социологических исследований, проводит социологические исследования, осуществляет аналитическую обработку данных, разрабатывает рекомендации по совершенствованию деятельности университета, а также осуществляет консультационную и образовательную деятельность в области прикладных исследований. Исследования

проводятся в соответствии с Регламентом проведения социологических исследований КРСУ. Имеются данные от 4 июня 2024 г. по проведенному опросу выпускников по оценке удовлетворенности качеством образования, организованный деканатом факультета ЭФ при содействии ЦСИ. Результаты показали, что 80,85% выпускников удовлетворены качеством обучения, 74,47% положительно оценивают уровень подготовки, 67,02% отметили развитие навыков работы с информацией, 56,38% — самостоятельного принятия решений, 52,13% — командной работы, а 43,62% — исследовательских навыков. Кроме того, 84,04% респондентов отметили интерес к выбранной образовательной программе. Каждые подразделения проводят на постоянной основе анкетирование обучающихся, ППС, сотрудников. Рекомендовано проводить опросы в определенной периодичности, более централизованно и полностью перевести опросы в электронные форматы, определить постоянные и основные формы анкет, а при необходимости проводить внеочередные опросы по каким-то горячим проблемам. Анкетирование должно быть перекрестным, сбалансированным между всеми стейкхолдерами.

Другой инструмент — это сбор рекомендаций, жалоб и предложений от обучающихся, ППС, внешних партнеров по различным каналам. За последний год поступило 475 жалоб, все рассмотрены, и положительно решенные составляют в среднем 85 процентов. Таблица по динамике общей удовлетворенности партнеров качеством образовательных услуг (по данным ежегодных опросов) за 5 лет показала, что уровень удовлетворенности увеличивается с каждым годом. Проанализированы были показатели по удовлетворенности обучающихся, ППС, работодателей, выпускников. Хотелось бы отметить, что показатель, который вырос на немного, связан с удовлетворенностью обучающихся, в то время как показатель удовлетворенности выпускников вырос на много с 65% (5 лет назад) до 81% по итогам прошлого года.

Все явные проблемы были проговорены во время посещения вуза со всеми категориями респондентов. КРСУ и устно и в Отчете подтверждает, что в целом система постановки и актуализации целей политики качества в КРСУ функционирует, но носит частично системный характер и требует дальнейшего развития, формализации процедур и регулярного обновления документов в соответствии с международными стандартами и требованиями законодательства. В процессе формирования и актуализации целей политики гарантии качества КРСУ опирается на международные стандарты и рекомендации в области обеспечения качества образования, включая ESG, подходы CHEA и иные признанные модели оценки качества, а также учитывает требования национального законодательства и нормативно-правовых актов в сфере образования. Это обеспечивает сопоставимость и сопредельность системы гарантии качества университета с международной практикой и способствует устойчивому развитию образовательной организации. Комиссия проговорила свою позицию непосредственно ректору, что этого можно будет достичь через централизованную работу структуры, отвечающей за централизованную деятельность по обеспечению Системы менеджмента качества образования. Комиссия получила устную поддержку от ректора в понимании данного вопроса. КРСУ в данный момент проводит большие изменения внутри вуза и осознает, что недостаточно и неоперативно подходит к вопросу внедрения СМК, хотя понимает, что она должна действовать. Ректор откровенно сказал, что имеет конкретную кандидатуру для руководства работой совершенствования СМК в КРСУ извне, но на данный момент этот человек еще не рекрутирован в штат вуза.

Эффективность реализации политики качества подтверждается результатами внешнего и внутреннего контроля. В КРСУ проводятся профилактические мероприятия со стороны надзорных органов (11.11.2025 г. и 03.02.2026 г.), направленные на оценку соответствия деятельности университета установленным требованиям. Внешним подтверждением качества образовательных программ КРСУ является прохождение национальной и международной аккредитаций. Медицинское направление прошло международную аккредитацию, ООП магистратуры. Подтверждением прохождения процедур лицензирования в правовом поле РФ является наличие действующей лицензии, выданной ФСНСОН (Рособрнадзор) от 22 апреля 2021 г. Кроме того, деятельность КРСУ подлежит регулярному мониторингу со стороны Минобрнауки РФ, включая мониторинг эффективности ОО, результаты которого используются для оценки качества образовательной, научной и финансово-экономической деятельности вуза. Результаты внешних оценок фиксируются в отчетах и доводятся до руководства и структурных подразделений.

Руководство создает условия труда и обучения. Университет располагает необходимыми кадровыми, финансовыми, материально-техническими и инфраструктурными ресурсами для обеспечения здоровья и безопасности обучающихся и сотрудников. Функционируют системы охраны труда, медицинского обслуживания и профилактики, доступ к необходимой инфраструктуре и поддерживающим сервисам.

В рамках реализации Программы развития КРСУ на 2024-2025 гг. были выделены дополнительные ассигнования федерального бюджета РФ в объеме 490,49 млн.руб. на: «Формирование портфеля программ ДПО (1 689,00 тыс. руб.); «Укрепление образовательной экосистемы университета и обеспечение непрерывности и качества подготовки специалистов» (17 282,00 тыс. руб.); «Формирование комфортной студенческой среды (коворкинг)» (6 900,00 тыс. руб.); «Обеспечение комплексной безопасности» (112 463,00 тыс. руб.); «Проведение комплекса мероприятий по устранению аварийного состояния объектов инфраструктуры» (38303,00 тыс. руб.); «Модернизации сетевой инфраструктуры университета для повышения скорости и надежности связи» (12 758,00 тыс. руб.) и мн. др. Имеются нормы и процедуры, направленные на предотвращение и рассмотрение случаев дискриминации, обеспечение уважительного и безопасного взаимодействия в академической среде, а также на формирование культуры взаимного уважения и ответственности.

ППС и обучающиеся представлены в деятельности коллегиальных органов управления университета, включая Ученый совет, учебно-методические и экспертные комиссии, советы факультетов и другие органы. Кандидатуры выдвигаются структурными подразделениями и органами студенческого самоуправления. В УС 5% студентов, в Попечительском и Управляющем советах 9% студентов, 16% выпускников, 12% работодателей.

В университете организованы регулярные приемы, рабочие встречи, обсуждения с обучающимися, встречи с выпускниками, преподавателями, встречи со старостами, сотрудниками и представителями внешней среды. Для коммуникации используются как очные формы взаимодействия, так и электронные каналы связи, включая официальный веб-сайт, корпоративную электронную почту и иные цифровые инструменты. Студенты КРСУ приняли участие в сессии «Обновление системы высшего образования: чего ждать

молодежи», проходившей в рамках деловой программы Министерства науки и высшего образования РФ на Петербургском международном экономическом форуме.

Необходимо в КРСУ наладить внутренний аудит СМК и организовать мероприятия по проблемным точкам, которые сам вуз считает недоработанными и как он признает, носят частично системный характер. Речь идет об актуализации Целей Политики СМК и централизованного управления, совершенствования механизмов и процедур обеспечения качества образования.

Преимущества:

- 1. Понимание руководством недостатков в работе по обеспечению СМК и стремление по ее дальнейшему совершенствованию.*
- 2. Проведенный анализ и ориентирование на обеспечение и совершенствование Системы менеджмента качества на основе международных стандартов и национальных (РФ, КР) требований в сфере образования.*
- 3. Стремление к развитой непрерывной системе мониторинга, анализа результатов и корректирующих действий.*
- 4. Активное участие и соблюдение баланса представителей различных уровней внешних и внутренних стейкхолдеров в главных коллегиальных органах управления ОО.*

Рекомендуемые меры

- 1. Завершить Оргструктуру КРСУ, предоставив определенное место структурному подразделению по обеспечению качества образования.*
- 2. Завершить согласование и утвердить новую «Политику в области менеджмента качества образования КРСУ» в соответствии с новыми Миссией и Стратегией развития-2040.*
- 3. Привести в действие «Положение о внутреннем аудите» под руководством специального структурного подразделения по обеспечению качества образования КРСУ.*
- 4. Рассмотреть возможность обучения сотрудников и ППС на тренингах по теории и построению СМК в вузе.*
- 5. Пересмотреть Номенклатуру дел, согласно новой Оргструктуре, для обновления и пересмотра Документированных процедур.*
- 6. Рассмотреть возможность планового обучения большинства ППС и сотрудников на тренингах по внедрению СМК, по подготовке экспертов по СМК.*

Рекомендации обязательные к исполнению

- 1. Наладить централизованное управление СМК КРСУ структурным подразделением по обеспечению качества образования в очевидной синергетической связи Организационной структуры.*
- 2. Разработать и внедрить основной документ по внедрению СМК в вузе «Руководство СМК», учитывая индивидуальность КРСУ.*
- 3. Провести мероприятия по информированию и введению в действие новой Политики качества среди всех внутренних и внешних стейкхолдеров.*
- 4. Систематизировать и автоматизировать механизмы мониторинга образовательных структурных подразделений и ППС.*

5. Заняться подготовкой своих сертифицированных специалистов по внутреннему аудиту СМК, через специальные тренинги.
6. Обновить и объединить существующие Документированные Процедуры КРСУ.

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

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

Руководство к стандарту

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

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

ОО несет ответственность за соответствующую финансовую поддержку непрерывного и качественного процесса обучения, информирование обучающихся и ППС о наличии и доступности образовательных ресурсов и системы поддержки ОО.

Обеспеченность ОО информационными ресурсами является условием осуществления образовательной деятельности. ОО должна обеспечить прозрачность и беспристрастность процесса набора и профессионального роста ППС.

ОО ответственна за компетентность своих преподавателей, что влияет на качество реализации образовательных программ. Управление персоналом ОО осуществляется кадровой политикой, основанной на принципах развития квалификации руководящих кадров, педагогических и научных работников ОО, согласно действующего законодательства.

Общая оценка

Анализ содержания стандарта показал, что Кыргызско-Российский Славянский университет имеет достаточный потенциал кадровых, материально-технических и финансовых ресурсов, способный обеспечить дальнейшее его устойчивое развитие и вывести на новый этап конкурентоспособности и академического превосходства. Экспертная комиссия полагает, что достижение успеха во многом будет обусловлено политикой управления ресурсами и выбранными приоритетами.

В ходе интервью с ППС, АУП, студентами Комиссия пришла к выводу, что не всегда рядовые сотрудники, преподаватели и студенты информированы об изменениях, не все принимаемые решения и проводимые преобразования являются понятными. Это

обусловлено быстрыми и частыми изменениями как политики и(или) вектора движения, так и системы управления ресурсами: организационная структура, структура управления, кадровая политика, внутренние нормативные документы.

Экспертная комиссия подтверждает, что ресурсное обеспечение КРСУ, включая человеческие ресурсы, финансовые, инфраструктурные и материально-технические ресурсы, соответствуют заявленной Миссии, Политике и Стратегии КРСУ, так как проводимая нынешним руководством Университета политика управления ресурсами способна обеспечить решение основных задач образовательного, учебно-воспитательного, научно-исследовательского и инновационного, а также инфраструктурного развития Университета.

Однако в ходе интервью было выяснено, что не всегда политика изменений быстро и точно доходит до конечных исполнителей, не всем сотрудникам бывают ясны их задачи и функции, их взаимосвязь с изменившейся Миссией и Видением развития Университета.

Во время визита внешней Экспертной комиссии было установлено, что КРСУ имеет ясную политику по обеспечению квалифицированными специалистами в составе административного, преподавательского, учебно-вспомогательного и инженерно-технического персонала для эффективной организации и поддержки учебно-образовательной, научно-исследовательской и иных видов деятельности, вытекающих из Миссии и Стратегии Университета. Это четко прослеживается в подборе кадров, их развитии и обучении, повышении квалификации, включая зарубежные программы (например, обучение в Сколково). В Университете уделяется внимание повышению квалификации всех сотрудников: имеется план повышения квалификации для ППС в предметной области и в развитии soft skills, для АУП в формировании культуры менеджмента и для УВП по работе с лабораторным оборудованием. Эти меры направлены на усиление компетенций сотрудников. На основе предоставленной документации Комиссия сделала выводы о том, что в КРСУ действуют беспристрастные, объективные и прозрачные процессы отбора, профессионального роста и развития всего штата, гарантирующие компетентность всего персонала ОО, которые способны квалифицированно реализовать все бизнес-процессы Университета.

Наряду с этим отмечаются следующие положительные моменты, благоприятно сказывающиеся на управлении ресурсами:

- кадровая политика Университета обозначена одним из приоритетных направлений развития. Университет обладает достаточным кадровым потенциалом, развитой академической культурой и устойчивой репутацией на национальном и международном уровнях;

- в Университете реализуется политика цифровой трансформации: внедрены корпоративные информационные системы, цифровые образовательные технологии, аналитика данных и онлайн-сервисы;

- университет принимает меры по обеспечению деятельности обновленной на современный контекст инфраструктуры и образовательной среды, включая учебные пространства, лаборатории и цифровые сервисы.

К значительным достоинствам/достижениям относится то, что гарантирует достаточное количество доступных и соответствующих цели обучения учебных ресурсов и структур, обеспечивающих поддержку обучающихся, улучшение их успеваемости и

развитие навыков жизнедеятельности в социуме, а также создана благоприятная среда обучения и организации академических процессов. В частности, в Университете происходит комплексная цифровая трансформация, включающая внедрение ИС «Университет», электронного документооборота, онлайн-сервисов для обучающихся и сотрудников, а также проведение аналитики данных в управлении, используются цифровые образовательные технологии, получает развитие электронная образовательная среда (Moodle, онлайн-курсы, дистанционные форматы обучения).

Важнейшим достижением отчетного периода является переход от традиционной модели оплаты труда к стимулирующей многоэлементной системе (KPI), которая концептуально изменила мотивационную среду и представляется одним из существенных управленческих решений.

Вместе с тем Экспертная комиссия отмечает, что при устойчивой положительной динамике роста контингента обучающихся происходит снижение численности профессорско-преподавательского состава (с 999 чел. в 2021 г. до 796 чел. в 2026 г.) и рост педагогической нагрузки. Наряду с этим, анализ кадровой статистики показывает, что за последние пять лет зафиксировано устойчивое снижение острепенности ППС: доля докторов наук упала с 16,6% до 13,9%, а доля кандидатов наук (включая PhD) - с 45,1% до 39,4%. Подобная динамика противоречит задачам по наращиванию научного потенциала и ставит под угрозу соответствие показателям по качественному составу, согласно минимальным требованиям МОН КР программ магистратуры и аспирантуры. Экспертная комиссия считает, что во избежание дальнейшего снижения показателей острепенности профессорско-преподавательского состава необходимо внедрить практику выделения целевых грантов. Создание системы внутривузовской грантовой поддержки, сфокусированной исключительно на молодых исследователях (до 35 лет), выступит эффективным адресным корректирующим механизмом. Данная мера позволит финансово разгрузить молодых преподавателей, снизить их потребность в поиске дополнительного заработка и сконцентрировать их усилия на своевременном завершении и защите диссертационных работ. В среднесрочной перспективе это обеспечит системное воспроизводство научных кадров, омоложение академического состава и восстановление нормативных показателей острепенности университета.

Также, выявлен острый дисбаланс в системе повышения квалификации. В условиях масштабной цифровизации университета, обучение прошли 68,9% ППС, но при этом охват административно-управленческого персонала составил всего 3,11%, а учебно-вспомогательного-5,34%. Выявленный дисбаланс в охвате программами и повышения квалификации создает существенные риски для операционной деятельности университета. Учитывая форсированный переход КРСУ на системы электронного документооборота («InfoDocs», «1С»), дефицит профильных цифровых компетенций у не педагогического состава формирует угрозу эффективности управления. Нехватка практических навыков работы в цифровой среде неизбежно провоцирует психологическое и административное сопротивление сотрудников отказу от привычных бумажных носителей. По мнению Экспертной комиссии, целенаправленное и обязательное обучение АУП выступит необходимым превентивным механизмом. Данная мера позволит плавно преодолеть барьер отторжения инноваций, синхронизировать квалификацию управленческого аппарата с темпами институциональной цифровизации, снизить вероятность технологических сбоев и

гарантировать стабильность внутренних процессов на этапе полного внедрения безбумажных технологий.

Несмотря на прогрессивность новой системы оплаты труда, анализ выявляет проблемы в развитии кадрового потенциала: недостаточная прозрачность и ясность механизма оценивания для рядового преподавателя. В результате стимулирующая функция эффективного контракта работает не в полную меру, так как ППС не видит прямой, понятной и быстрой связи между своими ежедневными усилиями и итоговой выплатой.

Эксперты отмечают, что не каждый преподаватель понимает свою позицию в общем рейтинге. Для формирования здоровой академической конкуренции необходимо публиковать сводные рейтинги кафедр и факультетов и открыто отмечать топ-10 лучших преподавателей университета по итогам года. Это наглядно продемонстрирует коллективу, что система работает объективно и поощряет реальных лидеров образовательного процесса.

Эксперты также обращают внимание на проблему закрытости процедуры расчета индивидуального рейтинга (KPI) для профессорско-преподавательского состава и для решения этой проблемы считают целесообразным внедрить прозрачный механизм апелляции. Автоматизированная обратная связь с обоснованием непринятых достижений исключит административную субъективность и защитит ППС от ошибок. Данная мера критически важна для эффективной работы стимулирующей системы оплаты труда, так как она формирует понятную связь между усилиями сотрудника и его финансовым вознаграждением.

Стоит отметить, что в Университете принята разветвлённая структура управления не всегда гарантирует рамки целесообразности, обеспечивает оптимальные способы достижений целей и, в определенной степени, создает почву распыления средств и сил. А выстроенная более централизованная система и «вертикаль управления» не всегда позволяет своевременно и точно достигать замысла и ответственно подходить к процессу со стороны подчиненных структурных подразделений, ответственных должностных лиц и вспомогательных служб.

Доказательством служит наличие структур и должностей, которые дублируют друг друга как по функционалу, так и должностными полномочиями. Например, послевузовское образование, куда относится докторантура PhD, аспирантура и традиционная докторантура, управляется двумя подразделениями-Центр базовой докторантуры PhD/по профилю и Отделом планирования и сопровождения ОП послевузовского образования (аспирантура). Кроме того, наблюдается некое дублирование должностных обязанностей заведующего кафедрой и руководителей образовательных программ.

Также обращает на себя внимание принята двухэтапная конкурсная процедура приема профессорско-преподавательского состава: 1 этап-через конкурсную комиссию, 1 этап-конкурс через Ученый совет, что влечет риски конфликта результатов этих двух конкурсных этапов.

Эксперты отмечают, что проводимая цифровая трансформация носит в определенной степени разрозненный и фрагментарный характер с отсутствием целостного видения перехода в цифровой университет.

В отчете по самооценке отмечается, что в КРСУ проводится работа по созданию SMART-Университета. Однако, в ходе интервью с уполномоченными структурными подразделениями выяснилось, что данная работа в основном сводится к автоматизации

отдельных процессов и информатизации системы управления ими. При этом не делается акцент на искусственный интеллект, который уже прочно присутствует в жизнедеятельности общества, особенно в образовании, также отсутствует в целом концептуальное видение SMART-Университета и новой модели “Университет 5.0”.

Выше отмеченные моменты на практике порождают управленческие коллизии (это было установлено в интервью с различными категориями работников), негативно отражающиеся на качестве образовательного процесса.

В КРСУ особое внимание уделяется постоянной политике по улучшению материально-технической базы и инфраструктуры (достаточное оборудование, помещения и лаборатории для достижения результатов обучения) и обеспечивает к ней доступ для стейкхолдеров, которая совершенствуется, улучшается и пересматривается в целях реализации своей Миссии.

Предоставленная доказательная база и документы подтверждают, что в Университете гарантируется надлежащее и адекватное финансирование для реализации всей своей деятельности, обеспечивающее качество образовательного процесса. Университету выделяются финансовые средства из федерального бюджета Российской Федерации на Программу развития, которые направляются на обеспечение образовательной деятельности, модернизацию инфраструктуры, осуществление цифровой трансформации и др. Только за последний год выделены дополнительные средства в объеме 490,49 млн. рублей. Финансовая поддержка и устойчивость КРСУ охватывает развитие человеческого капитала, инвестиции в студентов и обучающихся, образовательной и научной базы, инфраструктуры и жизнеобеспечение.

Для осуществления административной, учебной, научной и внеучебной работы, успешного выполнения своих должностных функций созданы условия сотрудникам и преподавателям, рабочие места оснащены компьютерной техникой и иными необходимыми средствами. Уделяется внимание социально-бытовым потребностям, работает столовая, оборудованы пункты питания, кафетерий, которые обеспечивают качественной и вкусной едой, произведен капитальный ремонт во всех туалетных комнатах. Руководство Университета проводит мониторинг удовлетворенности преподавателей и сотрудников созданными условиями и быстро реагирует на их мнения.

Создаются благоприятные условия для активной внеучебной деятельности и общения студентов и преподавателей, проведения массовых и целевых мероприятий. С этой целью созданы коворкинг зоны, оборудован кибер-клуб игровым компьютером, игровым монитором, игровой мышью и другими гарнитурными элементами.

Во всех учебных корпусах функционирует доступ к сети Интернет через Wi-Fi с этой целью заключен договор №179/13-FO о предоставлении услуг передачи данных в сети “Акнет”.

Руководство Университета постоянно проводит анализ и мониторинг состояния инфраструктуры, по результатам которых принимаются конструктивные решения, в частности, по реализации инфраструктурных задач на 2025-2026 учебный год. Учебные аудитории, лаборатории и кабинеты оснащены необходимым оборудованием и техническими средствами-интерактивными досками, компьютерной техникой. Так, в апреле 2025 г. было приобретено 200 компьютеров, 250 мониторов, 60 многофункциональных устройств и 20 ноутбуков, и в ноябре 2025 г. закуплено еще 216 моноблоков, 50 компьютеров и 40 мониторов, 14 интерактивных панелей, 1 LED-экран. Для

удобства учебные аудитории обеспечены модульными столами и органометрическими стульями.

В Университете функционирует хорошо оснащенная библиотечная инфраструктура общей площадью 755 кв.м., которая представлена 5 абонеменами, 5 читальными залами, включая электронный читальный зал. Руководство Университета уделяет достаточно большое внимание развитию библиотечной инфраструктуры, ежегодно обновляются фонды, осуществляется цифровизация ресурсов.

В ходе интервью было выяснено об общей удовлетворенности ППС и обучающихся доступностью, качеством и обеспеченностью образовательного процесса учебными и инфраструктурными ресурсами. Наряду с модернизацией существующих учебных корпусов руководство Университета проводит активную работу над новым проектом-развитие университетской инфраструктуры. С этой целью определен земельный участок площадью 30 га, разработан дизайн-концепт и макет нового кампуса. Подписано соглашение между Кабинетом Министров Кыргызской Республики и Правительством Российской Федерации о строительстве нового кампуса КРСУ на 15 тысяч студентов с учебными корпусами, общежитиями и всеми необходимыми объектами. Финансирование и строительство кампуса обеспечивает российская сторона. Новый кампус, как считают в КРСУ, полностью снимет вопросы материально-технического обеспечения вуза.

За последние два года наметилась тенденция омоложения среднего возраста ППС. В связи с этим, в целях развития педагогических компетенций молодых преподавателей введен институт наставничества.

Со стороны Экспертной комиссии подтверждается, что КРСУ придерживается политики дружелюбного отношения к природным ресурсам и охраны окружающей среды, проведения акций по очистке территорий, оказанию помощи регионам по восстановлению исторических и иных памятников и др. Одним из направлений обновленной Миссии КРСУ является политика “зеленого” управления, которая включает рациональное использование природных ресурсов, снижение негативного воздействия на окружающую среду и формирование экологической ответственности подрастающего поколения. В рамках данной политики проводятся различные мероприятия: форумы, лекции, круглые столы, фестивали, конкурсы, которые расширяют круг участников - обучающихся, студентов, учащихся. Основная цель-развитие экологического мышления и вовлеченности в контекст устойчивого развития. Также к институциональному преимуществу относится проведение политики «зеленого университета». Так, в рамках проекта «Бережливый университет» 147 сотрудников прошли обучение основам бережливого производства, системно внедряются дисциплины по зеленой экономике и реализуются 6 профильных программ, ориентированных на устойчивое развитие, что закрепляет за университетом статус лидера экологической образовательной повестки в регионе и формирует современную корпоративную культуру мирового уровня.

С учетом полученных данных в рамках отчета по самооценке/SWOT анализа/предоставленной доказательной базы/результатов, проведенных интервью, Экспертная комиссия пришла к выводу, что КРСУ имеет ясно выработанную политику управления всеми видами ресурсов, направленную на реализацию Миссии и достижение стратегических целей развития университета.

Преимущества:

1. Университет имеет комплексную политику управления ресурсами (человеческими, финансовыми, материально-техническими, инфраструктурными), осуществляется поэтапное обновление и модернизация всех видов ресурсов.
2. Уделяется большое внимание развитию инфраструктуры, о чем свидетельствует принятие документа Инфраструктурные задачи Университета на 2025-2026 учебный год.
3. Сделан акцент на цифровую трансформацию Университета и создание SMART-Университета.
4. Принимаются меры по повышению квалификации персонала.
5. Разработаны механизмы и инструменты мотиваций работников Университета к качественной и результативной деятельности.

Рекомендуемые меры

1. В целях повышения эффективности управления образовательными ресурсами (программами) провести мероприятия по устранению дублирования функционала заведующего кафедрой, руководителей образовательных программ и деканатов.
2. Рассмотреть возможность перехода на одноэтапные конкурсные процедуры приема ППС.
3. Внедрить внутри университета систему целевых исследовательских грантов исключительно для молодых ученых (до 35 лет), работающих над кандидатскими, докторскими (PhD) диссертациями.
4. Пересмотреть план повышения квалификации на следующий учебный год, сделав акцент на административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал. Охват административного и учебно-вспомогательного персонала программами повышения квалификации должен быть доведен до 50% в год.
5. Организовать обязательные внутренние курсы цифровой грамотности для АУП по работе в системах электронного документооборота («InfoDocs», «IC»), чтобы нивелировать сопротивление коллектива при отказе от бумажного документооборота.
6. По мере внедрения системы оценки деятельности педагогических работников рекомендуется ежегодный пересмотр коэффициентов (например, увеличение веса за создание онлайн курсов или участие в международных грантах) для синхронизации KPI рядового преподавателя с макропоказателями Стратегии развития КРСУ до 2040 года.

Рекомендации обязательные к исполнению

1. Провести функциональный анализ структурных подразделений и должностей для обеспечения оптимальной структуры и системы управления ресурсами, прежде всего, человеческими, нацеленными на реализацию Стратегии развития Университета.
2. Внедрить принципы корпоративного управления для обеспечения четкого разделения полномочий и закрепления ответственности между топ-менеджментом и менеджментом среднего звена и создать Службу комплаенса и рисков-для анализа и управления всеми рисками.
3. Разработать Концепцию SMART-Университета с единой платформой, объединяющей едиными принципами образовательную, научно-исследовательскую, учебно-воспитательную, социальную, административно-хозяйственную, инфраструктурную направления деятельности с использованием искусственного интеллекта.
4. Обеспечить доступность сводных (обезличенных или открытых) рейтинговых таблиц для всего коллектива в информационной системе «SMART-Университет».
5. Создать прозрачный механизм оспаривания результатов оценки. Если достижение преподавателя (например, научная статья или методическое пособие) не было зачтено верифицирующей комиссией, система должна автоматически направлять сотруднику уведомление с четким обоснованием причины отклонения и сроками для исправления ситуации.

Решение комиссии по Стандарту 3 – Деятельность ОО – В большей степени соответствует данному Стандарту Агентства.

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

Руководство к стандарту

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

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

Общая оценка

По результатам анализа представленных материалов и проведенной оценки можно отметить, что в КРСУ сформирована система разработки, утверждения, мониторинга и актуализации образовательных программ. Образовательные программы разрабатываются с учетом Миссии университета, институциональной стратегии, государственных образовательных стандартов Кыргызской Республики, федеральных государственных образовательных стандартов Российской Федерации, а также потребностей рынка труда и академического сообщества.

В университете действуют внутренние Положения и регламентированные процедуры, определяющие порядок разработки, рассмотрения, экспертизы и утверждения образовательных программ. Образовательные программы проходят обсуждение на уровне кафедр, факультетов, учебно-методических комиссий и учебно-методического Совета. В процесс разработки и актуализации программ вовлекаются работодатели, представители профессиональных сообществ, выпускники, обучающиеся и внешние эксперты. Это позволяет университету учитывать разные точки зрения и постепенно адаптировать содержание образовательных программ к современным требованиям.

Положительно оценивается то, что КРСУ не ограничивается формальным сохранением действующих программ, а проводит их обновление с учётом изменений в законодательстве, развитии науки, технологий и рынка труда. В рабочих учебных планах последних лет отражены современные дисциплины, связанные с цифровыми технологиями, искусственным интеллектом, машинным обучением, DevOps, цифровой экономикой, цифровым правом, доказательной медициной, энергоэффективным проектированием и другими актуальными направлениями. Это показывает, что университет стремится поддерживать содержание образовательных программ в актуальном состоянии. Но, прослеживается необходимость более четкого документирования участия работодателей, выпускников и обучающихся в разработке, обсуждении и актуализации образовательных программ.

Вместе с тем, при дальнейшем развитии системы обеспечения качества образовательных программ КРСУ целесообразно уделить больше внимания не только наличию процедур, но и демонстрации их фактической результативности. В представленном Отчете по самооценке достаточно подробно описано, какие механизмы существуют, однако не всегда в полной мере раскрыто, какие конкретные решения были приняты по итогам мониторинга, обратной связи от студентов, работодателей, выпускников и преподавателей. Для усиления доказательной базы университету важно системно фиксировать путь от поступившего предложения или выявленной проблемы до принятого решения и внесенного изменения в Образовательную программу, рабочую программу дисциплины, фонд оценочных средств или организацию практики.

В КРСУ действует механизм обратной связи со студентами, преподавателями, выпускниками, работодателями и профессиональными сообществами. Используются анкетирование, обсуждение Образовательных программ на заседаниях кафедр и Учебно-методических комиссий, консультации с работодателями, обращения обучающихся и сотрудников, а также анонимные каналы обратной связи, включая чат-бот и Почту доверия. Наличие таких каналов является положительным фактором, поскольку позволяет университету видеть потребности участников образовательного процесса и своевременно реагировать на возникающие вопросы. В отчете, в таблице 4.1. “Сводная карта состояния образовательных программ за последний учебный год указан **средний уровень удовлетворенности студентов обучением в 85,8%**, при этом, в ходе интервью так и не было выяснено по какой методике был проведен данный мониторинг, как выведен средний уровень, где были рассмотрены и утверждены вопросы анкеты и т.д. Соответственно, дальнейшее развитие данного направления должно быть связано с более четким документированием результатов обратной связи. Важно, чтобы итоги анкетирования, встреч, обращений и предложений не только собирались, но и анализировались, обсуждались на соответствующих уровнях управления и приводили к понятным управленческим решениям. Это позволит сделать механизм обратной связи более прозрачным и убедительным для всех участников образовательного процесса.

В отчете показано, что в рамках системной актуализации в РУП 2025 года, включены современные дисциплины, отражающие новейшие достижения науки и технологий. По **направлению «Программная инженерия»** введены «Введение в машинное обучение», «Нейронные сети», «Технологии DevOps в процессе разработки ПО», «Высоконагруженные приложения и их тестирование», «Архитектура программных систем», «Защита информации», «Сети и телекоммуникации», «Разработка корпоративных приложений». По **направлению «Электроэнергетика и электротехника»** введены «Теоретические основы нетрадиционной и возобновляемой энергетики», «Энергетические сооружения ветроэнергетических и солнечных установок», «Физические основы возобновляемых источников энергии. Нанотехнологии в энергетике», «Энергосбережение», «Электромагнитная совместимость в электроэнергетике», «Проектирование электрооборудования установок нетрадиционной и возобновляемой энергетики». По **направлению «Экономика»** по всем профилям включены дисциплины «Цифровые финансовые активы и технологии», «Управление банковскими рисками», «Анализ конъюнктуры рынка финансовых услуг», «Управление финансовыми активами», «Финансовые рынки», «Инвестиции и инновации», «Эконометрика», «Цифровая экономика», «Информационные технологии в профессиональной деятельности», «Экономико-математическое моделирование», «Нейронные сети», «Системы искусственного интеллекта», «Алгоритмизация и программирование экономических задач», «Объектно-ориентированное программирование и визуальное моделирование», «Цифровой маркетинг», «Цифровая экономика», «Профессиональные компьютерные программы», «Компьютеризация учета и анализа бизнес-процессов», «Анализ и управление рисками», «Системы и стандарты противодействия отмыванию преступных доходов». По **направлению «Менеджмент»** включены дисциплины «Инновационное предпринимательство», «Креативное дизайн-мышление», «Риск-менеджмент», «Современные технологии маркетинга и менеджмента», «Менеджмент устойчивого развития», «Проектный менеджмент», «Team-менеджмент», «Цифровая экономика». По

направлению **«Юриспруденция»** введены «Основы цифрового права», «Информационные технологии в юридической деятельности», «Информационное право», «Правовые основы информационной безопасности», «Цифровое правосудие», «Право цифровых платформ», «Цифровые технологии в юриспруденции», «Цифровые финансовые активы», «Информационная безопасность», «Система оценки рисков отмывания денег и финансирования террористической деятельности». По **специальности «Судебная экспертиза»** введены дисциплины «Информационные технологии в судебно-экспертной деятельности», «Компьютерные технологии в экспертной деятельности», «Цифровые платформы в экспертной деятельности», «Обеспечение информационной безопасности», «Современные виды криминалистических исследований», «Методы и средства судебно-экспертных исследований». По **направлению «Международные отношения»** появились дисциплины «Количественные и качественные методы исследования политической науки», «Методология проведения научных исследований», «Международная и национальная безопасность», «Основы геоэкономики и геополитики», «Современные международные отношения», «Международные конфликты», «Вопросы безопасности в Центральной Азии». По **направлению «Лечебное дело»** введены «Доказательная медицина», «Медицинская информатика», «Медицинская генетика», «Лучевая диагностика» и «Клиническая фармакология». По **направлению «Архитектура»** введены «Компьютерное проектирование и цифровые технологии в архитектуре», «Энергоэффективные здания», «Социально-экологические основы проектирования», «Прогрессивные строительные материалы», «Современные высокоэффективные конструкции» и «Архитектурная бионика». По **направлению «Дизайн архитектурной среды»** включены дисциплины такие как, «Компьютерное проектирование интерьеров», «Компьютерная графика», «Проектная графика и 3D визуализация», «Энергоэффективные здания», «Современное пространственное и пластическое искусство», «Современная архитектура», «Инженерно-технологическое обеспечение архитектурно-дизайнерских решений», «Специальное оборудование архитектурной среды». По **направлению «Перевод и переводоведение»** появились дисциплины, как «Информационные технологии в профессиональной деятельности», «Информационные технологии в лингвистике», «Компьютерная лингводидактика», «Теория межкультурной коммуникации», «Практический курс научно-технического перевода». Данная практика соответствует актуальным требованиям и в рамках студентоориентированного обучения в КРСУ предусмотрены различные формы организации учебного процесса: лекции, семинары, практические занятия, проектная и исследовательская деятельность, цифровые образовательные технологии, консультации, наставничество и кураторское сопровождение. Положительно оценивается внедрение курсов, направленных на развитие критического мышления, аналитических навыков, работы с информацией и принятия решений на основе данных. Сильной стороной является внедрение курсов «Основы критического мышления», «Искусственный интеллект» на всех факультетах, направленных на развитие аналитического мышления, работы с информацией и принятия решений на основе данных.

Студенты привлекаются к участию в органах студенческого самоуправления и взаимодействуют с руководством университета через студенческие организации. Тем не менее, в ходе интервью было выявлено что в КРСУ нет студенческих советов, но есть профсоюзная организация, лидером которой является Белов Максим, студент естественно-научного факультета, группы ЕФП-1-22. Профком включает в себя профессиональные

бюро различных факультетов. Наряду с этим существует студенческая организация “Новое единство”. Посредством всех этих организаций, студенты взаимодействуют с руководством и интервью показали, что руководство обращает внимание на все обращения студентов и реализует их. Нужно подчеркнуть, что во время интервью, наиболее активными выступали студенты медицинского факультета. Они рассказали о том, что у них есть возможность выезжать со студенческими отрядами в Российскую Федерацию на работу. Была обнаружена проблема того, что сертификаты медицинских сестер КР не котируются на территории РФ. После обращения с этой проблемой к ректору КРСУ, данная проблема была решена. После интервью со студентами, Комиссия посчитала, что студентоориентированное обучение неравномерно распределяется на студентов университета от факультета к факультету.

Отдельного внимания заслуживает развитие внеучебной среды. В университете созданы условия для участия обучающихся в научных кружках, олимпиадах, спортивных мероприятиях, творческих клубах, волонтерских проектах, дебатном клубе, студенческих отрядах, профсоюзной организации и органах студенческого самоуправления. Такая деятельность способствует развитию soft skills, коммуникативных навыков, лидерства, командной работы, социальной ответственности и профессиональной инициативности студентов. Положительным фактором является наличие Центра компетенций, клубов Pixels, OpenTalk, дебатного клуба, волонтерских и социальных проектов.

Согласно таблице 4.2. наиболее высокий уровень вовлечённости наблюдается в студенческом самоуправлении-30%, научных кружках и олимпиадах-25%, волонтерских и социальных проектах-22%. На странице 15 Отчета по самооценке, также отражена динамика роста вовлечённости молодёжи в студенческую активность: 2023 год -3,1%, 2024 год-10,8%, 2025 год-24%. Одним из направлений внеучебной активности студентов является трудовая мобильность. Студенты КРСУ принимают участие в трудовых проектах студенческих отрядов на территории РФ и РБ, включая медицинские проекты в городах Пермь, Новосибирск, Иркутск и Минск, а также производственные проекты в Южно-Сахалинске.

И, на основе представленной документации и проведенных интервью, Комиссия сделала вывод, что ОО имеет систему по организации внеучебной деятельности студентов для создания благоприятной среды и развития дополнительных и коммуникационных навыков.

В то же время при дальнейшем развитии студентоориентированного обучения университету важно уделить внимание более равномерному внедрению лучших практик по всем образовательным программам. В ходе проведения интервью, стало понятно, что активно разрабатывают совместные образовательные проекты с работодателями только студенты медицинского факультета, что и способствует внесению в образовательные программы необходимые новые компетенции. Необходимо обеспечить, чтобы заявленные возможности выбора элективных дисциплин, курсов по выбору и индивидуальных образовательных траекторий были понятны студентам и фактически доступны в образовательном процессе. Для этого важно не только иметь соответствующие положения, но и демонстрировать их практическое применение: наличие каталогов элективных дисциплин, понятный порядок выбора, информирование студентов и примеры индивидуальных учебных планов.

Практическая подготовка обучающихся также является важным направлением развития образовательных программ. В университете имеются Договоры с организациями-партнерами, базы практик, положения о практической подготовке и обучении на рабочем месте. Вместе с тем, по итогам обсуждений со студентами было отмечено, что практическая составляющая может быть усилена. В дальнейшем КРСУ целесообразно расширять практикоориентированное обучение, активнее использовать обучение на рабочем месте, усиливать взаимодействие с работодателями по вопросам содержания практик и оценки сформированных компетенций. Экспертной комиссией подтверждается, что в ОО предусмотрены элементы студентоориентированного обучения. В материалах указаны различные формы обучения, проектная и исследовательская деятельность, цифровые образовательные технологии, консультации, наставничество, кураторское сопровождение, участие студентов в органах управления, а также возможность индивидуальных образовательных траекторий.

Система оценивания обучающихся в КРСУ включает текущий контроль, промежуточную аттестацию, государственную итоговую аттестацию, фонды оценочных средств, балльно-рейтинговую систему, проверку письменных работ через систему «Антиплагиат», апелляционные процедуры и учёт уважительных причин. Положительно оценивается наличие механизмов апелляции и участие независимых преподавателей, не принимавших участия в первоначальной оценке, при рассмотрении спорных вопросов. Но, насколько действительно работает система апелляции во время интервью выяснить не удалось, поскольку студенты знают о такой системе, но не было ни одного студента, который бы воспользовался этой системой или слышали бы от одногруппников о том, что они подавали на апелляцию.

Экспертной комиссией подтверждается, что в ОО предусмотрены элементы студентоориентированного обучения. В материалах указаны различные формы обучения, проектная и исследовательская деятельность, цифровые образовательные технологии, консультации, наставничество, кураторское сопровождение, участие студентов в органах управления, а также возможность индивидуальных образовательных траекторий. Вместе с тем, в ходе проведения интервью было выявлено что студентоориентированное обучение реализуется не в полной мере, студентам не предоставляется возможность выбора элективных дисциплин и курсов по выбору, отсутствует механизм формирования индивидуальных образовательных технологий и механизм формирования индивидуального учебного плана. На просьбу предоставить индивидуальный учебный план обучения студента, был получен ответ, что еще ни один студент не обратился с просьбой организации индивидуальной траектории обучения.

Также, во время интервью было выявлено, что студентам недостаточно часов практики, и они хотели бы увеличить ее количество. Экспертами было выявлено, что в ОО есть Положение об обучении на рабочем месте, но в образовательном процессе этому вопросу внимание не уделено.

Кроме того, в интервью с выпускниками получена информация о том, что университет дает хорошие теоретические знания, что когда работодатель слышит, что студент окончил КРСУ, он с радостью берет его на работу, тем не менее, работодателями было предложено следующее:

- больше часов образовательной программы уделить производственной и другим видам практики;

- включить в образовательные программы гостевые лекции и приглашать на них производителей;
- приглашать для преподавания побольше инженерных кадров, имеющих практический опыт работы;
- усилить совместную проектную деятельность.

Соответственно, это говорит о необходимости дальнейшего усиления практической подготовки и более активного внедрения обучения на рабочем месте. И, тем самым, Экспертной комиссией подтверждается недостаточная равномерность внедрения лучших практик студентоориентированного, практикоориентированного и проектного обучения по всем образовательным программам.

В стандарте указывается что оценка знаний студентов происходит в соответствии с Европейской системой перевода и накопления кредитов (European Credit Transfer and Accumulation System-ECTS)-общеевропейская система учета учебной работы обучающихся при освоении образовательной программы или курса. Но, во время визита Экспертной комиссии было установлено, что при этом не используется буквенная система оценки знаний студентов, которая является неотъемлемой частью ECTS, что говорит о несоответствии системы оценивания знаний студентов Европейской системе перевода и накопления кредитов. Данный вопрос был вынесен на обсуждение с различными уровнями респондентов и, какая-то часть респондентов выразила согласие о необходимости внедрения буквенной оценки знаний студентов, а какая-то часть показала, что не имеет понятия о такой системе оценивания. Кроме того, ректор КРСУ ответил, что университетом система буквенной оценки знаний студентов вводиться не будет, так как у них еще и российское подчинение, а в РФ такая система не используется. Тем не менее, эксперты предлагают в будущем рассмотреть введение буквенной системы оценки знаний, чтобы получать корректные показатели по GPA, которые будут понятны всем интересующимся, так как по правилам Американской Ассоциации СНЕА, которая имеет право заходить на сайты, аккредитуемых ОО Агентством EdNet. Конечно недостаточно корректные показатели могут ввести в заблуждение не только Ассоциацию, но и другие интересующиеся стороны. Также, это устранил сложности при переводе студента в другие вузы Кыргызстана, а также в зарубежные вузы.

Кроме того, в таблице 4.1 “Сводная карта состояния образовательных программ” за последний учебный год указано что Средний балл и/или GPA студентов по КРСУ, составляет 3,1 балла. В то же время, в таблице 5.2: “Сводный анализ успеваемости студентов по ОО”, указан ещё более высокий средний балл и/или GPA по ОО. В ходе интервью с ППС, Экспертной комиссии удалось выяснить, что такой высокий балл произошел не из-за того, что большое количество студентов учится на «отлично», а из-за того, что баллы в системе оценивания занижены и не соответствуют рекомендуемой шкале оценивания, утвержденной Постановлением Кабинета Министров Кыргызской Республики от 27 сентября 2024 года № 590. Соответственно, для дальнейшего повышения прозрачности и сопоставимости Результатов обучения целесообразно дополнительно уточнить и единообразно применять шкалу оценивания, порядок перевода баллов и расчета GPA. Это позволит избежать различного понимания результатов оценивания и обеспечит большую прозрачность для студентов, преподавателей, работодателей и внешних экспертов.

С учетом полученных данных в рамках отчета по самооценке/SWOT анализа/предоставленной доказательной базы/результатов, проведенных интервью, Экспертная комиссия пришла к выводам, что в КРСУ сформирована и функционирует система разработки, реализации, мониторинга и совершенствования образовательных программ. Университет имеет нормативную базу, управленческие процедуры, механизмы обратной связи, практикоориентированные элементы обучения, систему оценивания и развитую внеучебную среду. При этом дальнейшее развитие данного направления должно быть связано с усилением доказательной базы, более четкой фиксацией результатов обратной связи, расширением индивидуализации обучения, повышением прозрачности оценивания и усилением практической подготовки.

Преимущества

- 1. В КРСУ сформирована нормативно закрепленная система разработки, утверждения, мониторинга и актуализации образовательных программ.*
- 2. Образовательные программы обновляются с учетом требований ГОС КР, ФГОС РФ, рынка труда, развития науки, технологий и профессиональной среды.*
- 3. В учебные планы включаются современные дисциплины, связанные с цифровыми технологиями, искусственным интеллектом, машинным обучением, цифровой экономикой, цифровым правом, доказательной медициной и другими актуальными направлениями.*
- 4. В КРСУ создана активная внеучебная среда, способствующая развитию soft skills, лидерских, коммуникативных, творческих и профессиональных навыков обучающихся.*
- 5. Система оценивания включает текущий контроль, промежуточную и итоговую аттестацию, фонды оценочных средств, проверку письменных работ, апелляционные процедуры и учёт уважительных причин.*

Рекомендуемые меры

- 1. Разработать систему документирования и сохранения результатов мониторинга образовательных программ и решений, принятых по итогам анализа.*
- 2. Рассмотреть вопрос ведения единого реестра предложений работодателей, выпускников, студентов и преподавателей по совершенствованию образовательных программ для анализа решений и отчетностей.*
- 3. Разработать систему анализа и фиксирования в единой базе эффективных изменений внесенных в образовательные программы, рабочие программы дисциплин, фонды оценочных средств и практическую подготовку по итогам обратной связи.*
- 4. Наладить эффективные механизмы информирования студентов о возможностях выбора элективных дисциплин, курсов по выбору и индивидуальных образовательных траекторий.*
- 5. Совершенствовать развитие практикоориентированного обучения, проектной деятельности и обучения на рабочем месте, в тесной связи с индустриальными партнерами и работодателями.*

6. Сформировать и довести до полного понимания руководителей программ и преподавателей устойчивой связи между результатами обучения, содержанием дисциплин, фондами оценочных средств, практикой и итоговой аттестацией.
7. Пересмотреть формы студенческого самоуправления и организовать более эффективную организацию, которая бы равномерно охватывала работу со всеми студентами университета и имела возможность прямой связи с руководством университета и его различными структурами.

Рекомендации, обязательные к исполнению

1. Обеспечивать на постоянной основе сохранение документальных подтверждений фактического участия работодателей, выпускников и обучающихся в разработке, экспертизе и актуализации образовательных программ, включая протоколы, отзывы, предложения и примеры внесённых изменений.
2. Внедрить и системно применять механизм фиксации предложений стейкхолдеров и принятых по ним решений с указанием ответственных лиц, сроков исполнения и результатов реализации.
3. Обеспечить фактическую доступность для обучающихся выбора элективных дисциплин, курсов по выбору и индивидуальных образовательных траекторий с подтверждением через каталоги дисциплин, порядок выбора и примеры индивидуальных учебных планов.
4. Привести систему оценивания к более прозрачному и единообразному применению, включая шкалу перевода баллов, порядок расчёта GPA и сопоставимость результатов обучения по образовательным программам.

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

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

Руководство к стандарту

В соответствии с данным стандартом ОО должна продемонстрировать оценку своих достижений согласно ожидаемым результатам, ожиданиям стейкхолдеров (ожиданиям студентов, магистрантов, ППС, работодателей, руководства вуза и др.), потребностям государства и общества в соответствии с миссией и стратегией ОО. ОО должна отобразить политику по обеспечению удовлетворенности потребностей всех внутренних и внешних стейкхолдеров в различных видах поддержки и услуг, а также отобразить политику социальной ориентации ОО. ОО должна предпринимать необходимые меры для обеспечения прозрачности в принятии решений и объективности информации, которую получают как внутренние, так и внешние стейкхолдеры.

Организации высшего и послевузовского образования должны последовательно применять утвержденные и опубликованные правила, охватывающие все этапы и процессы «жизненного цикла» обучающегося, начиная с поступления на учебу до присвоения академической степени / квалификации и выдачи диплома об окончании

Общая оценка

Анализ содержания Стандарта 5 показал, что университет располагает документированными правилами и процедурами, регулирующими все ключевые аспекты жизненного цикла студента. Они включают: Положение об инклюзивном образовании (утв. 30.09.2025), Положение о стипендиальном обеспечении и иных формах материальной поддержки, Положение об академической мобильности (утв. 23.02.2026), Положение о практической подготовке обучающихся, Положение о взаимодействии с работодателями при проектировании ООП, Положение о балльно-рейтинговой системе оценки знаний, регламент обучения по индивидуальному учебному плану, а также регламент планирования и организации элективных модулей. Нормативная база охватывает все направления деятельности, предусмотренные Стандартом 5, и в целом является актуальной.

На основе предоставленной документации Комиссия сделала выводы о том, что в университете проводится комплексная профориентационная работа с системой привлечения и обеспечения набора абитуриентов, включающей: регулярные Дни открытых дверей (8 мероприятий в 2025–2026 учебном году, охват свыше 1 700 абитуриентов), выезды в регионы Кыргызской Республики по утверждённому графику (с 15.10.2025), проведение ежегодных профориентационных недель с вовлечением студентов-адаптеров в коммуникацию с абитуриентами. Динамика приёма стабильна: от 2 835 до 3 200 студентов в год при среднем балле ОРТ 163–168 баллов. Студенты, участвовавшие в интервью 10 июня 2026 года, подтвердили ежегодное проведение профориентационных недель. Вместе с тем информация об указанных мероприятиях на официальном сайте университета представлена несистемно и не обновляется с достаточной регулярностью, что снижает прозрачность информирования заинтересованных сторон.

Во время визита Экспертной комиссии также были сделаны выводы относительно проводимой комплексной работы по сопровождению, поддержке и обеспечению прогресса академической успеваемости студентов. Одним из ключевых элементов данной системы является институт кураторства, введённый в 2024–2025 учебном году и охватывающий 92 преподавателя, получающих дополнительную оплату в размере 4 000 сомов в месяц за кураторскую деятельность. Кураторы осуществляют постоянное сопровождение академических групп, проводят индивидуальные и групповые консультации, мониторинг посещаемости и успеваемости студентов, оказывают содействие в решении организационных, академических и адаптационных вопросов. Дополнительная оплата данной деятельности свидетельствует о её институционализации и признании её значимости со стороны университета.

Система адаптации первокурсников также включает институт адаптеров, объединяющий около 120 студентов старших курсов, работающих по принципу «равный-равному». Студенты-адаптеры помогают первокурсникам быстрее интегрироваться в университетскую среду, знакомят их с внутренними правилами, образовательными сервисами и внеучебными возможностями, оказывают консультативную поддержку на

начальном этапе обучения. В начале учебного года проводятся встречи кураторов со студентами, организуются ознакомительные и групповые мероприятия, распространяются информационные материалы о правилах внутреннего распорядка и академической жизни университета.

Важным инструментом первичного информирования является путеводитель для первокурсников, доступный как в электронном виде на официальном сайте университета, так и в печатном формате; он содержит сведения о возможностях университета, каналах обратной связи, включая Почту доверия, а также контактные данные структурных подразделений и ответственных лиц.

В ходе интервью упоминалось проведение культурных и ознакомительных мероприятий для иностранных студентов, в том числе направленных на знакомство со страной пребывания.

Помимо институтов кураторства и адаптеров, система сопровождения и поддержки студентов включает систему именных стипендий по пяти номинациям (учебная, научно-исследовательская, культурно-творческая, спортивная, общественная), охватившую более 250 студентов за полтора года с ежемесячным фондом 640 000 сомов; мониторинг успеваемости через балльно-рейтинговую систему; Центр психологической поддержки (96 консультаций за 2025–2026 учебный год, все семь факультетов); Центр компетенций при ЦКиТ, ориентированный на развитие надпрофессиональных навыков. В ходе визита установлено, что сводные данные о среднем GPA формировались вручную из файлов Excel, а не выгружались автоматически из информационной системы, что снижает верифицируемость показателей успеваемости. Коэффициент отсева представлен в абсолютных значениях без процентного выражения и без анализа причин по факультетам.

Для студентов с особыми образовательными потребностями в ходе визита было отмечено, что на отдельных кафедрах имеются методические материалы и подходы для работы со слабослышащими студентами. Вместе с тем специализированные программы языковой и культурной адаптации для иностранных граждан, а также отдельный регламентированный маршрут сопровождения студентов с ОВЗ с момента поступления документально не представлены.

В части подготовки ППС к работе с неординарными студентами: в ходе визита и по материалам отчёта ЦПП установлено, что в августе–сентябре 2025 года проводился вебинар для преподавателей «Основы инклюзивного образования: методы и подходы», разработаны буклеты для ППС по работе со студентами с различными особыми образовательными потребностями, а также разработаны индивидуальные образовательные маршруты для студентов с ООП. В ходе визита отдельные участники интервью упоминали наличие методических подходов для работы со слабослышащими студентами. Вместе с тем системной программы подготовки и переподготовки ППС к инклюзивной работе, охватывающей весь преподавательский состав, не представлено.

В отношении физической доступности зданий кампуса: в ходе посещения университета Комиссия не выявила доступной инфраструктуры для маломобильных групп населения-пандусов у входных групп, адаптированных лифтов, специализированных санузлов. Документального подтверждения архитектурной доступности корпусов не представлено. Университет связывает решение данного вопроса с планами строительства нового кампуса.

Экспертная комиссия полагает, что в университете имеется политика по развитию мобильности, а также равному предоставлению возможностей и доступа к участию студентов по программам мобильности. Реестр академической мобильности, представленный в ходе визита, подтверждает: долгосрочная исходящая мобильность за 2020–2026 годы составила 135 студентов при выраженной положительной динамике - с 1 участника в 2020–2021 учебном году до 70 человек в 2024–2026 годах; по сетевым образовательным программам с Приамурским государственным университетом, СПбПУ, РУДН и Цзясинским Наньянским политехническим институтом обучение прошли 587 человек; реализуется программа 2+2 с выдачей двойного диплома. Тем не менее предоставленные данные свидетельствуют об отсутствии единой базы данных по мобильности с сопоставимой динамикой по факультетам, программам и партнёрам; медицинский факультет (414 студентов, крупнейший) не имеет ни одного участника долгосрочной мобильности за пять лет; в самоотчёте и реестре фигурируют несогласованные цифры, методология подсчёта которых документально не закреплена.

Кроме того, согласно данным Таблицы 5.3 Отчета по самооценке, показатели входящей мобильности за рассматриваемый период существенно снизились: с 27 иностранных студентов в предыдущие годы до 2 студентов в последнем отчётном периоде. Причины данного снижения и реализуемые меры по восстановлению входящего потока в ходе визита представлены не были. Указанная тенденция ограничивает международное измерение образовательной среды и снижает возможности для межкультурного взаимодействия студентов и преподавателей.

В ходе интервью с АУП, ППС и студентами Комиссия пришла к выводу, что в университете предусмотрены процедуры и обеспечиваются условия для доступа к образованию социально уязвимых групп. Документально подтверждены: компенсационные выплаты иногородним студентам (393 чел. × 7 000 сомов в 2024–2025 году; 301 чел. × 5 300 сомов в 2026 году), именные стипендии от партнёров, сопровождение 22 студентов с особыми образовательными потребностями Центром психологической поддержки. Вместе с тем в ходе визита установлено, что Центр психологической поддержки функционирует в составе одного специалиста, совмещающего функции директора и психолога: при контингенте около 7 953 обучающихся охват консультационной помощью не превышает 1,2% студентов в год, профилактические мероприятия фактически не реализуются ввиду кадрового дефицита. Документального подтверждения архитектурной доступности учебных корпусов для маломобильных групп населения не представлено. Сводная статистика по численности студентов из уязвимых категорий в разбивке по факультетам и в динамике за пять лет отсутствует. Относительно физической доступности зданий, в ходе визита Комиссия не наблюдала доступной инфраструктуры для маломобильных групп населения-пандусов, лифтов, адаптированных входных групп. Представители университета выразили намерение реализовать необходимые решения в рамках строительства нового кампуса.

Экспертная комиссия подтверждает, что в университете в целом обеспечивается трудоустройство выпускников в разрезе направлений подготовки кадров в течение календарного года. Согласно отчёту Центра карьеры и трудоустройства за 2024–2025 учебный год, уровень трудоустройства выпускников 2025 года составил 94%, доля работающих по профилю квалификации-73%, что соответствует положительной пятилетней динамике (с 82% и 57% в 2021 году соответственно). Впервые в ходе данной

экспертизы получены данные по всем семи факультетам: ФАДиС — 88,1% / 79,8% (наилучший показатель); юридический факультет — 74,6% / 49,3% (наиболее уязвимая позиция). Договорная база практической подготовки составила 687 договоров (+15,3% к предыдущему году), 58% практик прошли в сторонних организациях. Наряду с этим выявлено расхождение между институциональным показателем (94%) и данными детализированного мониторинга по выборке 1 076 выпускников (79,3%), которое не было устранено в ходе визита. По имеющимся данным, трудоустройство выпускников осуществляется по нескольким каналам: через базы практик и партнерских организаций, сформированные ЦКиТ (687 действующих договоров), посредством взаимодействия кафедр с работодателями, а также по инициативе самих выпускников. В ходе визита Экспертной комиссии были представлены конкретные примеры сотрудничества с работодателями по направлениям подготовки в области медицины, информационных технологий и менеджмента, когда студенты проходили производственную практику и стажировки в профильных организациях с последующим трудоустройством. Данные факты были подтверждены в ходе интервью с представителями работодателей, которые отметили эффективность взаимодействия с университетом и практику привлечения наиболее успешных студентов и выпускников к дальнейшей работе в организациях-партнерах.

Вместе с тем механизмы сопровождения карьерных траекторий выпускников и результаты трудоустройства при непосредственном содействии ЦКиТ представлены преимущественно в виде отдельных примеров и кейсов. Систематизированная аналитика, отражающая количество трудоустроенных выпускников по каналам содействия, а также вклад отдельных структур университета в процессы трудоустройства, в представленных материалах раскрыта недостаточно полно.

В ходе интервью с работодателями (9 июня 2026 года) было выяснено, что взаимодействие университета с индустриальными партнёрами носит реальный и многоформатный характер: работодатели участвуют в разработке образовательных программ, проводят гостевые лекции и мастер-классы, а также привлекаются к оценке результатов практик. Единодушной рекомендацией работодателей стало расширение практикоориентированного обучения. Вовлечённость крупных компаний, включая горнодобывающие предприятия, финансовые организации и органы государственного управления, на уровне Попечительского совета подтверждена подписанными Соглашениями.

На основе предоставленной документации и результатов визита установлено, что университет имеет политику по обеспечению удовлетворённости потребностей внутренних и внешних стейкхолдеров. Мониторинг реализуется через опросы Центра социологических исследований: в ноябре–декабре 2025 года проведены опросы студентов (1 746 чел., все семь факультетов), ППС (830 чел., практически сплошная выборка) и работодателей (55 чел.). В ходе визита установлено, что ЦСИ функционирует в режиме двухмесячного цикла мониторинга, результаты которого регулярно передаются ректору. Студенты в ходе интервью подтвердили постоянное участие в опросах. Также функционирует анонимная «Почта доверия» ППОО «Молодые» (280 обращений за январь 2025–май 2026, из них 125 жалоб), осведомлённость о которой подтверждена студентами. Вместе с тем ни по одному из опросов не представлены протоколы обсуждения результатов и управленческие решения, принятые по их итогам: замкнутость цикла «опрос—решение—обратная связь со стейкхолдерами» документально не подтверждена.

Информирование студентов обеспечивается через комплекс взаимодополняющих каналов коммуникации, включающих официальный сайт университета, личные кабинеты обучающихся, Telegram-каналы, WhatsApp-группы, а также непосредственную работу деканатов, кафедр, кураторов академических групп и студенческих профсоюзных организаций факультетов. Через указанные каналы до студентов регулярно доводится информация о правилах приема, перевода, восстановления и отчисления, порядке организации учебного процесса, академической мобильности, возможностях получения стипендий и участия в университетских мероприятиях, а также о возможностях продолжения обучения на последующих уровнях образования. В ходе интервью установлено, что сотрудники деканатов и кафедр проводят разъяснительную работу со студентами по вопросам образовательных траекторий, а студенческие организации участвуют в распространении информации и обеспечении обратной связи между обучающимися и администрацией университета. Представленные материалы и результаты интервью подтверждают функционирование указанных каналов информирования и их доступность для студентов.

Зафиксировано, что создан Центр кыргызского языка и Манасоведения-это позитивный шаг. Но цели обучения кыргызскому языку нормативно не закреплены, кадровое обеспечение и роль Центра документально не определены, достижения студентов не отслеживаются. По английскому языку складывается аналогичная ситуация: 60% работодателей называют его ключевой компетенцией, но институциональной политики с целевыми уровнями и мониторингом нет.

Принимая во внимание полученные данные в ходе изучения документации и проведения интервью, Комиссия пришла к выводу, что университет в большей степени обеспечивает выполнение требований Стандарта 5, располагает необходимой нормативной базой и реализует широкий спектр практик поддержки обучающихся. Наряду с этим отмечается, что значительная часть данных практик, будучи реальной и подтверждённой в ходе интервью, недостаточно систематизирована в виде верифицируемой, постоянно пополняемой доказательной базой, что ограничивает возможности оценки их результативности и системности.

Преимущества:

- 1. Финансово обеспеченная и структурно логичная система поддержки студентов, выражающаяся в совокупном ежемесячном бюджете кураторских доплат и именных стипендий составляющей около 1 миллиона сомов.*
- 2. Наличие системы именных стипендий по пяти номинациям, обеспечивающей признание студентов с различными профилями активности-академическим, научным, творческим, спортивным и общественным.*
- 3. Действующий институт адаптеров (120 студентов-старшекурсников, модель peer-to-peer) является методически обоснованной, самовоспроизводящейся практикой КРСУ.*
- 4. Присутствие в КРСУ академической мобильности, демонстрирующей верифицированную положительную динамику за отчетный период.*
- 5. Прослеживается содержательный и многоформатный характер взаимодействия с работодателями: 687 базовых договоров о практике; участие в разработке ООП и в коллегиальных органах и др.*

6. *Функционирование системы мониторинга удовлетворенности с высокой регулярностью в двухмесячный цикл опросов Центра Социологических Исследований.*
7. *Положительная пятилетняя динамика трудоустройства с ростом с 82% до 94% общего уровня и с 57% до 73% по профилю квалификации при наличии впервые верифицированных данных по всем семи факультетам.*

Рекомендуемые меры

1. *Утвердить перечень ключевых показателей эффективности по Стандарту 5, охватывающий адаптацию студентов, обращения и обратную связь, удовлетворённость, академическую мобильность, достижения студентов, трудоустройство, карьерное сопровождение, психологическую поддержку и GPA, и перейти к системной модели управления по целям и индикаторам с ежегодным аналитическим отчётом по всем факультетам.*
2. *Завершить переход к автоматизированной аналитике GPA через цифровую платформу; наладить согласованное взаимодействие факультетов, офиса регистратора и учебного отдела для обеспечения сопоставимости и достоверности академических данных; ввести представление коэффициента отсева в процентном выражении с анализом причин по факультетам.*
3. *Сформировать единый реестр достижений студентов по всем факультетам с разбивкой по направлениям, видам мероприятий и результатам участия, а также обеспечить его регулярное обновление и публикацию на сайте университета.*
4. *Сформировать единую базу данных по академической мобильности с ежегодной динамикой, процентным охватом студентов и распределением по факультетам, странам и программам; разработать дорожную карту включения медицинского факультета в программы международного обмена.*
5. *Замкнуть цикл обратной связи: ввести обязательные протоколы рассмотрения результатов опросов ЦСИ на уровне проректора и ежегодно публиковать информацию о принятых мерах; обеспечить раскрытие результатов рассмотрения обращений, поступающих через анонимные каналы.*
6. *Усилить горизонтальное взаимодействие между структурными подразделениями-факультетами, ЦКиТ, подразделениями по мобильности, учебным отделом, офисом регистратора и психологической службой-для обеспечения согласованности данных, используемых при принятии управленческих решений.*
7. *Активнее использовать потенциал крупных Компаний и производственных предприятий Российской Федерации для расширения практик, стажировок, прикладных проектов и профессиональной ориентации студентов, институционально закрепив данную работу через Соглашения с регулярным мониторингом результатов.*

Рекомендации обязательные к исполнению

1. *Провести техническое обследование всех учебных корпусов на предмет архитектурной доступности для маломобильных групп с составлением акта и утверждением плана устранения выявленных несоответствий с конкретными сроками и бюджетом.*

2. *Расширить кадровый состав Центра психологической поддержки: один специалист при контингенте около 8 000 студентов не позволяет реализовывать системную профилактическую работу и разработать программу групповой профилактики, привязанную к ключевым точкам учебного года.*
3. *Разработать и утвердить единый регламент мониторинга трудоустройства выпускников, закрепляющий источники данных, методику сбора, минимальный охват выборки и периодичность верификации с устранением расхождения между институциональным показателем (94%) и данными детализированного мониторинга (79,3%).*
4. *Разработать целевую программу повышения трудоустройства выпускников юридического факультета по специальности (текущий показатель-49,3%) с привлечением работодателей-партнёров к актуализации образовательной программы.*
5. *Закрепить единую методологию подсчёта показателей академической мобильности в нормативном документе, разграничив долгосрочную мобильность, краткосрочный обмен и сетевые программы; обеспечить согласованность данных самоотчёта и реестра мобильности.*
6. *Разработать и утвердить институциональную языковую политику по кыргызскому и английскому языкам: определить целевые уровни по направлениям подготовки, нормативно закрепить функции и кадровое обеспечение Центра кыргызского языка, ввести систему мониторинга языковых достижений.*

Решение комиссии по Стандарту 5 – деятельность ОО – В большей степени соответствует данному Стандарту Агентства.

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

Руководство к стандарту

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

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

Общая оценка

Анализ содержания стандарта показал, что Университет проводит политику по реализации инновационной и научно-исследовательской деятельности. Данная политика включает интеграцию науки и образования, внедрение результатов НИР в учебный процесс, развитие публикационной активности ППС и научных работников, поддержку инноваций.

Для этого в Университете создана соответствующая инфраструктура управления научной деятельностью и инновациями. Особое внимание отводится отделу по развитию международных научно-исследовательских коммуникаций “Илимград”.

Важным направлением научной деятельности является подготовка научных и научно-педагогических кадров через программы послевузовского образования докторантуры PhD/по профилю, аспирантуры. В настоящее время обучается 61 докторант.

Экспертная комиссия полагает, что Университет демонстрирует управление инновациями, в том числе анализ и внедрение инновационных предложений. Доказательствами данной работы служат успешное функционирование Научно-инновационного управления с отделом управления инновациями, наличие комплексного плана развития, служащий частью новой Стратегии развития КРСУ до 2040 года.

Принимая во внимание полученные данные в ходе изучения документации и во время проведения интервью, Комиссия пришла к выводу, что Университет имеет системы взаимодействия и интеграции достижений на производстве/практике и образовательного процесса. Например, студенты КРСУ провели маркетинговые исследования учебно-оздоровительного комплекса “Жаштык”, выявив его сильные и слабые стороны, внесли конкретные предложения по развитию. Полученные результаты были применены при совершенствовании инфраструктуры комплекса, что демонстрирует применение студентами полученных знаний на практике. В финал республиканского конкурса “Startup Students” вошел один проект студента КРСУ “Комбикорм для птиц и КРС”, который занял 3 место, получив приз, в том числе денежное вознаграждение.

Университет демонстрирует наличие оказания содействия развитию научно-исследовательской деятельности ППС, АУП и обучающимся на различных научных площадках и привлекает обучающихся к практической и научно-исследовательской работе. Данное содействие включает создание соответствующих условий, в том числе мотивирующих научно-исследовательскую активность. Например, студенты КРСУ принимали участие в межвузовской конференции по статистике с исследовательским проектом по цифровизации швейной отрасли, в научно-практической конференции в Казанском федеральном университете по проблемам нефтегазовой геохимии.

по результатам интервью эксперты сделали вывод, что научно-исследовательская работа интегрирована в образовательный процесс на всех уровня обучения - бакалавриат, магистратура, аспирантура и докторантура.

Во время визита внешней Экспертной комиссии было установлено, что Университет поощряет сотрудничество с производством/практической деятельностью и стремится к проведению совместных производственных работ с другими организациями. Реализуются проекты по экологии (госбюджетные два проекта с Министерством природных ресурсов КР), по моделированию зданий, создан бизнес-инкубатор.

В ходе интервью с профессорско-преподавательским составом и обучающимися Комиссия пришла к выводу, что в университете созданы мотивирующие механизмы (система KPI) по активизации публикационной активности преподавателей. В меньшей степени наблюдается вовлеченность студентов к научно-исследовательской работе. Хотя в отчете самооценки отмечается о высоком уровне интереса студентов, магистрантов и аспирантов к научной деятельности на основе опроса ЦСИ: опрос нерепрезентативен, так как охватил лишь около 10% респондентов (742 респондентов от общего контингента более 7000 обучающихся).

Экспертная комиссия подтверждает, что имеется положительная динамика роста публикаций ППС, в том числе индексируемых в изданиях Scopus, Web of Science, растет количество студентов, участвующих в НИРС, СНО, СМУ. Рост публикационной активности ППС подтверждается следующими данными: если в 2021 г. было опубликовано ППС научных трудов 745, в том числе в международных цитируемых изданиях 45, то в 2023 г. - 782, в том числе в международных цитируемых изданиях - 28, и только за первое полугодие 2026 г.-722, в том числе в международных цитируемых изданиях - 82.

Однако в ходе интервью было выяснено, что преподаватели не всех факультетов и кафедр одинаково активно вовлечены в научные исследования, не определены основные приоритеты научной деятельности. В этой связи необходима концентрация научных исследований на четко определенных приоритетах одинаково важных для Российской Федерации и Кыргызской Республики.

Университет наращивает более тесные партнерские связи с компаниями и другими вузами. Примером могут служить организации-партнеры ОсОО "Альянс Алтын", АО "Михайловский ГОК им. А.В.Варчиева", СПбПУ, Казанский федеральный университет и др. Однако, этого еще не достаточно.

Дополнительного внимания требует развитие единого механизма отслеживания результатов внедрения НИР в образовательный процесс и производство. Наличие актов внедрения является сильной стороной, однако для большей прозрачности полезно системно показывать, какие именно результаты исследований были внедрены, в каких дисциплинах, образовательных программах, лабораториях, производственных процессах или практико-ориентированных заданиях они используются, а также какой эффект был получен.

На основе интервью с АУП и ППС Комиссия сделала вывод, что проводимые научные исследования в большей мере носят академический и "кабинетный" характер, не всегда направлены на удовлетворение потребностей экономики, местного производства, отсутствует коммерциализация результатов научно-исследовательской деятельности.

Принимая во внимание полученные данные в ходе изучения документации и во время проведения интервью, Комиссия пришла к выводу, что Университет имеет достаточно высокую академическую репутацию на национальном уровне, сформированную в результате активной научно-исследовательской и инновационной деятельности, что подтверждается результатами национальных и международных рейтингов, а также интервью с работодателями. Можно примеры вписать? пусть разрозненные, хотя бы один. В ходе интервью работодатели особенно отметили высокую подготовку выпускников медицинского, юридического и экономического факультетов, а также тесное сотрудничество с деканатами указанных подразделений.

Наряду с этим отмечаются некоторые недостатки данного направления деятельности Университета: ни в Отчете, ни в ходе интервью не удалось получить данные по общему количеству выполняемых научных проектов в динамике за последние пять лет, объемы их финансирования, полученные результаты. Такая статистика очень важна, особенно если вуз участвует в различных международных рейтингах.

Такая ситуация позволяет сделать вывод, что ведение научных исследований является лишь личной заинтересованностью самих преподавателей и ученых.

Бюджет науки в общем бюджете Университета составляет лишь 0,3%, что свидетельствует о недостаточном количестве научных проектов (финансируемых), научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, выполняемых ППС и учеными.

Финансовое управление не смогло предоставить информацию о профинансированных работах.

В целом КРСУ гарантирует качество подготовки научно-педагогических и научных кадров высшей квалификации в сфере образования, науки и инновационного развития.

Вместе с тем в ходе интервью с администраторами научного направления деятельности не удалось выяснить сколь-нибудь существенную разницу между подготовкой кандидатов наук по классической системе и докторов PhD/по профилю по новому формату, кроме как наличия у последних двух научных руководителей, в том числе одного зарубежного. В то же время на вопрос, не возникает ли конфликт или конкуренция между претендентами при выборе той или иной программы для поступления, руководители соответствующих отделов уверили, что поскольку специальности и программы на этих формах различные, сами по себе новая форма и классическая форма не конкурируют. С точки зрения философии обучения по этим двум различным программам, методологии и контента диссертаций-в Университете не выработана концепция. Представляется, что параллельное существование этих двух систем подготовки научно-педагогических и научных кадров обуславливает необходимость выработки такой Концепции.

В Университете недостаточно развито международное научное сотрудничество в контексте выполнения совместных научных проектов с зарубежными партнерами-университетами или компаниями (имеются единицы, отмеченные в отчете и установленные в ходе интервью). Например, научный проект по очистке стоков вод, в котором принимают участие 6 стран-СНГ, разработка трех модельных законов стран ОДКБ (пять стран-участниц), проект по ресурсосберегающим технологиям в горнодобывающей отрасли и др. Данное направление следует рассматривать как источник привлечения внешних инвестиций, что положительно отразится на бюджете науки.

Анализ представленных материалов показал, что, при дальнейшем развитии инновационной, научно-исследовательской и практико-ориентированной деятельности, университету целесообразно уделить внимание более равномерному вовлечению всех образовательных программ в научные, инновационные и прикладные проекты. В представленных материалах приведено большое количество сильных примеров по отдельным направлениям, факультетам и партнёрствам, однако для усиления системы важно показывать, насколько широко данные практики распространены по всем образовательным программам и уровням подготовки.

Также целесообразно усилить систематизацию оценки эффективности партнёрств. В университете заключено значительное количество соглашений и реализуется много совместных инициатив, однако для дальнейшего развития важно не только фиксировать сам факт сотрудничества, но и регулярно оценивать его результативность: сколько студентов охвачено практиками и стажировками, какие проекты реализованы, какие результаты внедрены, какие публикации или разработки получены, как партнёрство повлияло на обновление образовательных программ и трудоустройство выпускников.

Вся научно-исследовательская, инновационная и практико-ориентированная деятельность университета курируется проректором по научной и инновационной деятельности, в подчинении которого находятся 10 структурных подразделений, включая Научно-инновационное управление с тремя отделами, Управление цифровой инфраструктуры с двумя отделами, Отдел по развитию международных научно-исследовательских коммуникаций “Илимград”, Институт профилактики деструктивности

и экстремизма среди молодежи, Институт стратегического анализа и прогноза, Институт русского языка, Высокогорная обсерватория физики атмосферных процессов, Центр базовой докторантуры, Отдел планирования и сопровождения ОП послевузовского образования (аспирантура) и Издательский дом. При этом анализ показал, что есть структурные подразделения дублирующие круг вопросов или выходящие за компетенции данного проректора. Например, функции Института профилактики деструктивности и экстремизма среди молодежи и Института стратегического анализа и прогноза касаются не только научно-исследовательской работы, но и академических, стратегических, социальных вопросов. В то же время Центр базовой докторантуры и Отдел планирования и сопровождения ОП послевузовского образования (аспирантура) занимаются одними и теми же вопросами, а именно подготовкой научных и научно-педагогических кадров, программы послевузовского образования. Эксперты считают малоэффективной такую организацию деятельности. В этой связи есть целесообразность оптимизации и реструктуризации.

С учетом полученных данных в рамках отчета по самооценке/SWOT анализа/предоставленной доказательной базы/результатов, проведенных интервью, Экспертная комиссия пришла к выводу, что в КРСУ имеется большой потенциал для развития научно-исследовательской, инновационной и практико-ориентированной деятельности, ясное понимание механизмов их осуществления и знание приоритетных направлений, востребованных для различных категорий стейкхолдеров.

Преимущества:

- 1. Создание научно-инновационной инфраструктуры и эффективное администрирование научных и инновационных процессов.*
- 2. Участие в международных рейтингах и научно-образовательных проектах.*
- 3. Развитие партнерств с индустрией (практики, стажировки, совместные проекты).*
- 4. Поддержка научной деятельности (гранты, публикации, участие в конференциях).*
- 5. Рост публикационной активности ППС и ученых.*

Рекомендуемые меры

- 1. Более системно выстроить механизм активного вовлечения ППС в научные исследования, внедрить всю линейку инструментов влияния на их деятельность: мотивационные инструменты, функционально-штатные и организационно-карьерные.*
- 2. Активно развивать стартап-проекты, включая студенческие, поскольку имеющиеся единичные стартапы уже дают хорошие результаты.*
- 3. Рассмотреть вопрос об увеличении финансирования на развитие науки в общем объеме бюджета Университета.*
- 4. Усилить развитие международного научного сотрудничества с зарубежными вузами и участие в инициировании и выполнении совместных научных проектов.*
- 5. Отделу научных проектов разработать механизм ведения систематического анализа и учета всех научных проектов (по количеству, объему финансирования, результативности и др.) финансируемых различными источниками (бюджетные, РФ, КР, хоздоговорные и т.д.).*

6. *Перейти к комплексному планированию научно-исследовательских работ, включая стартапы.*

Рекомендации обязательные к исполнению

1. *Разработать единую политику научных исследований, определяющую приоритетные направления проведения научных исследований учеными Университета.*
2. *Обеспечить более равномерное вовлечение образовательных программ в инновационную, научно-исследовательскую и практико-ориентированную деятельность с отражением результатов по факультетам, кафедрам и уровням подготовки.*
3. *Внедрить единую систему оценки эффективности партнёрств, включающую анализ количества охваченных студентов, реализованных проектов, практик, стажировок, публикаций, внедрений и влияния партнёрств на образовательные программы.*
4. *Обеспечить системное документирование внедрения результатов НИР в образовательный процесс и производство с указанием конкретных дисциплин, образовательных программ, практических заданий, лабораторий или производственных процессов.*
5. *Обеспечить регулярный анализ действующих Соглашений о сотрудничестве для исключения формального характера партнёрств и подтверждения их практической пользы для образовательного процесса, научной деятельности и профессиональной подготовки обучающихся.*
6. *Разработать Концепцию подготовки научно-педагогических и научных кадров в новом формате докторантуры PhD/по профилю и в классической системе аспирантуры, отражающую методологию, принципы, требования и критерии результатов обучения.*

Решение комиссии по Стандарту 6 – Деятельность ОО – В большей степени соответствует данному Стандарту Агентства.

СТАНДАРТ 7. КУЛЬТУРА КАЧЕСТВА. ЭТИЧЕСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ.

Руководство к стандарту

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

Общая оценка

В Отчете по самооценке КРСУ по данному стандарту написано, что Культура качества формируется и развивается как неотъемлемая часть системы управления университетом и реализуется через СМК. Данный подход обеспечивает системное управление качеством образовательной, научной, управленческой и социальной деятельности и соответствует принципам непрерывного улучшения, прозрачности и вовлеченности всех заинтересованных сторон.

В КРСУ к нормативному регулированию, стратегическому и операционному планированию относят регулярный мониторинг образовательных программ и условий обучения, процедуры самооценки, внутреннего аудита, анализ результатов деятельности структурных подразделений, а также сбор и использование обратной связи от обучающихся, ППС, сотрудников, выпускников и работодателей.

Важным элементом Культуры качества считается студентоцентрированная политика университета. В этом направлении реализуется система социальной поддержки обучающихся, включая академические и социальные стипендии, материальную помощь и иные формы поддержки, предусмотренные законодательством КР. К видам поддержки относятся: академическая стипендия; компенсационные выплаты за проживание иногородним и иностранным студентам; именные стипендии КРСУ; стипендия Президента КР; стипендии Президента РФ по приоритетным направлениям; стипендии Правительства РФ по приоритетным направлениям для студентов; стипендии России. 8 апреля 2026 г. по итогам конкурсного отбора назначена именная стипендия ОсОО «Бишкек Солар», финансируемая работодателем. Попечительский совет КРСУ в 2025 г. учредил именные стипендии: от ЕБР, Газпрома Кыргызстан, Евразии. Утверждено «Положение о порядке перехода обучающихся с платного обучения на обучение за счет бюджетных средств РФ» и издан Приказ о зачислении абитуриентов льготных категорий на бюджетные места КРСУ, финансируемые РФ. Финансовая поддержка проводится по заявлениям о социальных выплатах (от 10 000 сом, при этом 4 студента получили по 100 000 сом); компенсации за проживание выплачены 498 получателям; 100 студентов по успеваемости получают от 6 000 до 10 000 сом в месяц и мн.др.

Культура качества внедряется и через внеучебную работу. Реализуются экологические инициативы, включая акцию по сбору макулатуры через деканаты факультетов, направленную на формирование экологической ответственности обучающихся.

Культура качества прививается во всем коллективе также среди сотрудников и ППС. КРСУ понимает, что внедрение Культуры качества должно инициироваться руководством. В этом сотрудники и остальные опрошенные правы, так как все инициативы по СМК

приживаются в коллективе, только в том случае, если они были поняты и оценены топ-менеджерами, которые далее привлекают всех остальных по вертикальной лестнице управления и инициируют внедрение КК в рамках подразделений ОО. Это также должно входить в стратегические задачи ОО, так как внедрение КК является длительным процессом. Как признались респонденты КРСУ на интервью, в КРСУ частично внедрены элементы построения СМК, из чего появляется вывод, что о Культуре качества также ведутся только начальные разговоры и определяются ее Цели и механизмы ее внедрения. В интервью, респонденты разного уровня, высказывали свои мысли о понимании Культуры качества и для чего она необходима в масштабах всей ОО. Понимание важности внедрения Культуры качества в вузе, уже является первым шагом к реализации такой задачи.

В КРСУ никаких четких нормативов и утвержденных механизмов, и инструментов по достижению и внедрению Культуры качества на данный момент не имеется. В дополнительных беседах о Культуре качества сотрудники справедливо затрагивали тему корпоративной культуры, сохранение ценностей ОО, созидание истории вуза, что конечно является важными элементами КК. Комиссия констатирует, что понимание о Культуре качества у руководителей структур имеется, но они еще не приступали к рассмотрению конкретных механизмов, инструментов и методов по ее внедрению. Также не проводилось соответственно никаких бесед, собраний, информирования, направленных на разъяснение и обучение среди всех заинтересованных сторон на данную тему.

Комиссия подчеркивает, что механизмы внедрения КК должны иметь свою внутреннюю правовую основу. Культура качества должна иметь свою специфику для каждого вуза, потому что ОО изначально должна определять для себя свою собственную индивидуальность. Основные направления КК могут быть общими у всех вузов, как представителей академической культуры, но каждая ОО может отличаться своими какими-то традициями на основе индивидуальной институциональной памяти. Но главное, что должно быть твердо-это решение, принятое всем коллективом проводить свою деятельность честно, открыто, доступно для всех на высококачественном уровне, в рамках, построенной и совершенствующейся СМК. В связи с этим, Комиссия дала свои рекомендации во время дополнительных бесед и сформулировала свои письменные рекомендации в данном Заключении.

Важными элементами работы коллектива являются этические, межличностные профессиональные отношения на всех уровнях коммуникаций. В КРСУ имеется и действует внутренняя нормативно-правовая база, обеспечивающая соблюдение норм профессиональной и межличностной этики всеми сотрудниками при взаимодействии с обучающимися, преподавателями, научными работниками, АУП и внешними партнерами. Были представлены следующие нормативы: Этический кодекс КРСУ, Правила внутреннего трудового распорядка КРСУ, Положения, регламентирующие академическую добросовестность и предотвращение конфликта интересов, Должностные инструкции работников, Положения о структурных подразделениях в которые включены элементы требований по этическому поведению. Этический кодекс КРСУ, представленный в ДБ, был принят 10 марта 2026 года. Это четкий и ясный норматив, регулирующий и определяющий основы этики и поведения работников, преподавателей и обучающихся. Это совместный документ и поэтому он демократичен и своевременен.

Для того, чтобы прививать этические нормы и информировать участников учебного процесса о них, проводятся регулярные совещания деканата под руководством ректора по вопросам соблюдения регламентов, академической дисциплины и работы с обращениями.

В КРСУ обеспечен доступ обучающихся и сотрудников к руководству университета через систему регулярных встреч, совещаний и каналов коммуникации.

Для выявления каких-то возможных конфликтов и жалоб, функционируют анонимные каналы обратной связи (чат-бот и почта доверия профкома), обеспечивающие возможность сообщения о нарушениях, включая этические и коррупционные риски, функционирует антикоррупционный телефон доверия «Чистый университет», направленный на выявление и предупреждение коррупционных проявлений. В КРСУ применяются цифровые инструменты обратной связи, направленные на выявление мнений и предложений обучающихся. В частности, ЦКиТ регулярно проводятся анонимные онлайн-опросы студентов. В Отчете ОО представила 9 случаев нарушения академической честности и КК, за 2024 и 2025 г.г., которые они были связаны с плагиатом и списыванием на модуле. Для гарантии конфиденциальности и защиты заявителей, определена персональная ответственность сотрудников, должностные инструкции ППС, АУП и учебно-вспомогательного персонала. Об этом прописано во многих нормативах, к примеру в Положении о системе внутреннего обеспечения качества образования.

В КРСУ реализуется политика академической честности, недопущения дискриминации и обеспечения уважительного взаимодействия между всеми участниками образовательного процесса. Эти намерения прописаны в Уставе КРСУ (дисциплина), в Правилах внутреннего распорядка обучающихся КРСУ (права и обязанности), в других документах по предупреждению коррупционных проявлений и обеспечение прозрачности образовательной деятельности. Требования академической добросовестности распространяются как на учебную, так и на научно-исследовательскую деятельности преподавателей.

Имеется «План мероприятий КРСУ по реализации государственной программы антикоррупционной информационно политики КР на 2026-2027 годы». Организуются информационно-профилактические встречи с представителями МВД КР для повышения правовой грамотности студентов 1 курса, профилактики правонарушений и формирования культуры правовой безопасности в университетской среде. В университете реализуются меры по предупреждению экстремизма, терроризма и иных угроз безопасности, направленные на поддержание безопасной и недискриминационной образовательной среды для обучающихся и сотрудников. На сайте в разделе «Противодействие коррупции» имеется информация об организуемых встречах.

При выполнении учебных заданий, курсовых работ, проектов и ВКР обучающиеся обязаны соблюдать требования академической добросовестности и самостоятельно выполнять задания. Выпускные квалификационные работы проходят обязательную проверку на наличие заимствований с использованием системы антиплагиат и является обязательным элементом процедуры государственной итоговой аттестации. Во время проведения экзаменов, тестов и других форм контроля знаний запрещается использование неразрешенных источников информации, электронных устройств или иных средств, позволяющих получать ответы на задания.

В ДБ представлено «Положение о дисциплинарной Комиссии в КРСУ». Изучив, его Комиссия определила, что Положение рассматривает проблемы и нарушения дисциплины

со стороны обучающихся, но подтверждений о работе данной Комиссии не было обнаружено.

Во время интервью Комиссия узнала, что в КРСУ работает Совет по Этике. Этот Совет рассматривает различные жалобы и разрешает конфликтные ситуации, которые возникают на профессиональном и межличностном уровнях. Комиссия поинтересовалась, у респондентов может ли данный Совет рассматривать все типы конфликтов, или есть проблемы, которые не могут быть решены данным Советом. Ответом был пример одного конфликта, когда его проблема вышла за рамки административного поля и была передана на рассмотрение юристам, которые дали ход данному делу по своей линии.

Далее от Комиссии был вопрос о психологической поддержке, на что был ответ, о том, что в КРСУ успешно работает психологическая поддержка всем категориям сотрудников, ППС, студентов и школьников. На интервью присутствовал руководитель Центра психологической поддержки, который действует один год со времени его создания. Руководитель Центра рассказала, что проводит работу по утвержденному Плану, который помимо личных бесед, включает в себя профилактические мероприятия, которые проводятся на всех уровнях обучения от школьников до взрослых, а также для преподавателей. Но из беседы было понятно, что Центр не совсем понимает, как работать в сотрудничестве с другими структурами и службами, поэтому Комиссия рекомендовала не ограничиваться рамками вертикальной ответственности, согласно Оргструктуре, но также тесно взаимодействовать с другими структурами. Например, данный Центр может кооперироваться и с вышеупомянутым Советом по Этике в их совместной деятельности, направленной едиными целями Миссии и Стратегии развития вуза.

Хотелось бы обратить внимание на то, что нормативы касающиеся Культуры качества, этических норм, академической честности должны быть четкими, ясными, понятными и доступными. Гораздо удобнее, если они будут носить не завуалированные, а четкие наименования. Имеющаяся в КРСУ практика прописывания процедур по одной теме в различные нормативы, не является эффективной. Процедуры на одну тему удобнее изучать из одного источника и под одноименным наименованием. На это необходимо обратить внимание КРСУ при обновлении документов.

Преимущества:

- 1. Вовлеченность всех категорий партнеров в процессы и мероприятия обеспечения академической честности, профессиональных отношений, соблюдения этических норм в межличностных отношениях.*
- 2. Утвержденный новый совместный Этический кодекс КРСУ.*

Рекомендуемые меры

- 1. Рассмотреть возможность постоянного стимулирования всего коллектива к сохранению индивидуальности, истории, корпоративности и ценностей вуза через внедрение Культуры качества КРСУ.*
- 2. Рассмотреть возможность разработки отдельных внутренних нормативов по Культуре качества, этическому поведению, академической честности, антикоррупции, антихарассмента и т.п. под оригинальными названиями.*

3. Рассмотреть вопрос комплексного подхода к профилактике проблем этического и профессионального поведения всех стейкхолдеров во взаимосвязанной работе Центра психологической поддержки, Совета по Этике и др.

Рекомендации обязательные к исполнению

1. Разработать четкие, понятные, эффективные механизмы и процедуры по внедрению Культуры качества в КРСУ.
2. Организовать обучение всех сотрудников и ППС на курсах по тематике Культуры качества.
3. Совершенствовать и внедрять механизмы и методы мотивации всех уровней стейкхолдеров к пониманию о необходимости внедрения Культуры качества, академической честности, уважения друг к другу.
4. Проводить на постоянной основе информирование о процессах и мероприятиях внедрения Культуры качества среди обучающихся и внешних стейкхолдеров.

Решение комиссии по Стандарту 7 – деятельность ОО – Частично соответствует данному Стандарту Агентства.

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

Руководство к стандарту

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

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

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

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

В ОО действует политика по прозрачности принятия решений и механизмы объективного и своевременного информирования общественности и заинтересованных сторон. ОО/ОП должны публиковать информацию о своей деятельности, которая должна быть ясной, точной, объективной, актуальной и легкодоступной.

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

Прозрачность и доступность информации для всех стейкхолдеров должна быть особенно для таких ключевых показателей, как сведения о контингенте студентов;

уровень успеваемости, достижения студентов и их отчисление; удовлетворенность студентов выбранными программами; доступность образовательных ресурсов и служб поддержки студентов; карьерный рост выпускников.

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

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

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

Общая оценка

Анализ содержания стандарта 8 показал, что управление информационными потоками и обеспечение прозрачности в Кыргызско-Российском Славянском университете выстроено на принципах системности и подотчетности, что является важным условием внутренней гарантии качества. Анализ представленных материалов демонстрирует, что университет рассматривает информирование общественности не как формальную процедуру, а как базовый инструмент подтверждения своей институциональной состоятельности и открытости перед всеми группами заинтересованных сторон (внутренними и внешними стейкхолдерами).

Экспертная комиссия подтверждает, что структура официального веб-сайта и публикуемый контент синхронизированы с требованиями статьи 29 Федерального закона «Об образовании в РФ», Постановлением Правительства РФ № 1802 и Приказом Рособнадзора № 1493. Это гарантирует наличие стандартизированных, легко проверяемых разделов. Университет обеспечивает публичный доступ к исчерпывающему массиву данных, в открытом доступе находятся сведения по всем реализуемым образовательным программам (около 100 ОПОП), детальная информация о кадровом составе (более 700 преподавателей) и данные о контингенте обучающихся.

Процесс информирования характеризуется высокой интенсивностью и глубокой диверсификацией. Ежедневно на новостной ленте сайта публикуется более 10 информационных материалов. Университет не ограничивается одним ресурсом, активно используя 6 ключевых социальных сетей (Facebook, Instagram, ВКонтакте, Telegram, Одноклассники, Twitter) и развивая собственные медиаресурсы (Телецентр КРСУ, Rutube-канал, МАХ-канал). Информационное присутствие усиливается собственными периодическими и научными изданиями, журнал «Русское слово в Кыргызстане», научный журнал «Вестник КРСУ», который входит в перечень рецензируемых изданий ВАК КР (с оценкой в 26 баллов). Открытость высшего руководства подтверждается регулярным выходом в глобальное медиапространство, включая крупные интервью ректора С.Ю. Волкова агентству «Sputnik Кыргызстан» и выступление в программе «Радиоакадемия» на радиостанции «Говорит Москва».

Аудит отчета о самообследовании свидетельствует, что КРСУ планомерно уходит от модели централизованного единоначалия в сторону прозрачного коллегиального управления и многоуровневой подотчетности.

Стратегические, финансовые и нормативные решения макроуровня переведены в публичную плоскость и подлежат обязательному рассмотрению и утверждению независимыми коллегиальными органами-Управляющим и Попечительским советами университета. Коллегиальность управления подтверждается участием в данных структурах представителей высших органов государственной власти обеих стран-учредителей. Таким примером подотчетности руководства выступает заседание Управляющего совета КРСУ, прошедшее 2 апреля 2025 года в здании Администрации Президента Кыргызской Республики под председательством заместителя Министра науки и высшего образования Российской Федерации К. Могилевского. На данном заседании высшему совету и общественности были открыто представлены и утверждены важные документы: план развития университета до 2030 года, годовой бюджет на 2025 год, порядок проведения электронных закупок товаров и услуг, а также регламенты внутреннего контроля и критерии крупности сделок. Отчетность была продолжена 30 января 2026 года в рамках работы заседания Попечительского совета, где администрация университета публично защитила итоги деятельности за 2025 год и зафиксировала приоритеты на 2026 год, подписав соглашения с государственными и промышленными партнерами.

Такая структура управления обеспечивает непрерывный контроль за деятельностью ректората со стороны учредителей. Решения коллегиальных органов протоколируются, а их исполнение мониторится, что исключает риски субъективных управленческих решений. Коллегиальность транслируется и на уровень ниже, представители студенческого сообщества и преподавательского состава наделены правом голоса и официально вовлечены в работу Ученого совета университета, участвуя в обсуждении траекторий развития образовательных программ и распределения внутренних грантов.

Доверие государства, работодателей, студентов и общества, выступает главным индикатором эффективности информационной политики университета. В КРСУ процесс обеспечения доверия стейкхолдеров выведен из статуса формальных заявлений и закреплён в виде верифицируемых нормативно-правовых и управленческих процедур.

Прозрачность финансовых потоков и открытость перед государственными контролирующими органами подтверждаются практикой инициативного раскрытия результатов внешнего аудита. Университет открыто размещает подробные сведения обо всех профилактических и контрольных мероприятиях, проводимых в его отношении. Информация о проверках Генеральной прокуратуры Российской Федерации (зафиксированных в марте 2021 г., августе 2021 г., ноябре 2025 г. и февральских аудитах 2026 г.) находится в открытом доступе в федеральных реестрах ФГИС «Единый реестр проверок». Дополнительным фактором укрепления доверия выступает перевод операционной финансово-хозяйственной деятельности в прозрачный цифровой формат, проведение централизованных закупочных процедур осуществляется в электронном виде, через официальный сайт университета и специализированную независимую площадку Tenders.kg, что гарантирует равные условия для всех участников рынка.

Доверие внешних работодателей подкреплено развитой культурой сопряжения учебного процесса с запросами реального сектора экономики. Взаимодействие со стейкхолдерами реализуется не номинально, а через деятельность совместных рабочих

групп. Наглядным свидетельством выступает проектное партнерство с крупнейшим региональным оператором ОсОО «Альянс Алтын», на базе предприятия функционирует двусторонняя рабочая группа, в рамках которой представители индустрии и академические руководители КРСУ совместно утверждают тематику выпускных квалификационных работ, согласовывают локации долгосрочных производственных практик, формируют планы совместных прикладных исследований и определяют квоты целевого набора кадров. Такой подход гарантирует работодателям достоверность информации о квалификации выпускников.

В ходе интервью установлено, что инструментом объективной оценки эффективности информационной политики выступает Центр социологических исследований КРСУ, который проводит плановый аудит удовлетворенности всех категорий заинтересованных сторон доступностью ресурсов и качеством управления. Результаты анкетирования используются ректоратом для корректировки работы вспомогательных служб, перераспределения бюджетных средств в пользу дефицитных направлений инфраструктуры.

Для выявления, фиксации и минимизации коррупционных, этических и репутационных рисков в университете развернута многоканальная система обратной связи. В нее интегрированы как традиционные форматы, «Общественная приемная», «Почта доверия», физические информационные мониторы в учебных корпусах, так и защищенные анонимные цифровые каналы. Функционирование автоматизированного чат-бота и выделенной электронной почты доверия профкома позволяет любому сотруднику или обучающемуся конфиденциально сигнализировать о фактах предвзятого оценивания, нарушениях корпоративной этики или конфликтах интересов. Поступающие обращения аккумулируются и направляются руководству университета для проведения внутренних расследований и принятия оперативных управленческих решений, что способствует росту внутренней защищенности и доверия к администрации. Единство визуальных стандартов, закрепленное внедренным брендбуком, и упорядоченная система навигации в корпусах выступают внешним контуром поддержки этической прозрачности коммуникаций. Утвержденный брендбук регламентирует визуальные стандарты официальной документации, бланков, презентационных материалов и цифровых ресурсов. Строгая унификация оформления защищает информационное пространство университета от неавторизованных публикаций и визуального хаоса, гарантируя стейкхолдерам официальный статус любого документа или объявления, исходящего от университета. Система пространственной навигации (унифицированные таблички, маршрутные указатели) обеспечивает информационную доступность образовательной среды на физическом уровне. В совокупности данные инструменты формируют визуальную основу коммуникативной этики и напрямую транслируют общественности высокий уровень административного порядка, институциональной стабильности, а также уважения к участникам образовательного процесса.

При этом Экспертная комиссия отмечает, что навигационная инфраструктура корпусов не должна ограничиваться только маршрутными указателями. Ее неотъемлемым и функциональным элементом выступают информационные стенды, которые несут практическую пользу для ежедневной академической деятельности студентов и преподавателей. Особое стратегическое значение имеет обязательное публичное размещение на данных стендах Миссии и ключевых целей университета. Визуальная

трансляция Миссии выполняет важнейшую консолидирующую функцию и ежедневно напоминает внутренним стейкхолдерам о предназначении университета, укрепляет единую корпоративную культуру и формирует общие ценности академического сообщества.

Несмотря на масштабную работу по обеспечению открытости, экспертная комиссия после детального аудита выявила ряд процессных разрывов, препятствующих полному соответствию требованиям Стандарта 8.

В контексте гарантии качества утрата или временная недоступность архивной документации является нарушением принципов управления документированной информацией. В матрице SWOT-анализа по Стандарту 8, представленной в отчете университета, в блоке «Слабые стороны» констатируется факт «неполного переноса отдельных информационных материалов и архивных данных при переходе с прежней версии сайта на новую». Неполный перенос архивов означает, что внешние стейкхолдеры, контролирующие органы и обучающиеся лишены возможности проводить ретроспективный анализ локальных нормативных актов, учебных планов и отчетов прошлых лет. Это нарушает принцип исторической преемственности качества образования и снижает прозрачность КРСУ, так как университет не может в полной мере продемонстрировать динамику своей деятельности за прошедшие аккредитационные периоды. Экспертная комиссия считает необходимым создание на официальном сайте открытого раздела «Архив документации КРСУ», предназначенного для переноса локальных нормативных актов, образовательных программ, отчетов о самообследовании и финансовых документов прошлых лет со старой версии ресурса. Обеспечение беспрепятственного доступа к ретроспективной информации выступает залогом реализации принципа институциональной преемственности.

Несоответствие выявлено при сопоставлении требований Стандарта 8 с Таблицей 8.1 «Матрица публичной информации». Базовые принципы открытости и подотчетности диктуют необходимость обеспечения прозрачности таких показателей, как уровень успеваемости, достижения студентов и их отчисление, для внешних стейкхолдеров. Однако в Таблице 8.1 указано, что сводные данные об успеваемости размещаются исключительно в системах ИАИС и «Смарт-Университет».

Информационные системы ИАИС и «Смарт-Университет» являются закрытыми внутрикорпоративными базами, требующими персональной авторизации (логин/пароль). Размещение агрегированной статистики успеваемости и движения контингента только внутри этих систем фактически скрывает важнейшие метрики качества от внешней общественности - абитуриентов, работодателей, независимых экспертов. Внешний пользователь лишен возможности объективно оценить уровень отсева, академическую сложность программ или реальную результативность обучения на конкретном факультете. В результате нарушается принцип открытости университета перед внешним потребителем образовательных услуг.

В рамках развития политики открытых данных Экспертная комиссия считает целесообразным развернуть на официальном веб-ресурсе университета систему открытых интерактивных панелей, репрезентирующих агрегированную обезличенную статистику: средний балл успеваемости в разрезе факультетов, динамику движения контингента (отсева), результаты социологического мониторинга и уровень трудоустройства. Данный шаг гарантирует беспрепятственный доступ внешних стейкхолдеров к объективной информации о достижениях обучающихся и качестве образовательного процесса.

При анализе организационной структуры информационных потоков и отчета, выявлено, что у каждого учебного подразделения свои каналы связи. При этом не представлено доказательств наличия регламента централизованного контроля качества публикуемого контента на этих локальных уровнях.

Предоставление полной информационной автономии учебным и структурным подразделениям без централизованной точки валидации создает высокий риск выпуска недостоверной или устаревшей информации. Существование десятков разрозненных страниц факультетов и кафедр в социальных сетях неизбежно приводит к фрагментации корпоративной повестки, искажению визуального стиля, публикации противоречивых методических материалов. Кроме того, возрастает риск появления немодерируемых, не востребованных страниц, что размывает единый бренд университета и снижает уровень доверия общественности к официальным источникам информации.

В отчете подробно описываются каналы сбора информации от стейкхолдеров (опросы, чат-боты, «Почта доверия»). Однако в документе отсутствуют свидетельства того, как именно студенты и сотрудники информируются о результатах анализа их обращений. Императивным условием гарантии качества выступает необходимость участия стейкхолдеров не только в сборе информации, но и в планировании последующих корректирующих действий.

Для повышения уровня институционального доверия, Экспертная комиссия считает целесообразным перевести работу с обращениями в публичную плоскость. Практика регулярного размещения отчетов, транслирующих обезличенную статистику поступивших запросов через опросы и анонимные каналы, в неразрывной связке с принятыми ректоратом инфраструктурными и управленческими решениями, выступит надежным подтверждением открытости университета. Подобный подход позволит трансформировать работу с обращениями в прозрачный механизм управления качеством и повысит доверие коллектива к управленческим процессам.

Текущая архитектура обратной связи работает исключительно по восходящей траектории и обрывается на этапе сбора данных. Руководство реализует этап анализа и принимает управленческие решения, но не транслирует результаты этих решений обратно академическому сообществу. Поскольку на сайте и в соцсетях не публикуются регулярные открытые отчеты о принятых мерах по итогам обращений, у студентов может формироваться ощущение информационной закрытости. Это демотивирует обучающихся участвовать во внутренних опросах удовлетворенности, превращая процедуру оценки качества в формальность и лишая руководство реальной обратной связи.

Для преодоления дефицита прозрачности и объединения разрозненных элементов публичной отчетности, университету можно интегрировать в структуру официального сайта самостоятельную интерактивную платформу «Открытый университет». Создание платформы «Открытый университет» позволит КРСУ перейти от пассивного информирования в виде новостной ленты к современной модели публичной подотчетности на основе открытых данных. Это обеспечит централизованный и легкий доступ ко всем необходимым документам для партнеров, существенно укрепит доверие к университету со стороны общественности. На платформе «Открытый университет» возможно консолидировать следующие модули: **Модуль открытого контента, который будет включать** публикации видеолекций, онлайн-курсов, созданных силами профессорско-преподавательского состава в студии самозаписи Jalinga. Это позволит наглядно

продемонстрировать общественности реальный уровень квалификации преподавателей и качество преподавания; **Модуль открытых образовательных программ, который будет включать** учебные планы, учебно-методические комплексы, рабочие программы, интерактивные карты образовательных программ, включая подробные описания ожидаемых результатов обучения, характеристики присваиваемых квалификаций, особенно по пилотным программам модели «4 = 3+2+1»; **Модуль независимой оценки и студенческого мониторинга** может включать публичное размещение полных аналитических отчетов Центра социологических исследований по итогам анкетирования студентов, преподавателей, работодателей, а также результатов внешних проверок и аккредитационных заключений; **Модуль карьерных трекеров будет показывать** интеграцию с Центром карьеры и трудоустройства, и Ассоциацией выпускников для отображения реальной инфографики по трудоустройству, отзывов работодателей-партнеров (таких как ОсОО «Альянс Алтын») и траекторий профессионального роста выпускников КРСУ.

Преимущества:

1. *Беспрепятственный доступ к массивам данных, в открытом доступе находится исчерпывающая информация по всем реализуемым программам (около 100 ОПОП), кадровому составу (более 700 преподавателей) и контингенту.*
2. *Высокая интенсивность и многоканальность коммуникаций, ежедневно публикуется более 10 новостных материалов. Университет активно использует 6 ключевых социальных сетей и развивает собственные цифровые медиа-ресурсы (Телецентр КРСУ, Rutube-канал), а также издает признанные научные журналы. Высшее руководство открыто взаимодействует с глобальными СМИ.*
3. *Прозрачное коллегиальное управление, стратегические и финансовые решения выведены в публичную плоскость и утверждаются независимыми Управляющим и Попечительским советами с участием представителей министерств, что исключает риски субъективных решений.*
4. *Интеграция с реальным сектором экономики, взаимодействие с работодателями выстроено через практические рабочие группы (например, с ОсОО «Альянс Алтын»), где открыто согласуются тематики дипломных работ, места практик и квоты целевого набора.*
5. *Единые визуальные стандарты, внедрен корпоративный брендбук и упорядоченная система навигации в корпусах, что визуально поддерживает прозрачность среды.*

Рекомендуемые меры

1. *Управлению информационной политики разработать и утвердить Регламент управления официальными информационными ресурсами подразделений КРСУ.*
2. *Провести полный аудит всех страниц учебных подразделений в социальных сетях и вести это в дальнейшем на периодической основе.*
3. *Рассмотреть вопрос о централизации информационных потоков и введении обязательной процедуры премодерации публикуемых факультетами статистических и нормативных данных через центральную пресс-службу университета для обеспечения принципа «единого голоса» университета.*

4. Провести работу по интеграции в структуру официального сайта КРСУ самостоятельной интерактивной платформы «Открытый университет», с консолидацией следующих модулей: Модуль открытого контента, Модуль открытых образовательных программ, Модуль независимой оценки и студенческого мониторинга, Модуль карьерных трекаров.

Рекомендации обязательные к исполнению

1. Управлению цифровой инфраструктуры разработать и реализовать проект переноса архивных данных с созданием на сайте КРСУ раздела «Архив документации КРСУ».
2. В целях внедрения открытой образовательной аналитики извлечь обобщенные академические метрики из закрытых систем ИАИС, «Смарт-Университет» и визуализировать их в открытом доступе, реализовав задачу по развитию интерактивных панелей на сайте.
3. Трансформировать работу с обращениями из скрытого административного процесса в публичный инструмент развития качества, внедрив практику регулярной публикации на сайте и в социальных сетях отчетов в формате «Прием обращений-Принятые решения».

Решение комиссии по Стандарту 8 – Деятельность ОО – В большей степени соответствует данному Стандарту Агентства.

ПРЕИМУЩЕСТВА ОО

Стандарт	ПРЕИМУЩЕСТВА ОО/ОП
Стандарт 1	1. Признание и получение КРСУ межгосударственного статуса с интеграцией образовательных систем КР и РФ. 2. Присвоение особого статуса КРСУ Указом Президента КР от 20 марта 2024 года. 3. Работа КРСУ в правовом поле двух государств с реализацией сетевых программ и программ с выдачей двойного диплома, признаваемых в КР и РФ. 4. Серьезная и качественная работа по формулированию, созданию, информированию, внедрению Миссии, Видения и Стратегии развития вуза, с вовлеченностью всех заинтересованных сторон. 5. Проведение масштабной работы по составлению Стратегии развития КРСУ-2040 с привлечением разнообразия инструментов, через Программы и стратегии РФ и КР, проведением стратегических сессий на различных уровнях и с привлечением всех участников процесса по вертикали. 6. Обеспечение непрерывной цепочки преемственности образования: школа-колледж- вуз-послевузовское образование-дополнительное образование. 7. Стремление всех, от руководства до обучающихся, к осуществлению Целей, Задач, идей, проектов с видением КРСУ в лидерах мировой Образовательной системы.
Стандарт 2	1. Понимание руководством недостатков в работе по обеспечению СМК и стремление по ее дальнейшему совершенствованию. 2. Проведенный анализ и ориентирование на обеспечение и совершенствование Системы менеджмента качества на основе международных стандартов и национальных (РФ, КР) требований в сфере образования. 3. Стремление к развитой непрерывной системе мониторинга, анализа результатов и корректирующих действий. 4. Активное участие и соблюдение баланса представителей различных уровней внешних и внутренних стейкхолдеров в главных коллегиальных органах управления ОО.

Стандарт 3	1. Университет имеет комплексную политику управления ресурсами (человеческими, финансовыми, материально-техническими, инфраструктурными), осуществляется поэтапное обновление и модернизация всех видов ресурсов. 2. Уделяется большое внимание развитию инфраструктуры, о чем свидетельствует принятие документа Инфраструктурные задачи Университета на 2025-2026 учебный год. 3. Сделан акцент на цифровую трансформацию Университета и создание SMART-Университета. 4. Принимаются меры по повышению квалификации персонала. 5. Разработаны механизмы и инструменты мотиваций работников Университета к качественной и результативной деятельности.
Стандарт 4	1. В КРСУ сформирована нормативно закреплённая система разработки, утверждения, мониторинга и актуализации образовательных программ. 2. Образовательные программы обновляются с учетом требований ГОС КР, ФГОС РФ, рынка труда, развития науки, технологий и профессиональной среды. 3. В учебные планы включаются современные дисциплины, связанные с цифровыми технологиями, искусственным интеллектом, машинным обучением, цифровой экономикой, цифровым правом, доказательной медициной и другими актуальными направлениями. 4. В КРСУ создана активная внеучебная среда, способствующая развитию soft skills, лидерских, коммуникативных, творческих и профессиональных навыков обучающихся. 5. Система оценивания включает текущий контроль, промежуточную и итоговую аттестацию, фонды оценочных средств, проверку письменных работ, апелляционные процедуры и учёт уважительных причин.
Стандарт 5	1. Финансово обеспеченная и структурно логичная система поддержки студентов, выражающаяся в совокупном ежемесячный бюджете кураторских доплат и именных стипендий составляющей около 1 миллиона сомов. 2. Наличие системы именных стипендий по пяти номинациям, обеспечивающей признание студентов с различными профилями активности-академическим, научным, творческим, спортивным и общественным. 3. Действующий институт адаптеров (120 студентов-старшекурсников, модель peer-to-peer) является методически обоснованной, самовоспроизводящейся практикой КРСУ.

	4. Присутствие в КРСУ академической мобильность, демонстрирующей верифицированную положительную динамику за отчетный период. 5. Прослеживается содержательный и многоформатный характер взаимодействия с работодателями: 687 базовых договоров о практике; участие в разработке ООП и в коллегиальных органах и др. 6. Функционирование системы мониторинга удовлетворенности с высокой регулярностью в двухмесячный цикл опросов Центра Социологических Исследований. 7. Положительная пятилетняя динамика трудоустройства с ростом с 82% до 94% общего уровня и с 57% до 73% по профилю квалификации при наличии впервые верифицированных данных по всем семи факультетам.
Стандарт 6	1. Создание научно-инновационной инфраструктуры и эффективное администрирование научных и инновационных процессов 2. Участие в международных рейтингах и научно-образовательных проектах. 3. Развитие партнерств с индустрией (практики, стажировки, совместные проекты). 4. Поддержка научной деятельности (гранты, публикации, участие в конференциях). 5. Рост публикационной активности ППС и ученых.
Стандарт 7	1. Вовлеченность всех категорий партнеров в процессы и мероприятия обеспечения академической честности, профессиональных отношений, соблюдения этических норм в межличностных отношениях. 2. Утвержденный новый совместный Этический кодекс КРСУ.
Стандарт 8	1. Беспрепятственный доступ к массивам данных, в открытом доступе находится исчерпывающая информация по всем реализуемым программам (около 100 ОПОП), кадровому составу (более 700 преподавателей) и контингенту. 2. Высокая интенсивность и многоканальность коммуникаций, ежедневно публикуется более 10 новостных материалов. Университет активно использует 6 ключевых социальных сетей и развивает собственные цифровые медиа-ресурсы (Телецентр КРСУ, Rutube-канал), а также издает признанные научные журналы. Высшее руководство открыто взаимодействует с глобальными СМИ. 3. Прозрачное коллегиальное управление, стратегические и финансовые решения выведены в публичную плоскость и утверждаются независимыми Управляющим и Попечительским

	советах с участием представителей министерств, что исключает риски субъективных решений. 4. Интеграция с реальным сектором экономики, взаимодействие с работодателями выстроено через практические рабочие группы (например, с ОсОО «Альянс Алтын»), где открыто согласуются тематики дипломных работ, места практик и квоты целевого набора. 5. Единые визуальные стандарты, внедрен корпоративный брендбук и упорядоченная система навигации в корпусах, что визуально поддерживает прозрачность среды.
--	--

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МЕРЫ

Стандарт	РЕКОМЕНДАЦИИ
Стандарт 1	1. Внедрять гибкие, современные и своевременные механизмы управления для минимизации разрыва между результатами стратегических инициатив, конкретных проектов и регулированием бюджетных решений через максимальную волю административной поддержки. 2. В ближайшее время завершить работу по поиску оптимального варианта Организационной структуры, способствующей эффективному управлению деятельностью и процессами в полной синергетической связи ее участников. Топ-менеджерам и руководству в целом, необходимо научиться четкому распределению функциональных обязанностей, ответственности, внутреннего контроля и доверию с умением делегирования полномочий.
Стандарт 2	1. Завершить Оргструктуру КРСУ, предоставив определенное место структурному подразделению по обеспечению качества образования. 2. Завершить согласование и утвердить новую «Политику в области менеджмента качества образования КРСУ» в соответствии с новыми Миссией и Стратегией развития-2040. 3. Привести в действие «Положение о внутреннем аудите» под руководством специального структурного подразделения по обеспечению качества образования КРСУ. 4. Рассмотреть возможность обучения сотрудников и ППС на тренингах по теории и построению СМК в вузе. 5. Пересмотреть Номенклатуру дел, согласно новой Оргструктуре, для обновления и пересмотра Документированных процедур. 6. Рассмотреть возможность планового обучения большинства ППС и сотрудников на тренингах по внедрению СМК, по подготовке экспертов по СМК.

Стандарт 3	1. В целях повышения эффективности управления образовательными ресурсами (программами) провести мероприятия по устранению дублирования функционала заведующего кафедрой, руководителей образовательных программ и деканатов. 2. Рассмотреть возможность перехода на одноэтапные конкурсные процедуры приема ППС. 3. Внедрить внутри университета систему целевых исследовательских грантов исключительно для молодых ученых (до 35 лет), работающих над кандидатскими, докторскими (PhD) диссертациями. 4. Пересмотреть план повышения квалификации на следующий учебный год, сделав акцент на административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал. Охват административного и учебно-вспомогательного персонала программами повышения квалификации должен быть доведен до 50% в год. 5. Организовать обязательные внутренние курсы цифровой грамотности для АУП по работе в системах электронного документооборота («InfoDocs», «ICS»), чтобы нивелировать сопротивление коллектива при отказе от бумажного документооборота. 6. По мере внедрения системы оценки деятельности педагогических работников рекомендуется ежегодный пересмотр коэффициентов (например, увеличение веса за создание онлайн курсов или участие в международных грантах) для синхронизации KPI рядового преподавателя с макропоказателями Стратегии развития КРСУ до 2040 года.
Стандарт 4	1. Разработать систему документирования и сохранения результатов мониторинга образовательных программ и решений, принятых по итогам анализа. 2. Рассмотреть вопрос ведения единого реестра предложений работодателей, выпускников, студентов и преподавателей по совершенствованию образовательных программ для анализа решений и отчетностей. 3. Разработать систему анализа и фиксирования в единой базе эффективных изменений внесенных в образовательные программы, рабочие программы дисциплин, фонды оценочных средств и практическую подготовку по итогам обратной связи. 4. Наладить эффективные механизмы информирования студентов о возможностях выбора элективных дисциплин, курсов по выбору и индивидуальных образовательных траекторий. 5. Совершенствовать развитие практикоориентированного обучения, проектной деятельности и обучения на рабочем месте, в тесной связи с индустриальными партнерами и работодателями.

	6. Сформировать и довести до полного понимания руководителей программ и преподавателей устойчивой связи между результатами обучения, содержанием дисциплин, фондами оценочных средств, практикой и итоговой аттестацией. 7. Пересмотреть формы студенческого самоуправления и организовать более эффективную организацию, которая бы равномерно охватывала работу со всеми студентами университета и имела возможность прямой связи с руководством университета и его различными структурами.
Стандарт 5	1. Утвердить перечень ключевых показателей эффективности по Стандарту 5, охватывающий адаптацию студентов, обращения и обратную связь, удовлетворённость, академическую мобильность, достижения студентов, трудоустройство, карьерное сопровождение, психологическую поддержку и GPA, и перейти к системной модели управления по целям и индикаторам с ежегодным аналитическим отчётом по всем факультетам. 2. Завершить переход к автоматизированной аналитике GPA через цифровую платформу; наладить согласованное взаимодействие факультетов, офиса регистратора и учебного отдела для обеспечения сопоставимости и достоверности академических данных; ввести представление коэффициента отсева в процентном выражении с анализом причин по факультетам. 3. Сформировать единый реестр достижений студентов по всем факультетам с разбивкой по направлениям, видам мероприятий и результатам участия, а также обеспечить его регулярное обновление и публикацию на сайте университета. 4. Сформировать единую базу данных по академической мобильности с ежегодной динамикой, процентным охватом студентов и распределением по факультетам, странам и программам; разработать дорожную карту включения медицинского факультета в программы международного обмена. 5. Замкнуть цикл обратной связи: ввести обязательные протоколы рассмотрения результатов опросов ЦСИ на уровне проректора и ежегодно публиковать информацию о принятых мерах; обеспечить раскрытие результатов рассмотрения обращений, поступающих через анонимные каналы. 6. Усилить горизонтальное взаимодействие между структурными подразделениями-факультетами, ЦКиТ, подразделениями по мобильности, учебным отделом, офисом регистратора и психологической службой-для обеспечения согласованности данных, используемых при принятии управленческих решений. 7. Активнее использовать потенциал крупных Компаний и производственных предприятий Российской Федерации для расширения практик, стажировок, прикладных проектов и профессиональной ориентации студентов, институционально

	закрепив данную работу через Соглашения с регулярным мониторингом результатов.
Стандарт 6	1. Более системно выстроить механизм активного вовлечения ППС в научные исследования, внедрить всю линейку инструментов влияния на их деятельность: мотивационные инструменты, функционально-штатные и организационно-карьерные. 2. Активно развивать стартап-проекты, включая студенческие, поскольку имеющиеся единичные стартапы уже дают хорошие результаты. 3. Рассмотреть вопрос об увеличении финансирования на развитие науки в общем объеме бюджета Университета. 4. Усилить развитие международного научного сотрудничества с зарубежными вузами и участие в инициировании и выполнении совместных научных проектов. 5. Отделу научных проектов разработать механизм ведения систематического анализа и учета всех научных проектов (по количеству, объему финансирования, результативности и др.) финансируемых различными источниками (бюджетные, РФ, КР, хоздоговорные и т.д.). 6. Перейти к комплексному планированию научно-исследовательских работ, включая стартапы.
Стандарт 7	1. Рассмотреть возможность постоянного стимулирования всего коллектива к сохранению индивидуальности, истории, корпоративности и ценностей вуза через внедрение Культуры качества КРСУ. 2. Рассмотреть возможность разработки отдельных внутренних нормативов по Культуре качества, этическому поведению, академической честности, антикоррупции, антихарассмента и т.п. под оригинальными названиями. 3. Рассмотреть вопрос комплексного подхода к профилактике проблем этического и профессионального поведения всех стейкхолдеров во взаимосвязанной работе Центра психологической поддержки, Совета по Этике и др.
Стандарт 8	1. Управлению информационной политики разработать и утвердить Регламент управления официальными информационными ресурсами подразделений КРСУ. 2. Провести полный аудит всех страниц учебных подразделений в социальных сетях и вести это в дальнейшем на периодической основе. 3. Рассмотреть вопрос о централизации информационных потоков и введении обязательной процедуры премодерации публикуемых факультетами статистических и нормативных данных через

	центральную пресс-службу университета для обеспечения принципа «единого голоса» университета. 4. Провести работу по интеграции в структуру официального сайта КРСУ самостоятельной интерактивной платформы «Открытый университет», с консолидацией следующих модулей: Модуль открытого контента, Модуль открытых образовательных программ, Модуль независимой оценки и студенческого мониторинга, Модуль карьерных треков.
--	---

РЕКОМЕНДАЦИИ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ К ИСПОЛНЕНИЮ

Стандарт	РЕКОМЕНДАЦИИ
Стандарт 1	1. После завершения и утверждения Оргструктуры имеется необходимость обучения персонала пониманию и умению работать в синергии структурных подразделений, а именно в части функционала и в рамках общих Целей и Задач всего Университета. 2. В Оргструктуру ввести подразделение по обеспечению централизованного руководства СМК под прямым руководством ректора. 3. Продолжить активную деятельность по пути цифровизации всех уровней деятельности КРСУ, согласно заявленной Миссии и Целям Стратегии развития-2040.
Стандарт 2	1. Наладить централизованное управление СМК КРСУ структурным подразделением по обеспечению качества образования в очевидной синергетической связи Организационной структуры. 2. Разработать и внедрить основной документ по внедрению СМК в вузе «Руководство СМК », учитывая индивидуальность КРСУ. 3. Провести мероприятия по информированию и введению в действие новой Политики качества среди всех внутренних и внешних стейкхолдеров. 4. Систематизировать и автоматизировать механизмы мониторинга образовательных структурных подразделений и ППС. 5. Заняться подготовкой своих сертифицированных специалистов по внутреннему аудиту СМК, через специальные тренинги. 6. Обновить и объединить существующие Документированные Процедуры КРСУ.

Стандарт 3	1. Провести функциональный анализ структурных подразделений и должностей для обеспечения оптимальной структуры и системы управления ресурсами, прежде всего, человеческими, нацеленными на реализацию Стратегии развития Университета. 2. Внедрить принципы корпоративного управления для обеспечения четкого разделения полномочий и закрепления ответственности между топ-менеджментом и менеджментом среднего звена и создать Службу комплаенса и рисков-для анализа и управления всеми рисками. 3. Разработать Концепцию SMART-Университета с единой платформой, объединяющей едиными принципами образовательную, научно-исследовательскую, учебно-воспитательную, социальную, административно-хозяйственную, инфраструктурную направления деятельности с использованием искусственного интеллекта. 4. Обеспечить доступность сводных (обезличенных или открытых) рейтинговых таблиц для всего коллектива в информационной системе «SMART-Университет». 5. Создать прозрачный механизм оспаривания результатов оценки. Если достижение преподавателя (например, научная статья или методическое пособие) не было зачтено верифицирующей комиссией, система должна автоматически направлять сотруднику уведомление с четким обоснованием причины отклонения и сроками для исправления ситуации.
Стандарт 4	1. Обеспечивать на постоянной основе сохранение документальных подтверждений фактического участия работодателей, выпускников и обучающихся в разработке, экспертизе и актуализации образовательных программ, включая протоколы, отзывы, предложения и примеры внесённых изменений. 2. Внедрить и системно применять механизм фиксации предложений стейкхолдеров и принятых по ним решений с указанием ответственных лиц, сроков исполнения и результатов реализации. 3. Обеспечить фактическую доступность для обучающихся выбора элективных дисциплин, курсов по выбору и индивидуальных образовательных траекторий с подтверждением через каталоги дисциплин, порядок выбора и примеры индивидуальных учебных планов. 4. Привести систему оценивания к более прозрачному и единообразному применению, включая шкалу перевода баллов, порядок расчёта GPA и сопоставимость результатов обучения по образовательным программам.
Стандарт 5	1. Провести техническое обследование всех учебных корпусов на предмет архитектурной доступности для маломобильных групп с

	составлением акта и утверждением плана устранения выявленных несоответствий с конкретными сроками и бюджетом. 2. Расширить кадровый состав Центра психологической поддержки: один специалист при контингенте около 8 000 студентов не позволяет реализовывать системную профилактическую работу и разработать программу групповой профилактики, привязанную к ключевым точкам учебного года. 3. Разработать и утвердить единый регламент мониторинга трудоустройства выпускников, закрепляющий источники данных, методику сбора, минимальный охват выборки и периодичность верификации с устранением расхождения между институциональным показателем (94%) и данными детализированного мониторинга (79,3%). 4. Разработать целевую программу повышения трудоустройства выпускников юридического факультета по специальности (текущий показатель-49,3%) с привлечением работодателей-партнёров к актуализации образовательной программы. 5. Закрепить единую методологию подсчёта показателей академической мобильности в нормативном документе, разграничив долгосрочную мобильность, краткосрочный обмен и сетевые программы; обеспечить согласованность данных самоотчёта и реестра мобильности. 6. Разработать и утвердить институциональную языковую политику по кыргызскому и английскому языкам: определить целевые уровни по направлениям подготовки, нормативно закрепить функции и кадровое обеспечение Центра кыргызского языка, ввести систему мониторинга языковых достижений.
Стандарт 6	1. Разработать единую политику научных исследований, определяющую приоритетные направления проведения научных исследований учеными Университета. 2. Обеспечить более равномерное вовлечение образовательных программ в инновационную, научно-исследовательскую и практико-ориентированную деятельность с отражением результатов по факультетам, кафедрам и уровням подготовки. 3. Внедрить единую систему оценки эффективности партнёрств, включающую анализ количества охваченных студентов, реализованных проектов, практик, стажировок, публикаций, внедрений и влияния партнёрств на образовательные программы. 4. Обеспечить системное документирование внедрения результатов НИР в образовательный процесс и производство с указанием конкретных дисциплин, образовательных программ, практических заданий, лабораторий или производственных процессов. 5. Обеспечить регулярный анализ действующих Соглашений о сотрудничестве для исключения формального характера

	партнёрств и подтверждения их практической пользы для образовательного процесса, научной деятельности и профессиональной подготовки обучающихся. 6. Разработать Концепцию подготовки научно-педагогических и научных кадров в новом формате докторантуры PhD/по профилю и в классической системе аспирантуры, отражающую методологию, принципы, требования и критерии результатов обучения.
Стандарт 7	1. Разработать четкие, понятные, эффективные механизмы и процедуры по внедрению Культуры качества в КРСУ. 2. Организовать обучение всех сотрудников и ППС на курсах по тематике Культуры качества. 3. Совершенствовать и внедрять механизмы и методы мотивации всех уровней стейкхолдеров к пониманию о необходимости внедрения Культуры качества, академической честности, уважения друг к другу. 4. Проводить на постоянной основе информирование о процессах и мероприятиях внедрения Культуры качества среди обучающихся и внешних стейкхолдеров.
Стандарт 8	1. Управлению цифровой инфраструктуры разработать и реализовать проект переноса архивных данных с созданием на сайте КРСУ раздела «Архив документации КРСУ». 2. В целях внедрения открытой образовательной аналитики извлечь обобщенные академические метрики из закрытых систем ИАИС, «Смарт-Университет» и визуализировать их в открытом доступе, реализовав задачу по развитию интерактивных панелей на сайте. 3. Трансформировать работу с обращениями из скрытого административного процесса в публичный инструмент развития качества, внедрив практику регулярной публикации на сайте и в социальных сетях отчетов в формате «Прием обращений-Принятые решения».

БИО ЧЛЕНОВ ЭКСПЕРТНОЙ КОМИССИИ

1. **Аширбаева Эльмира Малабековна**, эксперт по системе гарантии качества Агентства EdNet; Экс Директор Департамента обеспечения и контроля качества образования Международного Университета Инновационных Технологий;
2. **Жумадилов Амангелды Жумадилович**, Президент Салымбеков университет, доктор PhD, генеральный директор Фонда им. Аскара Салымбекова, член национальной команды экспертов по реформированию высшего образования;
3. **Омирбаев Серик Мауленович**, доктор экономических наук, профессор, первый проректор Национального исследовательского университета искусственного интеллекта (Астана); Председатель Национальной команды экспертов по реформированию высшего образования;
4. **Садовская Оксана Анатольевна**, кандидат экономических наук, доцент, заместитель директора по Учебной работе Кыргызского Авиационного Института имени И. Абдраимова;
5. **Дмитриенко Ирина Анатольевна**, Доктор юридических наук, доцент, проректор по учебной работе Юридической академии Генеральной прокуратуры Кыргызской Республики.

ПЛАН РАБОТЫ ЭКСПЕРТНОЙ КОМИССИИ

Образовательная организация: Кыргызско-Российский Славянский Университет имени первого Президента Российской Федерации Б.Н. Ельцина

Вид аккредитации: Институциональная аккредитация

Адрес: 720000, Кыргызская Республика, г. Бишкек, ул. Киевская, 44.

Дата: 8-9-10 июня 2026 г.

Институциональная аккредитация

Время	Мероприятие	Участники	Ауд
8 июня 2026 г.			
08.30 - 08.50	Сбор в здании ОО по адресу: г. Бишкек, ул. Киевская, 44	Экспертная комиссия	
09.00 - 09.30	Совместная встреча с Ректором КРСУ им. Б. Ельцина и Экспертными комиссиями по Институциональной аккредитации и остальных 3-х кластеров (Кластеры 1, 2, 3)	Список респондентов указан в Приложении 1	
09.30-10.50	Интервью с АУП и респондентами: - Проректор по научной и инновационной работе; - Проректор по образовательной деятельности - Отдел IT-инфраструктуры - Центр карьеры и трудоустройства - Библиотека. Отдел электронных ресурсов - общая информация по всему вузу и в рамках аккредитуемых программ) - Отдел аккредитации, лицензирования и качества образования Совместное интервью с участием всех кластеров (Кластер 1, 2, 3) + комиссия по Институциональной аккредитации После данного Интервью представители 3-х кластеров выезжают на места проведения интервью. Кластер по Институциональной аккредитации остается в Главном корпусе	Приложение 1	
11.00 - 12.00	Интервью с рабочей группой по написанию отчета по самооценке		

12.00 – 13.00	Обед		
13.10-14.00	Интервью с Управляющим Советом Интервью с Попечительским Советом	<i>Приложение 1</i>	
14:00– 14.50	Интервью с Ученым Советом	<i>Приложение 1</i>	
14.55- 15.50	Интервью со следующими респондентами: - Первый проректор - Советники ректора: - Советник ректора по комплексной безопасности; - Советник ректора по международному взаимодействию - Управление международных связей - Отдел по работе с иностранными студентами - Офис управления изменениями - Управление по работе с персоналом	<i>Приложение 1</i>	
15.55 -16.55	Интервью с руководителями научно-инновационных подразделений: - Проректор по научной и инновационной деятельности - Отдел по развитию научно-исследов. коммуникаций “Илимград” - Научно-инновационное управление - Отдел мониторинга и анализа эффективности научно-инновационной деятельности - Отдел научных проектов - Отдел научно-технического сопровождения - Издательский дом	<i>Приложение 1</i>	
17.00 – 18.30	Обзор инфраструктуры (Главный корпус)		
18.30-18.45	Обсуждение результатов визита 1-го дня	<i>Экспертная комиссия</i>	
9 июня 2026 года			
08.45-09.00	Сбор в вузе		
09.05 -10.00	Интервью с представителями следующих подразделений: - Управление цифровой инфраструктуры - Отдел информационных систем - Отдел технической поддержки	<i>Приложение 1</i>	

	- <i>Институт профилактики деструктивности и экстремизма среди молодежи</i> - <i>Институт стратегического анализа и прогноза</i> - <i>Отдел планирования и сопровождения ОП послевузовского образования (аспирантура)</i> - <i>Центр базовой докторантуры (PhD по профилю)</i>		
10.05 -11.00	Интервью с руководителями финансовых и административных подразделений - <i>Проректор по экономическим и финансовым вопросам</i> - <i>Финансово-экономическое управление</i> - <i>Управление сопровождения платных услуг</i> - <i>Отдел закупок</i> - <i>Управление бухучета и отчетности</i>	Приложение 1	
11:05-12.00	Интервью с представителями следующих подразделений: - <i>Отдела аккредитации, лицензирования и качества образования</i> - <i>Центр карьеры и трудоустройства</i> - <i>Отдел электронных ресурсов</i> - <i>Отдел комплектования, научной обработки литературы и каталогов</i>	Приложение 1	
12.00 - 13.00	Обед		
13:10-14.10	Интервью со следующими респондентами по образовательной деятельности: - <i>Проректор по образовательной деятельности</i> - <i>Управление образовательных программ</i> - <i>Отдел планирования и сопровождения образовательных программ</i> - <i>Управление по взаимодействию с обучающимися</i> - <i>Отдел по работе со студентами</i> - <i>Центр кыргызского языка и манасоведения</i>	Приложение 1	
14.10 -15.10	Интервью с деканами факультетов, руководителями образовательных программ, заведующими кафедрами, ППС (кроме тех, кто проходит аккредитацию параллельно)	Приложение 1	
15.15-16.00	Интервью со следующими респондентами и представителями подразделений ОО:	Приложение 1	

	- Проректор по довузовскому и дополнительному образованию - Директор по развитию инфраструктуры - Международный институт доп. образования и кадрового инжиниринга - Управление электронных образовательных ресурсов		
16.00 – 16.40	Интервью со следующими респондентами и представителями подразделений ОО: - Директор административно-правового департамента - Контрольно-ревизионного управление - Отдел контроля образовательных программ	Приложение 1	
16.45 -17.30	Интервью с выпускниками всех образовательных программ (ВПО)		
17:30-18:30	Интервью с работодателями	Приложение 1	
18.30 – 18.45	Обсуждение результатов визита 2-го дня	Экспертная комиссия	
10 июня 2026 года			
08.45-09.00	Сбор в вузе		
09.05 – 10.00	Интервью со следующими респондентами и представителями подразделений ОО: - Проректор по молодежной и информационной политике - Управление по молодежной политике - Центр психологической поддержки - Отдел социальных программ - Управление внеучебной работы - Центр социологических исследований	Приложение 1	
10.05-10:55	Интервью со студентами СПО и бакалавриата (30 - 40 человек)	Приложение 1	
11:05-12:00	Интервью со студентами магистратуры, докторантуры PhD	Приложение 1	
12.00 – 13.00	Обед		
13.05 -14.30	Дополнительное интервью (при запросе комиссии по согласованию)	По запросу экспертной комиссии	
14.35- 15.30	Работа с документацией	Экспертная комиссия	

15.35-17.35	Закрытое обсуждение экспертной комиссии о результатах визита	<i>Экспертная комиссия</i>	
17.45 – 18.10	Обсуждение результатов визита комиссии с руководством ОО, представителями КРСУ и членами рабочей группы по самооценке	<i>Руководство института, и рабочая группа</i>	

**СПИСОК ДОКУМЕНТОВ, КОТОРЫЕ БЫЛИ ПРОАНАЛИЗИРОВАНЫ
ЧЛЕНАМИ ЭКСПЕРТНОЙ КОМИССИИ.**

1. Устав КРСУ (25.11.24.г.) (53 стр.).
2. Оргструктура (26.02.2026).
3. Протокол заседания Попечительского Совета (30.01.26г.), неутв.
4. Выписка из Протокола N1 Попечительского Совета (26.06.2025).Одобрение Стратегии развития.
5. Выписка из Протокола N2 Управляющего Совета (27.06.2026). Утверждение Стратегии развития.
6. Карта соответствия страт Плана Миссии и Видению КРСУ (30.03.2026).
7. Стратегические ориентиры КРСУ (Миссия, Цели, Видение, Ценности).
8. Стратегия развития КРСУ до 2040 года (27.06.25) (17 стр.).
9. Мониторинг выполнения Страт Плана КРСУ (30.03.2026), имеется в Отчете.
10. План работы УС на уч. год с 2020 по 2026 г.г.
11. Программа развития КРСУ на 2023-2025 г.г. (55 стр.).
12. Дополнение к Программе развития на 2024-2025 г.г.
13. Выписка из Протокола №4 УМС КРСУ(13.12.2024), Положение УМС.
14. Выписка из Протокола №4 УМС КРСУ (09.04.2025) О проведении Институциональной аккредитации.
15. Сводный анализ удовлетворенности партнеров системой управления (30.03.2026), имеется в Отчете.
16. Положение о внутривузовской системе контроля качества образования (28.12.2024), не утвержд.
17. Положение по системе менеджмента качества, Руководство по качеству (17.09. 2018).
18. Система менеджмента качества. Цели в области качества на 22-23 уч. год.
19. Система менеджмента качества. Документированная Процедура «Анализ рисков» (2018 г.).
20. Отчет «Анализ системы качества образования со стороны руководства КРСУ (2022г.).
21. СМК. Документированная процедура «Внутренний аудит» (2018 г.).
22. СМК. Документированная процедура «Корректирующие действия» (2018 г.).
23. СМК. Документированная процедура «Управление документацией» (2018 г.).
24. СМК. Документированная процедура «Управление документацией» (2018 г.).
25. Положение о внутренней независимой оценке качества образования в КРСУ(19.12.2024).
26. Положение о дисциплинарной Комиссии в КРСУ (19.12.2024).
27. Приказ КРСУ от 10 марта 2026 г., №122-П «Об утверждении Этического кодекса КРСУ», подпись ректора, печать.
28. Этический Кодекс КРСУ (10.03.2026).

29. Положение о порядке проведения государственной итоговой аттестации (утв. 30.01.2025).
30. Положение о междисциплинарной итоговой государственной аттестации (утв. 29.10.2025).
31. Положение о модульной балльно-рейтинговой системе оценки знаний (утв. 30.01.2025).
32. Протоколы о выделении материальной помощи (31.10.2025).
33. Сводный анализ успеваемости студентов за последние 5 лет
34. Положение об инклюзивном образовании (утв. 30.09.2025)
35. Положения об организации академической мобильности обучающихся, преподавателей и сотрудников (утв. 23.02.2026)
36. Комплексная программа развития человеческого капитала и кадровой трансформации КРСУ на период 2025-2030 г.г.
37. Положение о порядке планирования и учета общей педагогической нагрузки, выполняемой научно-педагогическими работниками в Межгосударственной образовательной организации высшего образования КРСУ имени Первого Президента РФ Б.Н.Ельцина.
38. Положение о системе показателей деятельности педагогических работников Университета в Межгосударственной образовательной организации высшего образования КРСУ имени Первого Президента РФ Б.Н.Ельцина.
39. Положение о практической подготовке обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования в Межгосударственной образовательной организации высшего образования КРСУ имени Первого Президента РФ Б.Н.Ельцина.
40. Положение о руководителе основной профессиональной образовательной программы высшего образования Бакалавриат, Специалитет, магистратура, программ постдипломного медицинского образования в Межгосударственной образовательной организации высшего образования КРСУ имени Первого Президента РФ Б.Н.Ельцина.
41. Правила внутреннего распорядка дня в Межгосударственной образовательной организации высшего образования КРСУ имени Первого Президента РФ Б.Н.Ельцина.
42. Положение о научной школе КРСУ.
43. Положение о правилах и порядке выполнения научно-исследовательских, опытно-конструкторских, технологических, проектных, изыскательских и прочих работ и услуг в КРСУ.
44. Положение о Студенческом научном обществе.
45. Положение о Совете молодых ученых и студентов (новая редакция).
46. Положение об открытом конкурсе студентов (новая редакция).
47. Положение о временных творческих коллективах для выполнения научно-исследовательских (опытно-конструкторских) работ в КРСУ.
48. Положение о порядке планирования и учета общей педагогической нагрузки, выполняемой научно-педагогическими работниками в межгосударственной

образовательной организации высшего образования Кыргызско-Российский Славянский Университет имени первого Президента Российской Федерации Б.Н. Ельцина.

49. Положение о модульной балльно-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и ординатуры в межгосударственной образовательной организации высшего образования Кыргызско-Российский Славянский Университет имени первого Президента Российской Федерации Б.Н. Ельцина.
50. Положение о взаимодействии и сотрудничестве с работодателями при проектировании, разработке, реализации ООП и проведении внутренней оценки качества образовательной деятельности.
51. Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в межгосударственной образовательной организации высшего образования Кыргызско-Российский Славянский Университет имени первого Президента Российской Федерации Б.Н. Ельцина.
52. Положение о порядке проведения государственной итоговой аттестации выпускников образовательных программ высшего образования - бакалавриата, специалитета, магистратуры и программ послевузовского медицинского образования в межгосударственной образовательной организации высшего образования Кыргызско-Российский Славянский Университет имени первого Президента Российской Федерации Б.Н. Ельцина.
53. Положение об основной профессиональной образовательной программе высшего образования - программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и постдипломного медицинского образования в межгосударственной образовательной организации высшего образования Кыргызско-Российский Славянский Университет имени первого Президента Российской Федерации Б.Н. Ельцина.
54. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования КРСУ.
55. Стратегические ориентиры КРСУ.
56. Положение о научно-инновационной деятельности.
57. Положение о научной школе КРСУ имени Б. Ельцина
58. Положение о научно-инновационной деятельности студентов.
59. Положение о структурном подразделении Научно-инновационное управление.
60. Положение об обучении на рабочем месте.
61. Положение об инклюзивном образовании.
62. Положение об организации академической мобильности обучающихся, преподавателей и сотрудников.
63. Положение о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки обучающихся.
64. Положение об адаптированных профессиональных образовательных программах

65. Регламент планирования и организации элективных и факультативных модулей (дисциплин).
66. Регламент обучения по индивидуальному учебному плану.
67. Положение о взаимодействии и сотрудничестве с работодателями при проектировании ООП и проведении внутренней оценки качества.
68. Положение об обучении на рабочем месте (дуальное обучение).
69. Протоколы о выделении материальной помощи студентам.
70. Данные о компенсациях иногородним студентам.
71. Протокол конкурсного отбора на получение мер социальной поддержки
72. Сборник «Выпускники КРСУ. Истории успеха» (2020 г.).
73. Регламент проведения социологических исследований КРСУ.
74. Отчёт ЦСИ КРСУ «Удовлетворённость учащихся КРСУ качеством обучения в вузе».
75. Отчёт ЦСИ КРСУ «Удовлетворённость преподавателей условиями обучения студентов в КРСУ».
76. Отчёт ЦСИ КРСУ «Удовлетворённость работодателей качеством образования в КРСУ».