



**Билим берүү чөйрөсүндөгү сапаттын кепилдиги боюнча
агентствосу «EdNet»
«Сорос-Кыргызстан» Фонду**

**КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНДА
САПАТТЫ КАМСЫЗДООНУН ИЧКИ ТУТУМУН
КИРГИЗҮҮ ЖАНА АНЫН СЫРТКЫ БААЛОО
МЕХАНИЗМДЕРИ БОЮНЧА
ПРАКТИКАЛЫК ЖЕТЕКТЕМЕ**

**(«Сорос-Кыргызстан» Фондунун колдоосу менен
“Жогорку билим берүүнүн мазмунун жана сапаттын кепилдик тутумун
модернизациялоо” долбоорунун алкагында
Сапат кепилдиги боюнча «EdNet» агенттиги тарабынан ишке ашууда)**

Бишкек - 2014

УДК

ББК

Авторлор: Уманкулова О.А., Дуйшебаева Г.Р., Омуров Н.К., Третьяков А.В.

Редактор: Дуйшебаева Г.Р.

Дизайн, терүү: Онищенко М.Н.

Кыргыз Республикасында сапатты камсыздоонун ички тутумун киргизүү жана анын сырткы баалоо механизмдери боюнча практикалык жетектеме.

Бул жетектеме Сапат кепилдиги боюнча “EdNet” агенттиги тарабынан “Сорос-Кыргызстан” Фондунун “Билим берүү реформалары” программасынын финансылык колдоосу менен ишке ашкан “Жогорку билим берүүнүн мазмунун жана сапаттын кепилдик тутумун модернизациялоо” долбоорунун жыйынтыгы болуп саналат.

Жетектеме сапат кепилдигинин ички тутумун киргизүү жана эл аралык мамилелерди эске алып, көзкарандысыз аккредитацияны сапатты камсыздоонун сырткы тутумунун куралы катары колдонуу боюнча “EdNet” агенттигинин топтолгон тажрыйбасын жалпылайт.

Авторлор тобу бул жетектеме ЖОЖдордун жетекчилерине, администрациясына, профессордук-окутуучулук курамына окуу жайдын сапатын камсыздоо тутумун түзүүгө жана анын сырткы баалоосун жүргүзүүгө, ошону менен бирге ЖОЖдорду көзкарандысыз аккредитациядан улуттук да, эл аралык да агенттиктеринен өткөзүүгө багыттарды жана практикалык куралдарды берет деп ишенет.

МАЗМУНУ

КИРИШҮҮ	4
I БӨЛҮК. САПАТТЫ КАМСЫЗДОО МОДЕЛДЕРИНЕ КӨЗ ЧАПТЫРУУ... 8	
Сапат деген эмне?	8
Сапаттын кепилдик тутуму деген эмне?.....	13
Сапат маданияты тууралуу сөз.....	18
Эл аралык сапат моделдери.....	20
II БӨЛҮК. БИЛИМ БЕРҮҮ САПАТЫН БАШКАРУУГА СТРАТЕГИЯЛЫК МАМИЛЕ	32
Сапаттын кепилдик тутумунун башкаруусун уюштуруу жана анын түзүмү	45
III БӨЛҮК. ЖОГОРКУ БИЛИМ БЕРҮҮНҮН САПАТ КЕПИЛДИГИНИН ИЧКИ ТУТУМУ	51
Сапат кепилдигинин ички тутумунун модели.....	55
Сапат кепилдигинин ички тутуму жана анын бөлүктөрү.....	63
Өзүн баалоо: негизги принциптер жана процессти уюштурууга мамиле... 74	
Институционалдык деңгээлде өзүн баалоону өткөрүү үчүн.....	82
СКСтин бөлүктөрүнүн (блок) көрсөткүчтөрү	82
Өзүн баалоонун отчету.	91
Сапат кепилдигинин ички тутумун киргизүүнүн негизги этаптары.	93
IV БӨЛҮК. КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНДАГЫ ЖОЖдордогу БИЛИМ БЕРҮҮ САПАТЫН СЫРТКЫ БААЛОО	96
КОРУТУНДУ	109
БИБЛИОГРАФИЯ.....	111

КИРИШҮҮ

Кыргыз Республикасында билим берүү сапатын камсыздоо маселелери өзгөчө көйгөйлүү болуп жаткандыгын билим берүү тутумуна көз карандысыз аккредитация механизмдин ишке киргизүү жана жогорку окуу жайлар боюнча тутумдун түзүлүшүн өзгөртүү боюнча акыркы реформалар жана дагы ушулар сыяктуу башка демилгелер далилдейт.

Дүйнөлүк билим берүү мейкиндигинде да, Кыргызстандын билим берүү мейкиндигинде да билим берүү сапаты академиялык салттардын бири болуп саналып, эксперттик жана академиялык коомчулуктун активдүү талкуусунда. Сапатты камсыздоо процессинде таасирлердин кайсынысы басымдуу, сапатты кайсы өлчөмдөр менен аныктаса болот, сапат ресурстар менен же жыйынтыктар (натыйжалар) менен аныкталабы, мониторинг, баалоо, сапаттын ички жана сырткы баалоосу эмне үчүн зарыл? Бул суроолордун баары окуу жайдын жетекчисин да, ошону менен бирге түзмө-түз окуу кызматтардын кардарларын да тынчсыздандырат, алардын ичинен студенттерди, бүтүрүүчүлөрдү, иш берүүчүлөрдү, ата-энелерди, мугалимдерди, ошондуктан бул маселелер билим берүү сапатынын ички жана сырткы тутумун түзүүдө каралат.

Бүгүнкү күндө ар кандай долбоорлордун жана демилгелердин алкагында сапатты камсыздоо тууралуу кандайдыр бир тажрыйба топтолгон. Сапаттын ички жана сырткы баалоо методологиялары жана куралдары, сапатты камсыздоо тутумун документтештирүү процедурасы иштелип жана тастыкталып чыккан. Буга карабастан, сапаттын кепилдигин камсыздоо маселелери боюнча комплекстүү илимге негизделген усулдук база жетиштүү деңгээлде иштелип чыга элек.

Билим берүү сапаты көйгөйлүү маселе экенин Кыргыз Республикасынын 2013-жылдын 4-июлунда №110 кабыл алынган “Кыргыз Республикасынын “Билим берүү жөнүндө” Мыйзамына “Өзгөртүүлөрдү

киргизүү” Мыйзамын кызуу талкуулоосу жана анын кабыл алынышы далилдеди.

Мыйзамга киргизилген кыйла өзгөртүүлөргө, эксперттик жана жарандык коомдун пикирине караганда, Кыргыз Республикасынын билим берүү рыногунда байкалган бир катар тенденциялар себеп болду:

- Жылдан жылга эмгек рыногунун талаптары күч алууда, маселен, бүгүнкү күндө көпчүлүк иш берүүчүлөр кызматчынын кандайдыр бир университеттин жогорку билим тууралу дипломуна ээ болушун төмөн баалап, анын өздүк жана кесиптик ишбилгилигин (компетенция) бийигирээк дэңгээлде баалашат.
- Эл аралык билим мейкиндигине кирүү максаттары студенттик жана академиялык мобилдүүлүктү өркүндөтүү зарылчылыгы менен коштолот да, аны менен бирге эмгек мобилдүүлүгүнө түрткү болот. Ошондуктан бүгүнкү күнү курч маселе болуп, жогорку окуу жайларынын атаандаштык жөндөмдүүлүгү, башкача айтканда, алардын жогорку сапаттагы кызмат өтөөсү жана кең тармактуу эл аралык кызматташтыктарды тартуулоо мүмкүнчүлүктөрү эсептелинет. Жана турмуш көрсөткөндөй, эл аралык кызматташуу билим берүү сапатына өтө катуу талаптарды коёт.
- Кыргызстандын ЖОЖдору умтулган эл аралык кадыр-баркка жетүүсү окуу процессин уюштуруу, сапатты башкаруу жана жыйынтыктарды баалоонун ыкмаларына ири өзгөртүүлөрдү киргизүүнү талап кылат.
- Өлкөдөгү ЖОЖдордун сандык өсүштөн билим берүү кызматтарынын сапаттык өнүгүүсүнө умтулуусу байкалууда.

Кабыл алынган мыйзам өлкөбүздө эксперттик жана жарандык коомдун өкүлчүлүктөрүнүн катышуусу менен бирге, билим берүү тутумунун баардык деңгээлинде сапаттык критерийлерди (өлчөмдөрдү) колдонуу аркылуу билим берүүнүн сапатын аныктоочу жаңы тутумун түздү.

Демек, билим берүү тутумунда сапатты камсыздоо боюнча ички процесстерди жана билим сапатынын сырткы баалоосун аккредитация процедуралары аркылуу кайра түзүүгө Кыргызстанда мыйзам чегинде акыбал түзүлдү. Билим берүү чөйрөсүндө жаңы субъект катары аккредитация боюнча агенттиги пайда болду. Сапаттын сырткы баалоочусу катары аккредитация агенттиги окуу жайдын жана билим берүү программалардын сапатын, алардын жыйынтыгын эл аралык жана улуттук тажрыйбаны камтып кабыл алынган сапаттын критерийлери жана стандарттарынын негизинде баалоо аркылуу жүргүзүүгө багытталды. Жыйынтыкка басым жасаган аккредитация процесси сапатты камсыздоонун сырткы механизми катары комплекстүү жана системдүү мамиленин негизинде сапатты өркүндөтүүгө багыт алат. Ошону менен бирге аккредитация бул кызыкдар тараптардын катышуусу менен өткөзүлчү жана жыйынтыктарды жакшыртуу боюнча рационалдуу түрдө ресурстарды тартуу жана бөлүштүрүү, окуу жайдын жана окуу программанын процесстерин натыйжалуу уюштуруу, системдүү түрдө уюштуруу тутумун жана окуу жайдын башкаруусун өркүндөтүү боюнча практикалык сунуштарды тартуулоо менен коштолгон баалоо процедурасы.

Билим берүү сапатынын кепилдик тутумдарын башкаруу боюнча жетектемеде сапаттын кепилдиги боюнча «EdNet» агенттигинин эксперттик тобу тарабынан Кыргызстандын бүгүнкү күндүн билим берүү тутумундагы көрүнүштөрүнө ылайык келген сапатты камсыздоо ички жана сырткы тутумдарынын усулдарын жана куралдарын, аларды ишке киргизүү боюнча ыкмаларын иштеп чыгуу аракеттери чагылдырылган.

Бул жетектеме сапаттын кепилдиги маселелери боюнча эл аралык жана улуттук тажрыйбаны изилдөөгө жана ар түркүн эл аралык долбоорлор аркылуу сапатты камсыздоо жана башкаруу усулдарын жана стандарттарын аныктоо боюнча жетишкен натыйжаларга негизделген. Жетектемеге Кыргызстандын билим берүү тутумунда сапатты камсыздоонун ички жана сырткы тутумун түзүү боюнча, улуттук, эл аралык эксперттердин жана

агенттиктин өнөктөрүнүн тажрыйбаларын чагылдырган жэке мисалдарды эске алуу менен практикалык сунуштар киргизилген.

Жетектеменин биринчи бөлүгүндө “сапат”, “стейкхолдер - кызыкдар тарап”, “сапаттын кепилдик тутуму”, “сапат маданияты” жана “сапатты башкаруу” деген түшүнүктөргө аныктамалар берилген. Андан сырткары дүйнөлүк тажрыйбада кеңири колдонулуп келген сапаттын TQM, EFQM, ISO сыяктуу моделдери, алардын негизги принциптери, колдонуу чөйрөлөрүү чагылдырылган. Экинчи бөлүгүндө сапаттын башкаруусун пландаштыруудагы жана уюштуруудагы стратегиялык мамилелери жана регуляторлору каралган. Үчүнчү бөлүгүндө сапатты камсыздоонун ички тутумун түзүү жана аны баалоо боюнча механизмдери каралган жана жогорку окуу жайларга тутумун киргизүү жана баалоо тууралуу практикалык кеңештер сунушталган. Жетектеменин төртүнчү бөлүгү Кыргыз Республикасынын сапаттын сырткы кепилдик тутумунун улуттук өзгөчөлүктөрүн талдаганга жана жогорку жайларды баалоодогу аккредитацияда колдончу усулдарга жана критерийлерге арналган. Жетектемени даярдоодо баардык талкууланып жаткан темалар боюнча Кыргыз Республикасынын тажрыйбасы эске алынган.

Бул иштелип чыккан жетектеме «EdNet» билим берүү мекемелеринин ассоциациясынын жана сапаттын кепилдиги боюнча «EdNet» агенттигинин зор тажрыйбаларынын жана иштеринин уландысы болуп эсептелинет. Буга чейин Фонд “Сорос-Кыргызстан” тарабынан колдоп чыгарылган “Кыргыз Республикасынын ЖОЖдоруна сапаттын кепилдик ички тутумун киргизүү боюнча жетектеме” (2007) жана “Сапат маданияты” (2013) деген колдонмодо өз учурунда аткарылган сапат боюнча иштин жыйынтыктары камтылган. Бул жетектеменин өзгөчөлүгү - Кыргыз Республикада сапаттын ички жана сырткы кепилдик тутумдары боюнча топтолгон улуттук тажрыйбаны эске алуу жана зарылдыгын жана пайдалуулугун тастыктаган усулдарды сунуштоо болуп саналат.

I БӨЛҮК. САПАТТЫ КАМСЫЗДОО МОДЕЛДЕРИНЕ КӨЗ ЧАПТЫРУУ

Сапат деген эмне?

Билим сапаты тууралуу маселелерин талкуулоодо билим алуу процессинин ар бир субъектиси (мугалим, студент, ата-энелер, администрация, иш берүүчүлөр жана о.с.) билим сапатын камсыздоого кызыкдар экендиги баарыбызга айкын. Ошону менен бирге, “билим берүү сапаты” деген түшүнүк ар кызыкдар тараптар үчүн ар кандай маанини түшүндүрөт.

Тейлөө кызматы сапаттуу же сапатсыз деген суроо билим берүү кызматты тартуулаган тарап менен кардарлар тараптын көз караштары дал келбегендиктен пайда болот. Билим берүү процессинде билим берүүнүн жыйынтыктарынын жана кызматтарынын түзмө-түз кардарлары ички жана сырткы кызыкдар тараптар деп эсептелинет. Баалоо жана билим берүүнү өркүндөтүү процесси сөзсүз ошолордун катышуусу менен болушу керек.

Бостон колледжинин жамааттык башкаруу борборунун директору Бредли Гугинстин аныктамасына ылайык стейкхолдерлер (англ. “Stakeholders”) деп мекеме таасир эткен, андан көзкаранды болгон жана ошол эле учурда таасири мекемеге тийген топтор, мекемелер, жеке адамдар эсептелинет.

Билим берүүнүн ички стейкхолдерлери деп жогорку окуу жайдын студенттерин, мугалимдерин, администрациясын, жардам берчүү персоналын караса болот. Сырткы стейкхолдерлерге иш берүүчүлөр, ата-энелер, бүтүрүүчүлөр, мамлекет, жалпы коом кирет.

Ата-энелер “билим берүү сапаты” деп балдары өзүлөрүн келечекте кесиптик жана коомдук ишмердигинде татыктуу көрсөтө ала тургандай негиз берчүү окуунун жыйынтыгын эсептешет; иш берүүчүлөр болсо “билим берүүнүн сапаты” деп жыйынтыкты, же башкача айтканда, талаптарга жооп берген, ишбилгиликке ээ болгон, иш берүүчүлөрдүн компаниясын рынокто

алдыга сүрөп кете ала турган окуу жайдын бүтүрүүчүсүн белгилейт; ЖОЖдун бүтүрүүчүсү болсо “билим сапаты” деп карьерасынын өсүшүнө таасир этүүчү негизги билимдерин жана кесипкөй ыкмаларын, башкача айтканда өзүнүн бийик деңгээлдеги атаандаштык жөндөмдүүлүгүн эсептейт. Ошол эле учурда, окуу процесси менен алек болгон студент, ички стейкхолдер катары, “билим берүү сапаты” дегенде, анын окуусу жигердүү болушуна себеп болгон окуу жай тарабынан түзүлгөн окуу чөйрөсүн белгилейт. Окуу чөйрөгө мезгил-мезгили менен заманбап адабияттар менен жаңыланып туруучу китепкана фондун, керектүү жана зарыл жабдуулар жана маалымат-байланыш ресурстары менен камсыз болгон окуу бөлмөлөрүн жана лабораторияларын, башкача айтканда, окуу жайдын баардык тейлөө кызматтарын (ашкана, ден-соолукту чыңдоо борбору, жатакана ж.б.) тартуулаган окуу жайдын жаңыланган инфраструктурасын киргизсе болот. Мугалим “билим берүү сапаты” деген аныктамага белгиленип кеткен түшүнүктөрдөн сырткары дагы мугалимдин педагогикалык потенциалын толугу менен ишке ашырууга түзүлгөн шарттарды, албетте, өзүнүн салымына жана чыгармачылыгына жараша берилген бийик деңгээлдеги айлык маянасын камтыйт. Ошол эле учурда окуу жайлардын жетекчилери “сапат” дегенде даражалуу мугалимдердин санын, ылайыктуу инфраструктуранын бар болушун, ЖОЖдун көп тармактуу эл аралык байланыштарын, жылдан жылга көбөйгөн окуучулардын санын, албетте, эмгек рыногунун окуу жайдын бүтүрүүчүлөрүнө болгон зарылчылыгын, акыркы жылдары болсо “сапат” дегенде, окуу жайдын сапатын эл аралык ассоциациялар жана сапатты баалоо агенттиги тарабынан кабыл алуусун түшүнүшөт.

Кыргыз Республикасында жогорку билим берүү тутумуна билим сапатын аныктоочу индикаторлор негизинен Билим берүү жана илим министирлиги (ББИМ) тарабынан лицензия талаптары катары берилген, ал талаптар боюнча окуу жайдын кирүү (баштапкы) көрсөткүчтөрү гана бааланат, башкача айтканда, билим берүү тутумунда иш алып барып жаткан

ар бир окуу жай ээ болчу сандык көрсөткүчтөрү менен берилген минимум (1 студентке канча компьютер, канча аянт каралаарын, жана ошондой сыяктуу) аныкталат. Мындай мамиленин кесепетинен билим берүүнүн сапаты деген түшүнүк биздин өлкөдө бурмаланган. Аккредитацияны киргизүү менен сапаттын аныктамасы (түшүнүктөр) өзгөрүлдү жана процесстердин өзү жана окуунун жыйынтыктары баалоодон өтүүдө.

Билим берүү сапатынын мазмунун түзүүгө дагы мамилелер өзгөрүлүүдө: мурун болсо билим берүү тутумунда сапат мамлекет тарабынан гана камсыздалган, сапат мамлекеттин талаптарынан жана керектөөлөрүнөн башталчы. Пландуу экономика шартында, мамлекет эң негизги иш берүүчү болгондуктан мындай мамиле талашсыз болчу. Бүгүн болсо, рынок экономикасынын шартында, сапаттын башаты ички жана сырткы стейкхолдерлерди тартуулаган кардарлардын талабында жана керектөөлөрүндө. Ошону менен бирге сапат окуу процесстин уюштуруусуна жана ишке ашыруусуна болгон мамилелерди өзгөртүүнү талап кылат. Көңүлгө алчу нерсе бул кардарлардын талаптары тез жана маал-маалы менен өзгөрүүлүдө жана сунуштап жаткан тейлөө кызматтын сапаты эң маанилүү ролду ойноорунда (мурун булар анча маанилүү эмес эле), мунун баары сапатка коюлган талаптардын тынымсыз күч алуусуна алып келет. Буга бат-баттан өзгөрүлүп жаткан социалдык, экономикалык жашоо-турмуш жана өлкөнүн дүйнөлүк экономикага аралашып кирүү умтулуусу себеп.

Контекстке жана ишмердикке жараша “сапаттын” көп аныктамалыры бар. Сапат дегенде бул ар бир адамдын кызыкчылыгы дегенди түшүнүү зарыл. Жогорку билим берүүдөгү сапат маданияты жөнүндө жазылган китепте (2013-ж.) Сафронов берген аныктамада “сапат – бул кандайдыр бир белгилүү шартта товарда ачык көрсөтүлгөн же болбосо өзүнүн маңызында белгиленген мүнөздөмөлөрдүн топтомуна болгон керектөөлөрдү канаатандыргандыгынын деңгээлин мүнөздөгөн коомдук баалоо”. Бул аныктама сапаттын философиялык түшүндүрмөсүнө да, Ожеговдун сөздүгүндө берилген аныктамага да каршы келбейт:

“Сапат бул кандайдыр бир затты же болбосо көрүнүштү башкалардан айырмалап, ага тактык бере турган мүнөздөмөлөрдүн, өзгөчөлүктөрдүн топтому.” (Ожеговдун сөздүгү).

“Сапат бул затты зат кылган, ички өзгөчөлүктөрү боюнча аныктап, аны мүнөздөгөн негизги логикалык категориялардын бири” (философияда).

Сапат бул убакыттын кандайдыр бир белгилүү мөөнөтүндө коомдун, мамлекеттин, жараандын күтүүсүнө (үмүтүнө) жооп берүүнүн деңгээли же аны андан да бийик деңгээлде ишке ашыруусу.

Сапат салыштырмалуу түшүнүк катары эки аспектке ээ:

- Биринчиси – стандарттарга жана спецификацияга дал келүү;
- Экинчиси - кардарлардын талаптарына жооп берүү.

Сапатка берилген баардык аныктамаларда, баса белгилеп кетчү нерсе бул “затты зат” кылган мүнөздөмөлөрдүн, өзгөчөлүктөрдүн, күтүүлөрдүн, талаптардын бар болушу. Жогорку билим берүү тутумунда студент “зат” же болбосо “товар” катары каралат, ага таандык мүнөздөмөлөрдү окуу жай калыптандырат. Сапаттын ички жана сырткы баалоосунда эң маанилүү болуп окуу жай өзүнүн студентине келечекте керектүү мүнөздөмөлөрдү калыптандырыш үчүн окуу процессин, аны коштогон башка иш-чараларды кантип уюштураары жана өзүнүн жыйынтыктарын кандай баалай алаары каралат.

Билим берүүнүн сапаты бул билим берүүнүн баардык функцияларын жана ишмердигинин түрлөрүн: билим берүү программаларды, илимий изилдөөлөрдү, стипендияларды, адамдык ресурстар жана окуучулар менен камсыз кылууну, инфраструктураны, материалдык-техникалык негизди, коом үчүн жасалган ишмердүүлүктү жана окуу чөйрөнү камтыган көп өлчөмдүү концепция. Демек, белгиленген баардык аспектилер билим берүүнүн сапатын аныктоодо баалоодон (сыноодон) өтүүгө тийиш. *Сапат бул **процестер аркылуу жетишкен инвестициялар (салымдын)** жана акыркы продуктунун **жыйынтыктын** ортосундагы **кошумча нарк.***

Ички жана сырткы баалоону туура жүргүзүш үчүн сапаттын кепилдик тутумунда болчу 2 түшүнүктү көңүлгө алуу абзел: fitness of purpose жана fitness for purpose (авторлор буларды ЖОЖдун “максаттын дал келүүсү” жана “максатка дал келүү” деп которушту). “Максаттын дал келүүсү” (fitness of purpose) деп кызыкдар тараптардын муктаждыктарынын талдоосуна негизделген окуу жайдын мүдөөсүн (миссия), максаттарын, стратегиясын, аткарылып жаткан билим берүү программаларын жана окуу жайдын көздөп жаткан жыйынтыктарын түшүнсө болот, башкача айтканда, окуу жай алдыга койгон негизги максатка тийешелүү “максаттын дал келүүсү” деп алардын өз ара байланыштарын жана тартиптүүлүгүн (ырааттуулугун) белгилесек болот.

“Максатка дал келүү” (fitness for purpose) деп алдыга коюлган максатка жетишүүгө өбөлгө түзүп, уюштурулган процесстерди, ички жана сырткы окуу чөйрөсүн эсептесе болот, башкача айтканда, баардык процесстердин аткарылышынын натыйжасында акыркы жыйынтык (бүтүрүүчүнүн сапаты) ЖОЖдун алдыга көздөп коюлган максаттарына жана милдеттерине дал (туура) келиши керек. Демек, рационалдуу түрдө тартылган адамдык, материалдык, каржы ресурстары жана талапка жооп берген окуу чөйрөсү менен камсыз кылынган натыйжалуу процесстердин жыйынтыгын “сапат” десек болот. Ресурстар, процесстер эмнеге арналса, ошого шайкеш келип, кардарлардын талаптарына жооп берүүлөрү зарыл. Алардын баардыгы алдыга коюлган максаттарга жооп бериши өтө маанилүү. Сапат бул кыял менен кыялдын аткарылышынын ортосундагы аралык.

Сапаттын кепилдигинин жогоруда көрсөтүлгөн негизги 2 принциби ЖОЖдун сапаттын ички кепилдик тутумуна жана ошону менен бирге сырткы баалоо - аккредитациядан өтүүгө тийешелүү кийинки багыттарын, иш аракеттерин аныктайт. Ошол эле маалда, белгилегендей, ар бир стейкхолдердин өзүнүн сапатка болгон көз карашы бар, ошондуктан кыйынчылыкты туудурган нерсе бул сапатты баалоодо ар бир кызыкдар тараптын кызыкчылыктарын, талаптарын көңүлгө алуу болуп саналат. Бул

маселе тууралуу сапаттын ички жана сырткы кепилдик тутумдарын терең талдоого зарылдык пайда болот.

Сапаттын кепилдик тутуму деген эмне?

Бир эле мезгилде билим берүү кызматынын баардык түркүн кардарларын, алардын кызыкчылыктарын жана сапатка болгон түшүнүктөрүн эске алуу менен, алардын баарын бирдей канааттандырган, чынын да эле сапатты камсыз кылган тутумду кандай түзсө болот? Мындай суроонун коюлушу, эң биринчиден, ар түркүн кардарлардын муктаждыктарын ар тараптуу жана объективдүү изилдөөсүн талап кылат. Андан соң, милдеттүү түрдө аткарылчуу иш бул билим берүү кызматтарынын жыйынтыктары, окуу жайдын натыйжалары стейкхолдерлер койгон талаптарына канча эсе жооп берээрин, окуу жайдын жана билим берүү программаларынын жыйынтыктары канчалык деңгээлде аларды канааттандыраарын, окуу жайдын билим берүү сапаты кандай экендигин баалоо болуп саналат.

Сапат кепилдиги бул тартуулаган кызматтар кызыкдар тараптын үмүттөрүн актаган жана алардын бекем ишенимин арттырган процесс, ошондуктан сапаттын кепилдик тутуму бул сапатты системдик, ирээттүү жана тынымсыз түрдө камсыз кылуу, жакшыртуу жана өркүндөтүү деп эсептелинет. Сапаттын кепилдик тутуму мониторингден, кез-кези менен өткөзүлчү талдоодон жана баалоодон, андан сырткары ресурстарды тынымсыз оңдоп, өркүндөтүүдөн жана аларды башкаруудан турат.

Сапат кепилдиги бул биринчи ирээтте мекеменин сапатына басым жасоо жана баардык кызыкдар тараптын катышуусу менен, алардын максаттарын жана үмүттөрүн колдон келишинче узак мөөнөткө канааттандыруу багытындагы башкарууга болгон мамиле десек болот.

Сапат кепилдиги төмөнкүлөр менен байланыштуу:

- Жоопкерчилик, б.а. баардык кызыкдар тараптардын жоопкерчилиги бар бүгүнкү күндүн сапаты;

- Жакшыртуу, б.а. эртеңки күндүн мыкты сапаты;
- Сапат маданияты, б.а. жамааттык (жумуруяттык) максат катары сапат;
- Өзгөрүүлөрдү башкаруу, б.а. институционалдык ишбилгилик катары сапат.

Сапат кепилдиги төмөнкүлөрдү талап кылат:

- Сыноо маданиятын түптөө үчүн жана калыс башкарууну өркүндөтүү үчүн өзүн өзү баалоону (өзүн баалоо, өздүк баалоо);
- Тастыктоо (далилдөө) үчүн жана жакшыртуу боюнча кеңештерди алуу үчүн сырткы эксперттик баалоону;
- Сапатты камсыздоо процессин ондоп-түздөө үчүн мыйзамдык негизди жана тенденцияларды эсепке алууну.

Сапат кепилдиги

- Окуу жайдын атаандаштык жана жагымдуулук мүмкүнчүлүгүн өркүндөтөт, окуу жайдын жана коомдун ортосундагы ишенимди арттырат;
- Кызыкдар тараптар жетиш үчүн түпкү максатты аныктайт;
- Мамлекетке жана башка стейкхолдерлерге берилчүү отчеттун (жоопкерчилик) куралы болуп саналат;
- Окуу жайга жана окуучуларга жакшыруу боюнча багыт берет;
- Коомду (ачык айкындык) маалымат менен камсыз кылат.

Сапаттын кепилдиги бул окуу жайлардын билим берүү жана илимий ишмердигинин сапатынын кепилдиги жана баалоосу боюнча маселелерди чечүүчү сапаттын кепилдигинин жалпы тутумдун бөлүгү болуп эсептелинет. Баса белгилечүү нерсе бул сапаттын кепилдик жөнүндөгү маселелерди талдап жаткан учурда 2 негизги термин колдонулат, алар – сапаттын кепилдик тутуму (СКС) жана сапаттын башкаруу тутуму (СБС). Кээ бирде СКС жана СБС синонимдер катары каралат, көп учурда СКС СБСтин бөлүкчөсү катары каралат, кээ бирде болсо СБС СКСтын бөлүкчөсү

катары саналат. Бул маселе кошумча талкуулону талап кылчу көйгөй, ошентсе да авторлор негизги термин катары СКСТИ колдонуп, ички СКСТИ окуу жайдын ичиндеги СБСТИн бөлүгү, б.а.башкаруунун каражаты катары карап, сырткы СКСТИ да бул жетектемеде талдашат.

Билим берүүдөгү сапаттын кепилдик тутумунда негизги бөлүкчөлөр төмөнкүлөрдөй:

- талаптарды аныктап, ошону менен СКСТИн үстүнөн текшерүү жана көзөмөл жүргүзгөн СКСТИн элементтерине Кыргыз Республикасынын Билим берүү жана илим министрлиги, Улуттук аккредитация кеңеши (УАК) жана профессионалдык коомчулук кирет;
- СКСТИн шайкештигин аныктаган элементтери - шайкештикти баалаган орган;
- Шайкештик боюнча баалоодон өткөзчү объекттердин: окуу борборлор, окуу жайларды (адистерди даярдоо – жогорку кесиптик билим берүү, орто кесиптик билим берүү, башталгыч кесиптик билим берүү) даярдоосун жүргүзгөн СКСТИн элементтери;

Сапаттын башкаруу тутуму (СБС) бул сапаттын жалпы башкаруусун ишке ашырууда зарыл болгон ЖОЖдун мекеме түзүмүнүн, документациясынын (ички жоболор, документтештирилген процедуралардын тартиби, усулдук колдонмолор (көрсөтмөлөр), иш нускоолор (инструкции)), процесстердин жана ресурстардын топтому.

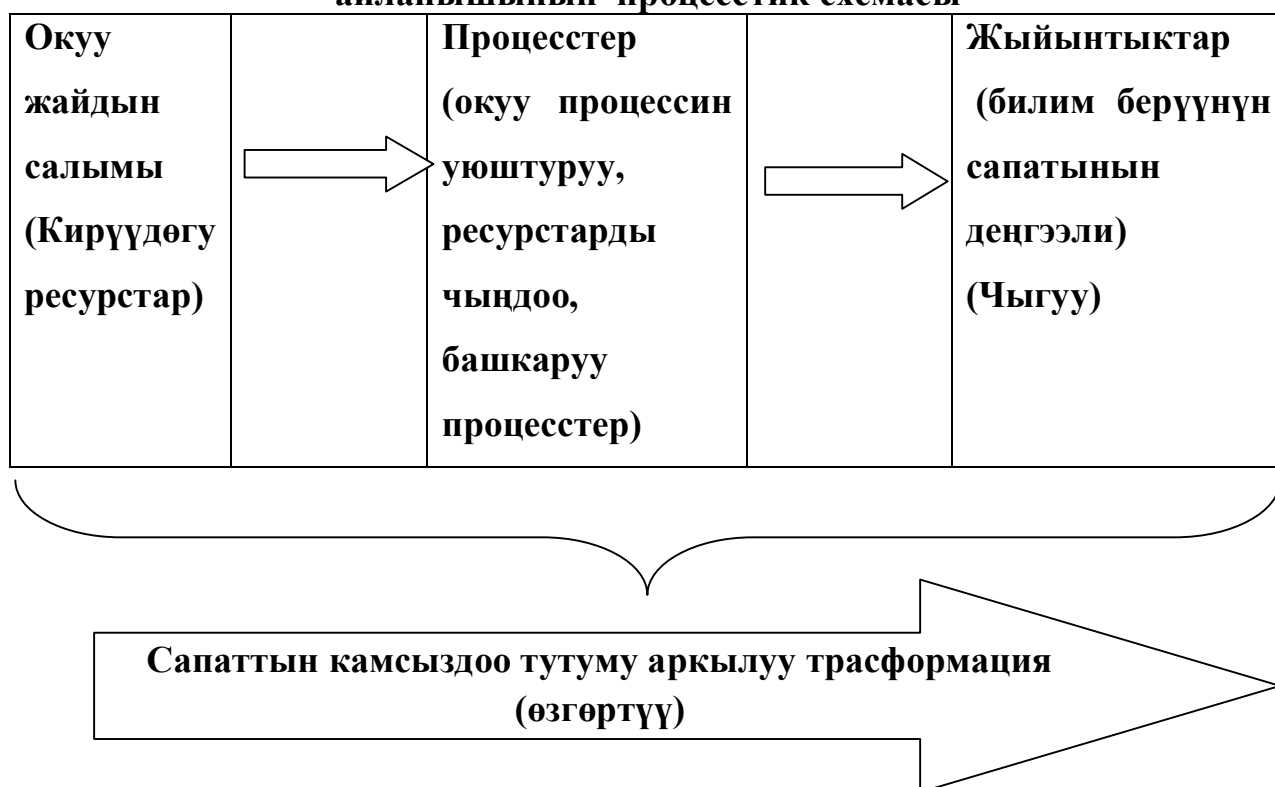
Жалпысынан СКС жана СБС бири бирин толуктап сапатты өркүндөтүүгө багытталган бир тутумдун бөлүкчөсү.

Түптөлгөн сапаттын кепилдик тутумунун натыйжасында билим берүүнүн сапаты бааланат жана жакшыртылат (өркүндөлөт). ЖОЖдун баардык процесстери окуу жайдын баамынын (келечекти көрө алуу), мүдөөсүнүн (миссия), максаттарынын жана милдеттеринин алкагында уюштурулушу керек. Ошентип, сапатты камсыздоо жана жакшыртуу үчүн, ар бир ЖОЖ сапатты көзөмөлдөө жана башкаруу тутумуна, мониторинг,

талдоо жана өзүнүн процедураларын жана процесстерин баалоо үчүн натыйжалуу ички түзүмдөргө жана механизмдерге ээ болушу зарыл.

Демек, сапаттын кепилдик тутуму бул тийешелүү процесстерди уюштуруу жана окуу жай ээ болгон ресурстар аркылуу окуунун көздөгөн жыйынтыктарына жетүүдөгү трансформацияны, өзгөрүүлөрдү башкаруу деп эсептелинет. Бул процесс схема түрүндө 1-сүрөттө көрсөтүлгөн.

Ресурстардын сапаттуу жыйынтыктарга трансформация аркылуу айланышынын процесстик схемасы



ЖОЖдун максаттары, стратегиясы жана окуунун пландаштырылган жыйынтыктары стейкхолдерлердин талаптарынын талдоосунун негизинде аныкталып кабыл алынышы эң маанилүү. Максаттарын аныктап, стратегиясын түзгөндөн кийин ЖОЖ эңсеген пландаштырылган жыйынтыктарга жеткирчүү тийешелүү ресурстарды тартып, процесстерди натыйжалуу уюштурууга тийиш.

Билим берүү кызматынын жыйынтыктарын системдүү түрдө жакшыртуу үчүн окуу жайда мезгил-мезгили менен өткөзүлчү баалоо жана өзүнүн ишмердигиндеги жетишкен акыркы жыйынтыктар жөнүндө стейкхолдерлерди маалымдоо өтө зарыл нерсе.

Билим берүү сапатынын кепилдик тутуму бул билим берүү ишмердигинин жана кызмат тейлөөсүнүн коомдун талаптарына жооп бергендигинин деңгээлин чагылдырган, бири бири менен байланышкан, мекеменин уюштуруу түзүмүнүн, иш чаралардын, усулдардын, тескөөнүн өлчөмдөрүнүн, көрсөткүчтөрүнүн, объектилеринин топтому болуп саналат, баардыгы биригип адистерди даярдоонун деңгээлин жакшыртууга өбөлгө түзүшөт.

Сапаттын башкаруусун уюштуруу бул сапатка байланыштуу мекемени жетектөө жана башкаруу үчүн түзүлгөн менеджмент тутуму, б.а., бул сапаттын жалпы башкаруусун жүргүзүүдөгү зарыл болгон ЖОЖдун мекеме түзүлүшүнүн, документациясынын (ички жоболор, документтештирилген процедуралардын тартиби, усулдук колдонмолор (көрсөтмөлөр), иш нускоосу), процесстеринин жана ресурстарынын топтому.

Сапаттын кепилдик тутуму төмөнкүлөрдү эске алат да ошолордон түзүлөт:

- Сырткы регуляторлор: мамлекеттик стандарттар, лицензиялоонун талаптары;
- Ички регуляторлор: өзүн өзү текшерүү жана баалоо;
- Сырткы шарттар: коомдун талаптары жана күтүүлөрү (үмүттөрү).

Ошол эле маалда, СКСТИ ишке ашыруу үчүн мааниси зор шарттар болот, алардын жогу системдүүлүктү, комплекстүүлүктү жана “максатка дал келүүсүн” жокко чыгарат. Ал шарттар төмөнкүдөй:

- Ар бир кызматчынын, ар бир департаменттин көз карашы боюнча сапатка багыт алган маданият;
- Сапатты жайылтуу жана жакшыртуу жаатында университет өзүн өзү текшерүү үчүн ички ошону менен бирге сырткы (аудит, коомдук отчеттор, сырткы баалоо ж.о.с.) механизмдердин түрлөрүн өркүндөтүүгө абзел;
- СКС улуттук жана эл аралык талаптарды эске алышы керек;

- Негизги көмөк көрсөтчү түзүмдөр мыкты иштеш керек, андан сырткары маалымат тутумдарын башкарууга технологияларды колдонуу зарыл;
- Сапаттын кепилдиги университеттин баардык деңгээлинде каралууга тийиш;
- Сапаттын кепилдиги ЖОЖдун жетекчилигинин жана ар бир кызматчынын колдоосуна ээ болууга тийиш;
- Сапаттын керектүү деңгээлине жетишүү үчүн университет аудиттин жана баалоонун ички тутумун түзүшү керек.

Белгиленген принциптер сапат маданиятын - ЖОЖдун жалпы уюштуруу тутумдун маанилүү бөлүгүн түзөт. Сапат маданиятынын эрежелерин окуу жай, ошонун ичинен ар бир кызматчы тарабынан сактоосу билим берүү кызматынын сапатына түзмө-түз таасир этет.

Сапат маданияты тууралуу сөз

Сапат маданияты – бул бийик деңгээлдеги тынымсыз иштеп турган сапатка басым жасаган уюштуруу маданияты, таза баалуулуктар жана мамилелер менен гармонияда болуп, сапат маданияты өркүндөтүүнүн үзгүлтүксүз процессине алып барат.

Сапат маданиятынын негизги компоненттери болуп төмөнкүлөр саналат:

- Жоопкерчилик;
- Ачык айкындык;
- Иштиктүү сын-пикир;
- Объективдүүлүк (калыстык);
- Тутумдуулук (системдүүлүк);
- Көйгөйдү чечүү;
- Жаңычыл (инновация);
- Жумуруяттык (жамааттык, коллективизм);

Сапат маданияты сынчыл ой жүгүртүүгө жана жөнөкөй деле эмес маселелерге негизделген:

- Биз эмнени жасаганга аракеттенип жатабыз?
- Биз аны кантип жазап жатабыз?
- Биз анын иштеп жатканын кантип билебиз?
- Биз аны жакшыртыш үчүн кантип өзгөртүш керекпиз?

Сапат маданияты – бул үзгүлтүксүз жакшыртуу боюнча иштеп турган, студентти баардык нерсенин борбору катары караган уюштуруу маданияты. Сапат маданияты бул көз карандысыз жеке студенттер катары инсанды, ошону менен бирге академиялык коомчулуктун кызыкчылыктарына залака тийгизбей турган, колдоо (жардам берүү) тууралуу маселе. Сапат маданияты бул өнөктөштүк жана өз ара аракеттешүү, тажрыйба алмашуу жана тайпада иштөө тууралуу маселе. Сапат маданияты инсан менен коомдун ортосундагы эки тарапка тең пайдалуу мамилелерге алып келет. Сапат маданияты түркүн ресурстардан чыккан, сырттан берилген сын-пикирди, маселен, формалдуу сырткы баалоону, достор катары берген эксперттердин сырткы баалоосун, ички баалоону жана колдоону кубаттайт. Сапат маданиятынын билим берүү мекемесиндеги ролунун жалпы схемасын 2-сүрөттө көрсө болот. Сүрөттө көргөзүлгөндөй сапат маданияты билим берүүнүн маданияты, окутуунун маданияты сыяктуу түрлүү компоненттерден турат.

Сапат маданияты маселеси “EdNet” агенттиги тарабынан 2013-ж. даярдалган “Жогорку билим берүүдөгү сапат маданияты” деген колдонmodo терең каралган. Баса белгилөөчү нерсе бул билим берүү сапаты сапат кепилдиги жана сапат маданиятынан тураары. Сапат кепилдиги көп эле өнүккөн өлкөлөрдө сапат маданиятына байланыштырылбай өсө берген. Сапаттын кепилдик маселеси он жылдан бери көйгөйлүү болуп келсе да, сапат маданияты тууралуу маселеге Европада жакынкы эле арада көңүл бурула баштады. Кыргыз Республикасы азырынча сапаттын кепилдик тутумдарын өркүндөтүү боюнча “бала жашында” (түйүндүк эмес), бирок,

баардык академиялык коомчулукту ойлондурчу нерсе, бул сапаттын эки түзүлүшүн – сапаттын кепилдик тутумун жана сапат маданиятын эске алуу менен окуу жайдын өркүндөтүү стратегиясын кантип пландаштырса жана түзсө болот деген милдет.

2-сүр.

Окутуу маданиятынын ЖОЖдогу сапат маданиятынын жалпы системасындагы ойногон ролу кандай?



Сапат кепилдиги + Сапат маданияты (о.э. окутуу маданияты)
=

Билим берүү сапаты

Эл аралык сапат моделдери¹

Бүгүнкү күнү сапат кепилдигинин моделдеринин көптөгөн түрү бар, аларды ишке ашыруунун жолдору андан көп. Ар бир окуу жай өзү колдоно алар моделин өзү тандайт. Моделди тандоо ЖОЖдун уюштуруу түзүмүнөн, окуу жай колдонуп жаткан принциптеринен, ресурстарынан жана мүмкүнчүлүктөрүнөн, маданиятынан жана калыптанып калган процедураларынан көз каранды. Ошондой болсо дагы, баардык учурда эл аралык TQM, ISO, EFQM стандарттары ар бир ЖОЖдун сапат моделинин негизинде турат. Төмөндө бул моделдеринин ар бири кыскача баяндалган

¹ Моделдердин сүрөттөлүшү www.wikipedia.org сайтынын маалыматына негизделген.

жана авторлор алардын өзгөчөлүк мүнөздөмөлөрүн бергенге аракет кылышкан.

Total Quality Management

Total Quality Management — Жапон жана АКШ мамлекеттеринде көп жыл мурун эң жогорку сапаттагы өндүрүлгөн продукцияга сыйлык ыйгаруу практикасынан башталган сапатты жалпы башкаруу философиясы. Сапатты жалпы башкаруу бул тапшырык берүүчүнүн (заказчик) көз карашы боюнча сапаттуу продукцияларды жана кызматтарды өндүрүүгө негизделген башкаруу тутуму. Total Quality Management - сапатка басым жасаган, тапшырык берүүчүгө багытталган, далидерге таянган башкарыла турчу жамааттык процесс.

TQM 80-жылдары билим берүүгө да киргизилген. Анын негизги максаты, эски ыкмалардан айырмаланып, каражат-техникалык базасын жакшыртуу же финансылык ресурстарды көбөйтүү өндүү ресурстук потенциалды чыңдоо эмес, окуу процессинин натыйжалуулугуна жетишүү болду.

TQMдин негизги мааниси боюнча мекеме бир гана өндүрүштүн сапатынын үстүндө иштебестен, персоналдын иши менен бирге компаниянын ишин уюштуруу сапатын жогорулатуу боюнча иш алып барууга тийиш.

3 негизги багытты:

- өндүрүмдүн (продукция) сапатын,
- процесстерди уюштуруунун сапатын,
- кызматчылардын квалификациясынын деңгээлин

— тынымсыз бирге жакшыртуу бизнестин тез жана эффективдүү өркүндөшүнө өбөлгө түзөт.

Сапат төмөнкү категориялар менен аныкталат:

- кардардын талаптарынын аткарылышынын деңгээли;
- компаниянын финансылык көрсөткүчтөрүнүн мааниси;
- кызматчылардын өз ишине канааттангандыктын деңгээли.

TQMдин кыймыл аракетинин принцибин ылдыйыш жерде топту кармап калуу менен салыштырса болот. Топ ылдыйышка тоголонуп кетпес үчүн аны алдынан тиреп же болбосо аны үстүнөн тартып туруш керек.

TQM 2 механизмди камтыйт:

- Quality Assurance (QA) — сапатты текшерүү — сапатты керектүү деңгээлинде кармап турат жана анын мааниси боюнча товардын же кызматтын сапатына ишеним арттыруучу сапатка кандайдыр бир аныкталган кепилдик компания тарабынан берилет.
- Quality Improvements (QI) — сапатты жогорулатуу — анын баамында сапаттын деңгээлин жөн эле кармап турбастан аны дагы жогорулатууга, ошону менен бирге кепилдиктин деңгээлин дагы көтөрүүгө тийиш.

Эки механизми: сапатты текшерүү жана сапатты жогорулатуу — «топту оюунда кармап турганга», башкача айтканда, бизнести дайыма өркүндөтүүгө, өстүрүүгө мүмкүнчүлүк берет.

“Сапаттын жалпы башкаруусу” деген түшүнүктө “жалпы” деген сөз белгиленген процеске мекеменин ар бир кызматчысы тартылышы керек дегенди түшүндүрөт, “сапат” деген сөз кардарлардын керектөөлөрү жөнүндө кам көрүү дегенди билдирет, “башкаруу” деген сөз болсо сапаттын кандайдыр бир деңгээлине жетишүүгө керектүү кызматчыларга жана процесстерге тийешелүү.

TQM негизинде кийинки принциптер жатат:

- кардарларга багыт алуу;
- мекемеге жөндөмдөрүн пайдасы менен колдонгонго мүмкүнчүлүк бере турган кызматчыларды тартуу;
- сапат тутумуна процесс катары мамиле жасоо;
- башкарууга тутумдук (системдүүлүк) мамиле жасоо;
- тынымсыз жакшыртуу.

TQMди жок кылууга алып келүүчү 5 дарт

TQMди ийгиликтүү ишке ашыруу үчүн аны жок кылуучу 5 дартын жоюу зарыл. Эгерде бул 5 дартты жойбосо, алар TQMди пайдаланууга тоскоолдук эле кылбастан, акырындык менен жоготууга алып келет. TQMди жоготууга алып келүүчү 5 дарты төмөнкүлөр:

1. Негизги гана багытты башкаруу. Эгерде мекеме өнүгүүнүн негизги эле багыты жөнүндө кам көрсө жана цифралар мене эле башкарса, анда ал мекеме утулушта болот. Башкаруу – бул татаал иш; цифраларга эле таянган менеджер өзүнүн милдеттерин жеңилдетип алат. Менеджерлер процессти билигүүгө тийиш, алардын процесске тартылуусу зарыл, көйгөлөрдүн пайда болуу себептерин түшүнүүгө тийиш жана өзүнүн карамагындагы адамдарга аларды чечүү үчүн мисалдарды (кенештерди) бериш керек.

2. Ишмердүүлүктү сандык көрсөткүчтөрдүн негизинде баалоо. Отчетторду, рейтингдерди, жыл ичинде болгон ийгиликтерди сандык тутум менен баалоо, бирок мындай баалоо командада иштоого тоскоолдуктарды жаратып, ар кандай керексиз үлүштөр, жоготуулар аркылуу конкуренциянын начарлашына алып келет. Мындай тутумдарды пайдалануунун ордуна менеджерлер ар бир жумушчуга өз алдынча мамиле кылуу менен, алардын жумушун жакшыртууга аракеттерди көрүүлөрү зарыл.

3. Кыска мөөнөттүн ичинде пайда алууга басым жасоо. Эгерде жумушчу мурда тез арада пайда табууга калыптанган болсо, анда ал мындан ары деле ошондой иштегенге аракет кылат. Ал эми мекеменин жетекчилиги жумушчуга кыска мөөнөттөгү пайда табуулардан, узак жана туруктуу өнүгүүнү тандоого ишеним жаратууга тийиш.

4. Стратегиянын (өнүгүүнүн) иштелип чыкпаганы. Эгерде мекемеде максаттарды ишке ашыруунун ирээттүүлүгү жок болсо, жумушчулар да өзүнүн профессионалдык жана карьералык өсүүшүнө ишене алышпайт. Мекемеде иштин сапатын жогорулатууну көздөгөн өнүгүү планы болушу зарыл.

5. Кадрлардын тез алмаша бериши. Эгерде мекемеде кадрлар тез алмаша берсе, анда орчундуу көйгөйлөрдүн жаралышына алып келет. Мындай учурда жетекчилик ар бир жумушчунун четте калбай, бир команданын бөлүгү экендигин ынандыруусу керек.

TQMдун артыкчылыктары

Сапатты жалпы башкаруу кыска мөөнөттүк артыкчылыктарды берет, бирок артыкчылыктардын көпчүлүгү узак мөөнөттүк жана жыйынтыгы ийгиликтуу болору ишти туура уюштурууда билинет. Чон мекемелерде бир нече жылдардан кийин ийгиликтүү жыйынтыктар болушу мумкун.

Сапатты жалпы башкаруунун негизинде күтүлгөн узак мөөнөттүк пайдалар жогорку продуктивдүүлүктү жаратып, жамааттын моралдык тонусун көтөрөт, чыгымдарды азайтат жана иш берүүчүнүн ишенимин өстүрөт. Бул пайдалар коомдо компаниянын статусунун жогорулашына жана белгилүү болушуна алып келет.

Каталарды болтурбоо жана иш аракеттердин туура болушу убакыт жана ресурстарды сактайт, фонддор жана аманаттар кызмат көрсөтүү үчүн же жумушчуларга жумуш үчүн чыгымдалып, сапаттуу кызмат көрсөтүүгө багытталаат.

Сапатты жалпы башкаруу кызыгууну жаратып, аткарылган жумуш аркылуу канааттануу алуу жана чыгармачылык менен изденүүнүгө өбөлгө түзөт. Жумушчулардын кетирген каталары окутуучулук процесстин бир бөлүгү катары кабыл алынса, жумушчулар жаңы идеяларды жаратууга чыгармачылык менен изденишет.

Каталарды өз убагында айтпай, жетекчиликтен жашырып, кичинекей көйгөйлөрдү чоң көйгөйлөргө айландырганча, жумушчулар көйгөйлөрдү чечүүнүн үстүндө, каталарды оңдогонго аракет кылышат. Эгерде жумушчулар өздөрүн мекеменин бир бөлүгү катары сезишсе, жумуш аларга канааттануу алып келет жана жумуштун сапатын көтөрүүгө аракеттер көрүлөт.

Сапатты жалпы башкарууда командалык (тайпалык) иштөө пайдаланылат. Командалык иштөөдө жумушчулар көйгөйлөрдү чечүүдө биргиликте аракет көрүү менен кесиптешинин да, өзүнүн да билимин пайдалана алышат. Мындай кызматташтыкта жумушчуларга тажрыйба алмашуу мүмкүнчүлүгү тузулуп, көйгөйлөрдү чечүүдө ийгиликтер жаралат.

TQM авторитардык башкарууга каршы. Авторитардык башкарууда жетекчи жеке өзүнүн мүмкүнчүлүктөрүн пайдаланып, коркутуу менен адамдарга басмырлоо көрсөтөт. Авторитардык жетекчиге адамкерчилик жетишпейт жана профессионалдык деңгээли да төмөн болушу мүмкүн. Сапатты жалпы башкаруу – бул ийгиликти коздөгөн, кесиптештерине үлгү боло алган күчтүү лидери бар команда. TQM көйгөйлөр болсо, эч кимди күнөөлөбөстөн, чечүү жолдорун издейт.

Өркүндөтүүнүн EFQM модели

Сапатты камсыздоо моделдеринин дагы бири – бул өркүндөтүүнүн EFQM модели болуп саналат жана бул модель мекемелерде практикалык курал катары ар кандай багытта пайдаланылат:

- менеджмент тутумдун структурасы катары;
- өркүндөтүүнүн жолунда өзүн өзү баалоонун куралы катары, жетишкендиктерди түшүнүүнү жана чечим кабыл алуу;
- ишмердүүлүктү жакшыртуу үчүн иш-аракеттердин иштелмелеринин тутуму катары;
- мекеменин бардык деңгээлинде пайдалануучу жалпы байланыш жана ой жүгүртүүнүн негизи катары.

Өркүндөтүүнүн фундаменталдык концепциясы

- Жыйынтыктарга багыт алуу.

Өркүндөтүү – бул кызыкдар тараптарды канааттандыруучу жыйынтыктарга жетишүү.

- Керектөөчүгө карата багыт алуу.

Өркүндөтүү – бул керектөөчү үчүн баалуулуктарды жаратуу.

- Жетекчилик жана максаттардын туруктуулугу.

Дем берүүчү жетекчиликтин максаттардын туруктуулугу менен айкалышуусу.

- Процесстердин жана далилдердин негизиндеги менеджмент.

Өркүндөтүү – бул бирдиктүү иш-аракеттер жана бирдиктүү байланыштар процесстери, тутумдары, далилдери аркылуу мекемени башкаруу.

- Кызматкердин өнүгүүсү жана умтулуусу (кызыгуусу)

Өркүндөтүү – бул кызматкердин өнүгүүсү жана кызыгуусу аркылуу максималдык салым кошуусу.

- Туруктуу үйрөнүү, жаңылануу жана жакшыртуулар

Өркүндөтүү – бул билим алуунун негизинде мүмкүнчүлүктөрдү пайдаланып, жаңылануу, ишти жакшыртуу

- Өнөктөштүктү өнүктүрүү

Өркүндөтүү – бул баалуулуктарга жетүү үчүн кызматташтыктын өнүгүүсү жана бирин бири колдоосу.

- Жааматтык социалдык жоопкерчилик

Өркүндөтүү – бул коомчулукту түшүнүүнү жана туура мамиле кылуу үчүн мекеменин ичиндеги минималдык мыйзам ченемдүү талаптарынан чыгуу.

Өркүндөтүү моделинин структурасы

Өркүндөтүүнүн EFQM модели – бул 9 ченге (критерий) негизделген схема. Анын ичинен бешөө «Мүмкүнчүлүктөр» жана төртөө «Жыйынтыктар» деген тайпаны түзөт. "Мүмкүнчүлүктөр" чени мекеменин кантип иш жүргүзүп жаткандыгын камтыйт. "Жыйынтыктар" чени мекеменин ийгиликтерин камтыйт. "Жыйынтыктар" "Мүмкүнчүлүктөрдөн", келип чыгат жана "Мүмкүнчүлүктөр" "Жыйынтыктардын" ийгилигине карата жакшырат.

Туруктуу өркүндөтүү жана анын аспектилерин ишке ашырууга жетишүү үчүн көпчүлүк жолу бар модель төмөндөгү шарттарга негизделет:

Ишмердүүлүккө, Керектөөчүлөргө, Кызматкерлерге жана Коомго карата эң жакшы жыйынтыктар Саясат жана Өнүгүүнү багыттаган Жетекчиликтин жардамы аркылуу жетишет жана Кызматкер, Процесстер, Өнөктөштүк мамилелер жана Ресурстар аркылуу ишке ашырылат. Схема түрүндө модель 3-сүрөттө көрсөтүлгөн.

3-сур.

Өркүндөтүүнүн EFQM модели



3-сүрөттөгү көрсөткүчтөр Моделдин өсүшүн белгилейт. Алар инновация жана окутуу аркылуу «Мүмкүнчүлүктөрдүн» жакшырышына алып келип, өзүнүн артынан «Жыйынтыктардын» жакшырышын көрсөтөт.

Жогору жакта көрсөтүлгөн Моделдин 9 блогу, мекеменин өркүндөшүнүн баалоо кыймылынын ченин (критерийин) белгилейт. Ар бир тогуз чендин жалпы баалоонун ичинде өзүнүн салмагы бар. Чендик көрсөткүчтөрдүн түзүлүшүн аныктоо үчүн ар бир чен бир нече ченди камтыйт. Бул чендер баалоонун жүрүшүндө каралууга тийиш болгон бир нече суроолордон турат. Акырында, ар бир ченге тиешелүү упайлар туура келет. Упайларды сөзсүз түрдө саноонун кажети жок, себеби алар чендин

салмагын гана түшүндүрүү үчүн кызмат кылат. Моделдин өзүн мекемеге эң керектүү болгон RADAR аттуу баалоонун матрицасы бүтүрөт:

- Саясат жана стратегиянын максаттарын ишке ашыруу боюнча Жыйынтыктарын аныктоо. Бул жыйынтыктар мекеменин ишин жана кызыкдар болгон тараптардын мекемеге болгон мамилесин камтыйт.
- Келечекте талап кылынган жыйынтыктарга жетүү үчүн негизделген жолдорду пландаштыруу жана өнүктүрүү.
- Турмушка ашыруу үчүн ал жолдорду жайылтып туруу.
- Мониторинг жана талдоонун негизинде жетишкен жыйынтыктарды жана алган билимди баалоо жана кайра кароо. Жыйынтыгында керектүү болгон жакшыртууларды пландаштыруу жана ишке ашыруу.

Мекемеде бул моделди пайдаланууда RADAR логикасынын элементтери «Мүмкүнчүлүктөр» чени менен, ал эми Жыйынтыктардын элементтери «Жыйынтыктар» тайпасынын (группасынын) чендери менен өз ара байланышта болуусу керек. (Жыйынтыктар, Жолдор, Жайылтуу, Баалоо, Кайра кароо) RADARдын элементтери болуп саналат. Алар Моделдин ар бир ченинде пайдаланууга тийиш

EFQM Модели жана аны ишке киргизүүнүн жолдору «EdNet» Ассоциациясы тарабынан даярдалган «Кыргыз Республикасынын жогорку окуу жайларында сапатты камсыздоо үчүн ички тутумду уюштуруу боюнча жетектеме» (2007) жетектемесинде каралган.

ISO 9000

Бул жетектемеде каралган акыркы модель – ISO 9000 модели.

ISO 9000 кардарлардын каалоолоруна жана керектөөлөрүнө көңүл бурат жана кызмат көрсөтүүнүн сапаттуу болушун пландаштырууну башкарууга көмөктөшөт.

ISO 9000 негизги максаты – мекемелердин бардык тармагында практиканын жакшы болушун камсыздайт. Стандарт кызматтардын жана

продуктулардын сапатына кепилдик бербейт. ISO 9000 башкаруу тутумун түзү, ишке киргизүү, колдоо боюнча жолдорун көрсөтөт. Мындай тутум мекеменин сапатты камсыз кылуунун үстүндө жоопкерчиликти өзүнө аларын көрсөтөт.

ISO 9000 ар бир мекемеге «бардык нерсени биринчи жолудан туура жасоо жана дайыма туура жасоо» деген принципте калыптанууга жардам берет, мисалы:

- Кардарлардын керектөөлөрүн так түшүнүүнү камсыз кылуу (биринчи жолу жана дайыма)
- Берүүчү менен жакшы мамилени чыңдоо (биринчи жолу жана дайыма)
- Кызмат көрсөтүүдө жана продукттун сапатына ээ болуу үчүн эн пайдалуу башкарууну камсыздоо (биринчи жолу жана дайыма)
- Жумушчулардын жөндөмдүүлүктөрүн жана компетенциясын өркүндөтүүдө дайыма колдоо көрсөтүү (биринчи жолу жана дайыма)

ISO 9000 Стандарты “жакшы башкаруу” базасынын негизинде түзүлгөн жана мекеменин үзгүлтүксүз өзүн өзү өркүндөтүүнүн процесстерин көзөмөлдөөгө басым жасайт. Стандарт сапатты жалпы башкаруу тутумдун өнүгүшүндө камсыз кылат, себеби стандарттын айрым принциптери (TQM) ушул тутумдан алынган. Алдыдагы эки моделден айырмаланып, бул модель бардык процедуралардын маанисин терең жана маңыздуу көрсөтөт.

ISO 9001:2000 стандартында төрт негизги элемент бар:

- Жетекчиликтин жоопкерчилиги – саясат, максаттар, пландаштыруу, сапатты башкаруу тутуму, жетекчиликтин отчету.
- Ресурстарды башкаруу – кызматкердин ресурстары, маалымат, жабдуу.

- Процесстерди башкаруу – кардарлардын канааттануусу, долбоорлоо жана дизайн, өндүрүш.
- Өлчөө, талдоо жана өркүндөтүү – аудит, процесстерге көзөмөл, үзгүлтүксүз өркүндөө.

ISO 9000 стандартын ишке киргизүүсү мекемеге бир нече артыкчылыктарды берет. ISO 9000 моделинин ички жана сырткы артыкчылыктарын белгилеп кетүүгө болот.

Сырткы артыкчылыктары (жумушта кардарлар менен иштоо жана жаны кардарларды тартуу):

- Продуктунун жана кызмат көрсөтүүнүн сапатына жетишүү.
- Кардарлар менен болгон мамилелер жакшырат.
- Базарда жаңы мүмкүнчүлүктөрдү кеңейтүү.
- Сапатка карата маанилуу мамилени көрсөтүү.

Ички артыкчылыктар (мекеменин ишиндеги процесстерде ички маданиятты өркүндөтүү артыкчылыктары):

- Жетекчилик жана жумушчулар мекеменин көйгөйлөрүн жакшы түшүнүшөт.
- Иштин өндүрүмдүүлүгү көтөрүлөт.
- Жараксыздыкты жана дефекттерди болтурбоого чыгымдардын азайышы.
- Жумушчулардын көңүлүнүн жакшырышы.
- Мекемеде маалымат алмашуунун жакшырышы.
- Рентабелдүүлүгү көтөрүлөт.

Мурда мекемелер базардын (рыноктун) бөлүгүн көбөйтүү үчүн стандарттын сырткы артыкчылыктарын пайдаланышчу, бирок, убакыттын өтүшү менен практикада ички артыкчылыктар сырткы артыкчылыктардан жогору экендиги аныкталды.

ISO 9000 Стандарты башкаруунун пайдалуу тутумун киргизет жана мекемени ирээтке келтирип, өркүндөтүүгө жардам берет. Бирок, бул ишке

формалдуу мамиле кылганда, тутум эч пайда алып келбестен, кагаз жүзүндө гана кала берет.

Ушул күнгө чейин ЖОЖдордо сапатты камсыздоо боюнча тигил же бул моделинин артыкчылыгы жөнүндө пикир жок. Өндүрүштүк мекемелерде ийгиликке жетишкен менеджменттин сапатынын көпчүлүк усулдары жана куралдары билим беруу процесстерине туура келбейт жана ЖОЖдордо практика жүзүндө пайдаланууда көйгөйлөр келип чыгат. Ошондуктан тиешелүү моделди тандап алып, мекемеде аны калыптандыруу, туура стратегияны куруп, сапатты жогорулатуу – бул билим берүү кызматын көрсөтүүдө тиешелүү сапатка жетишүүнү билдирет.

II БӨЛҮК. БИЛИМ БЕРҮҮ САПАТЫН БАШКАРУУГА СТРАТЕГИЯЛЫК МАМИЛЕ

Жогорку билим берүү тутумунун кызыкдар тараптары көп. Билим берүү процессинде ар бир катышуучу сапат тууралуу пайдаланууга жарактуу өз түшүнүгүнө ээ. Кызыкдар тараптардын талаптарын канаатандыруу үчүн жетишкен жалпыланган жыйынтык, ЖОЖдор ийгиликтүү иш алып баруусуна өбөлгө түзгөн механизмдерин табууга окуу жайларды мажбурлайт. Себеби, жыйынтыктарга жараша оңдоп-түздөө жана сапатты жакшыртууга арналган университеттин ишмердүүлүгүн уюштуруусу абзел. Албетте, тийиштүү стратегияларды түзүү бул ошондой механизми болуп эсептелинет, андай стратегияларда СКС СБСтин бөлүгү болот.

Билим берүү тутуму бул кызыкчылыктары жана талаптары бар субъектердин ортосундагы өз ара мамилелер. Билим берүү сапатын башкаруу стратегиясын түзүү үчүн жогорку окуу жай ар бир кызыкдар тараптын даана такталган, билим берүү тутумуна коюлган талаптарын билип, аларды окуу иштеринин максаттарына жана милдеттерине айлантышы керек.

Билим берүү сапатынын заманбап башкаруу концепциясы жогорку окуу жайда тынымсыз өркүндөп турчу баалуулук болот. Стратегиялык башкаруу профессордук-окутуучулук курамына негиз катары таянып, окуу жайдын ишмердигин кардарлардын керектөөлөрүнө жана күтүүлөрүнө (үмүттөрүнө) багыттайт. Стратегиялык башкаруу ийкемдүү башкарууну жана ЖОЖдогу сырткы таасирлерге жооп берчү, атаандаштыкта үстөмдүккө жетишүүгө жол берген, акырында келечектеги максаттарга жетишүүгө өбөлгө түзгөн өз учурундагы өзгөртүүлөрдү ишке ашырат. Стратегиялык башкаруунун эффективдүүлүгү кызыкдар тараптын жаңы талаптарына өз убагында жана так жооп берүүсүндө.

Сапаттын башкаруу моделинин багытын жана мүнөздөмөсүн аныкташ үчүн ЖОЖдорго билим берүү тутуму, анын мазмуну, уюштуруу жана

институционалдык түзүмү баш ийген максаттык жана ченемдик багыттарын даана түшүнүү зарыл. Сапат моделинин негизин түзгөн баалуулуктарды жана артыкчылыктарды дыкаат талдоо керек, андан сырткары жогорку билим берүү көп жагдайда мурунку калыбында кала берсе да, жаңы социалдык, экономикалык жана маданият шарттарында болгон азыркы акыбалын аныктоочу объективдүү диагноздун жүргүзүүгө тийиш.

Билим берүү тутумдарын башкаруудагы практикалык көйгөйлөр жогорку билим берүүнүн сапатын башкаруу стратегиясынын моделинин алкагында чечилмекчи. Ал моделинин башкаруу максаты деп тутумдун элементтеринин макулдашылып жасалган өз ара кыймыл аракеттерин эсептесе болот. Бул модель башкаруу тутумдун элементтеринин иш-аракеттерин жана жалпы тутумдун бар болушун камсыз кылат.

Жогорку окуу жайды башкаруу жана ЖОЖдо сапатты башкаруу тутумун түзүү маселеси комплекстүү (татаал) мүнөзгө ээ. Университеттин стратегиялык пландоосунун негизги элементтерин калыптандыруу түзүлүшү 4-суретте берилген.

Стратегияны түзүүдө пландаштыруу процессинин негизги элементтери бул сапат тууралуу мүдөө (миссия) жана саясат экендиги дайыма эске алынышы керек! Стратегиялык пландаштыруу бул стратегиялык башкаруунун эң маанилүү куралы, анын ажырагыз бөлүкчөлөрү болуп маңыздуу саясатты, мүдөөсүн, өсүштүн стратегиялык планын иштеп чыгуу, атаандаштыкта үстөмдүктү камсыз кылчу ички жана сырткы таасирлерди изилдөө эсептелинет.

Университеттик башкаруунун концептуалдык (маңыздуулук) негиздерин кайра карап чыгышына дүйнөлүк билим мейкиндигинде болуп жаткан өзгөрүүлөр жана Кыргыз Республикасынын Билим жана илим министрлиги тарабынан берилген көптөгөн сунуштар, ошолордун ичинен, эң биринчиден, сапатты башкаруу концепциясына багыт алыш керек деген сунушу таасир этет.

**Университеттин стратегиялык пландоосунун негизги элементтерин
калыптандыруу түзүлүшү.**



Стратегия, саясат жана процедуралар официалдык статуска ээ болуу менен коомчулукка белгилүү болушу керек. Стратегиялык пландаштыруу процесси жетекчилик тарабынан ишке ашырылып, окуу жайдын баардык кызматчыларынын колдоосунда болушу абзел. Бул процесстин алкагында пландаштыруу процедуралары ишке ашат:

- Университеттин стратегиясын иштеп чыгуу;
- Стратегиялык пландаштыруу тутумун түзүү жана анын иштешин мониторингден өткөзүп туруу;

- Стратегиялык пландаштыруу маселелер боюнча менеджерлерге кеңеш берип туруу;
- Стратегиялык пландарды иш-чаралар жана кыймыл аракеттердин пландарына чейин иштеп чыгышын баалоо;
- Университеттин өз алдынча түзүмдөрүнүн стратегиялык пландарын багыттоо;
- Стратегиялык пландаштыруу тутумдун берилгичтер базасын жаңылап туруу.

Университеттин стратегиясын төмөнкүдөй мүнөздөсө болот: университеттин өнүгүшүн жана атаандаштык мүнкүнчүлүктөрүн камсыз кылып, билим берүү жана башка кызмат көрсөтүү рыногунда университеттин ордун бекемдеп турган, **сапатты башкаруу тутумуна** багыт алган, узак убакытка белгиленген ишмердиктин ченемдери, багыттары, ыкмалары жана эрежелери.

Стратегиялык пландаштыруу жана башкаруунун принциптерин мүнөздөгөн кандайдыр бир жалпы өзгөчөлүктөр баардык стратегияларга таандык. Сапат багытындагы стратегиялык пландаштыруунун документтерине **ЖОЖдун баамы, мүдөөсү, баалуулуктары, сапатты башкаруу тутумдун максаттары жана милдеттери** кирет.

Университеттин баамы (келечекти көрө алуу) бул университеттин кызматчыларынын кызыкчылыктарын арттыруу боюнча маанилүү курал болуп эсептелет, ал кызматчылардын ишмердигин бириктирип, жардам кылып бир багытка жөндөйт жана окуу жайдын өнүгүүсүнүн келечеги бар деген ишеним сезимдерин арттырат.

Университеттин баамы бул ЖОЖдун келечекте боло турган турпаты, университеттин алдыга коюлган иш-аракеттери жана университеттин узак мөнөттүк багыты кандай боло тургандыгы жөнүндө окуу жайдын менеджерлеринин жана жогорку жетекчилигинин көз караштары жана аткара турган ишмердиги. Университеттин баамын тастыктоо менен

университет кайсы багытта барарын жана кандай болорун аныктайт.

Университеттин баамын тастыктоодо кийинкилерди аныктоо зарыл:

- ЖОЖдун келечеги кандай элестетилет;
- Университет кайсы багытта өнүгүшү зарыл;
- Колдонулуп жүргөн окуу технологиялар, кызматтар (тейлөөлөр), негизги кардарлар жана кызыкдар тараптар келечекте кандай болушат;
- Университет келечекте аймакта, өлкөдө жана дүйнөлүк билим берүү мейкиндигинде кандай орун ээлерин билиши керек.

Университеттин мүдөөсү (миссия) университеттин жалпы стратегиялык максаты. Университет мүдөөсү жөнүндө билдирүү жазап, университеттин ичиндеги жана сыртындагы адамдарды өзүнүн максаты тууралуу маалымдайт. **Университеттин мүдөөсү** бул окуу жайдын стратегиялык умтулуусу, анын даана белгиленген багыты. ЖОЖдун ишмердигинин жалпы стандарттарын жана анын маданиятын университеттин мүдөөсү аныктайт. Андан сырткары университеттин функцияларын, башкача айтканда, университеттин мүдөөсү университет университет бойдон калып, мамлекет жана коомчулук күтүп жаткан билим берүүнүн жана илимдин маселелерин чечүү үчүн аткара турган ишкердиктин түрлөрүн жана тартибин белгилейт. Университеттин заманбап мүдөөсү көп эсе айрыкча өзгөчөлүктөргө ээ, ал айкын социалдык-экономикалык чөйрөдө окуу жайдын өзгөчө ордун чагылдырат.

Мүдөөнү тастыктоо, аны талкулоо жана аныктоо, кандайдыр бир белгилүү окуу жайдын кызматчылары ээлеген жана бөлүшкөн баалуулуктары жөнүндө коомчулукка түшүнүк берчү байланыш каражаты катары саналат. Сапат тууралуу университеттин мүдөөсүнүн негизги элементтерин аныктоочу мисал 1- таблицада берилген.

Таблица 1.

Мүдөөнүн (миссия) элементтери

№ п/п	Элементтер	Мисал
1	ЖОЖ ээлеген имиджинин көрсөтүлүшү	N мамлекеттик университети – жаңычыл (инновациялык) университет, билим берүүнүн, илимдин жана маданияттын борбору.
2	Кайсы маселелерди чечүүгө ЖОЖдун ишмердиги арналганын жана келечекте эмнеге умтуларын чагылдырган окуу жайдын максаттуу багыттары	Университет билим берүүдө жана илимде инновацияларды натыйжалуу ишке ашырууну, Кыргызстанды академиялык, илимий жана ресурстук артыкчылык борбору катары карап, анын өнүгүшүнө, атаандаштык мүмкүнчүлүгүн топтоп, чыңдоо үчүн кызмат өтөөнү максат катары көздөйт. Университеттин ишмердик умтулуусу: – билимге негизделген рынок экономикасы менен коомго тез жана туруктуу өсүштү камсыз кылуу; – жарандын интеллектуалдык, маданий жана руханий өнүгүүсүндөгү керектөөлөрүн жогорку билим берүү жана жогорку жайдан кийинки кесипкөй билим берүү аркылуу канааттандыруу; – өзүнүн күч аракеттерин өзүнүн шаарынын маданий жана экономикалык дүркүрөп өсүшүнө, X-облусунун инновациялык өркүндөшүнө арноо.
3	Кардарларга жана кызыкдар тараптарга кайсы кызматты тартууларын, жана кайсы рынокто кызматын өтөөрүн чагылдырган ЖОЖдун ишкердик чөйрөсү	Университет чет өлкөлүк жана мамлекеттик рынокторунда атаандашка ээ болгон көп баскычтуу билим берүү программаларын жана илимий-изилдөө долбоорлорун ишке ашырат. Биз билим берүү кызматынын кардарлары, университеттин кызматчылары, коом, мамлекет, өнөктөр үчүн иштейбиз.
4	Университет кабыл алган баалуулуктарда жана ишенимдерде чагылдырылгын ЖОЖдун философиясы	Университет Кыргызстандын экономика тармактарындагы кадр, маданий, илимий жана өндүрүштүк потенциалын өркүндөтүү жана ишке ашыруу багытында ишмердик алып барат. Университет студенттерди окууда, жумушта, турмушта ийгиликке жетүүгө даярдайт.
		Университет адамзат жана улуттук баалуулуктарынын өсүшүнө, коомдун активдүү мүчөсү катары ордун алуу үчүн өзүнүн чыгармачылык потенциалын көрсөтө алган, интеллектуалдуу жана руханий бай жаранды калыптандыруу үчүн шарттарды түзөт. Университет өзүнүн таасирин коомдун ахлак-адептүү, маданий жана илимий баалуулуктарын сактоодо, топтоодо жана

№ п/п	Элементтер	Мисал
		көбөйтүүсүндө көрөт.
5	Университеттин ишмердигин арттыруу үчүн анын күчү жана мүмкүнчүлүктөрү эмнеде экенин чагылдырган өзгөчөлүктөрү жана ыкмалары	Университет атаандаштык мүмкүнчүлүктөрүнө ээ болгон заманбап өлкөнүн коомдук турмушундагы, экономика жана илимий негизги тармактарынын күчтөнгөн өнүгүүсүндө болуп жаткан маселелерин чечүүгө багытталган жогорку билимге ээ болгон адистерди төмөнкүлөрдүн негизинде даярдайт: – билим берүү, илимий-изилдөө жана инновациялык процесстеринин жогорку сапаты жана эффективдүү уюштурулуусу; – билимди максаттуу жайылтуу; – теориялык жана практикалык жыйынтыктардын баалуулугуна жетишүү менен, заманбап экономикага жана билим берүү процессин жайылтууга зарыл (керек) болгон фундаменталдык жана прикладдык илимий изилдөөлөрдү жүргүзүү; – адеп-ахлактуулук, маданий жана илимий байлыктарды сактоо жана көбөйтүү.

Мүдөө максаттар катары белгиленет да, андан кийин милдеттер катары такталат. Университеттин ишмердигинин ар бир өзүнчө багытын максаттар чагылдырат, аларды багынтыш университеттин умтулуусу жана аларга жетишүү үчүн анын ишмердиги багытталган. Милдеттер булар кандайдыр бир белгилүү шарттарда максаттарга жетишүү үчүн коюлган так талаптардын коюлушу. Университеттин сапат тууралуу максаттары жана милдеттери мүдөөсүн иш жүзүнө ашыруудагы аракеттеринин багыттарын аныктайт.

Университеттин баалуулуктары - бул өзүнүн ишмердигиндеги жетектеме кылып алган принциптери жана көрсөтмөлөрү. Университеттин баалуулуктары сырткы же болбосо рационалдуу (туура) далилдөөнү талап кылбайт. Алар университеттин персоналы үчүн терең мааниге ээ, алар саркечтикке көз каранды эмес жана рынок шарттарына карата өзгөрүлбөйт. Университеттин мүдөөсүнөн чыккан негиз болгон баалуулуктарынан мисал 2- таблицада берилген.

Таблица 2.

Университеттин негизин түптөөчү баалуулуктар

Мезгилдин, коомдун жана мамлекеттин талаптарына жооп бере турган туруктуу жогорку сапаттагы адистерди даярдоо.
Мамлекет жана коом тарабынан жүктөлгөн милдеттеринин эффективдүү

аткарылышына, билим берүү жана башка тейлөө кызматтардын кардарларынын талаптарын сапаттуу камсыздоо үчүн жоопкерчилик.
Маалыматтын ачык-айкындуулугу, университеттин интеллектуалдык потенциалынын жеткиликтүүлүгү, баардык деңгээлде жемиштүү кызматташтыкка даяр болуусу.
Эркин илимий изденүүгө, чыгармачылыкка шарттары бар жана университеттин ишмердигинин негизги багыттарында максималдуу түрдө өзүнүн интеллектуалдык потенциалын жүзөгө ашырып жаткан жогорку квалификациядагы профессордук-окутуучулук курам.
Башкаруудагы демократизм, жетекчиликтин шайланышы, чечимди кабыл алуудагы коллегиялуулук, түркүн пикирлерди көңүлгө алуусу.
Университеттин жетекчилигинин баштап жүрүүчүлүк ролу, университеттин өсүшүнүн артыкчылыктарын аныктоодо жана жүзөгө ашыруудагы жаңычыл мамилеси.
Стратегиялык максаттарга жетишүүдөгү жумуруяттык патриотизм, университеттин кызматчыларынын биримдиги.
Адистерди мыкты даярдоонун пайдубалы катары университеттин окуу-илимий ишмердүүлүгүнүн негизги ролу .
Кең тараптуу багыттар боюнча иштеп жаткан университеттин илимий мектептери.
Үзгүлтүксүздүк (тынымсыздык) жана ишин улантуучулук, университеттин алдындагы окутуунун, илимий изилдөөлөрдүн жана тарбия процессинин биримдиги.
Инсанды урматтоо, кызматчылардын жана студенттердин чыгармачылыгына жана өнүгүүсүнө шарттарды түзгөн социалдык, улуттук, диний жана ушулар сыяктуу башка теңдик принциптерин сактоо.
Билим берүү ишмердиктеги социалдык жоопкерчилик, эмгек рыногуна зарыл профессионалдарды даярдоо, университеттин кызматчыларынын социалдык кепилдиги.
Университеттин кызматчыларынын эркин чыгармачылыгына, билим деңгээлин жогорулатууга, профессионалдык өсүшүнө жана өзүн-өзү көрсөтүү үчүн түзүлгөн оптималдуу шарттар.
Университеттин жогорку сапаттагы билим берүү, илимий, маданий жана социалдык ишмердигин камсыздаган инфраструктурасынын жана материалдык-техникалык базасынын бар болушу.
“Мектеп – колледж – ЖОЖ - ЖОЖдон кийинки билим берүү - мекеме” тутумунда үзгүлтүксүз билим берүүнү камсыздоо.
Университеттин стратегиялык өнөктөштөрү, тапшыруучулары, кардарлары, мамлекеттик бийликтин жана жергиликтик өзүн-өзү башкаруу органдары

менен туруктуу байланыштары.
Эл аралык билим берүү, илимий жана маданий мейкиндигине интеграция (жуурулуп кирүү).

Мисал катары 3-таблицада университеттин ишмердигинин билим берүү, илимий-изилдөө жана жаңычыл, тарбиялык жана социалдык багыттарындагы максаттары жана милдеттери көрсөтүлгөн.

Таблица 3.

Университеттин ишмердүүлүгүнүн сапат жаатындагы негизги багыттары боюнча максаттарына жана милдеттерине мисалдар

Сапат жаатындагы максаттар	Сапат жаатындагы милдеттер
Билим берүү ишмердүүлүк	
<p>1) Окуу процессин менен илимий изилдөөлөрдүн интеграциясын күчөтүү, маалымат технологияларын кеңири кийирүүнүн эсебинен билим берүү тутумдун сапатын жогорулатуу аркылуу аймакта адистерди даярдоодо баштоочу орунга жетишүү.</p> <p>2) Даярдоо багыттары (адистиктер) боюнча негизги билим берүү программаларынын түзүлүшүнө жана курамына коюлган мамлекеттик талаптардын сапаттуу аткарылышын камсыздоо.</p> <p>3) Багыттары (адистиктер) боюнча билим берүү программаларынын негизинде, мамлекеттик билим берүү стандарттарына жооп берген, билимге, ыкмаларга, көндүмдөргө, ишбилгиликке ээ болгон квалификациялуу адистерин даярдоого багытталган билим берүү процессин өркүндөтүү</p> <p>4) Мыйзамдын талаптарына ылайык жана студенттердин, кызматчылардын керектөөлөрүнө жооп берчү маалыматтык-китепкана ресурстарынын сапатын камсыздоо, университеттин билим берүү жана илимий ишмердүүлүгүнө көмөк көрсөтүү үчүн окуу жана илимий материалдардын электрондук базаларына жеткилигин кеңейтүү.</p> <p>5) Мамлекеттик билим берүү стандарттарынын талаптарына жооп берген окуу китептери менен сапаттуу окуу процессин камсыз кылуу.</p>	<p>1) Аймакта тутум түзүүчү билим берүү чордону (борбору) болуу.</p> <p>2) Аймакта билим берүүнүн классикалык натыйжалуу технологияларын сактоо жана өркүндөтүү.</p> <p>3) Билим берүү программаларынын инновациялык моделдерин түзүү жана жүзөгө ашыруу.</p> <p>4) Фундаменталдык жана алдыңкы багыттар боюнча адистерди даярдоону жүргүзүү.</p> <p>5) Иштеп жаткан билим берүү программаларынын спектрларын кеңейтүү.</p> <p>6) Өлкөнүн жана аймактын экономикасынын атаандаштыкка жөндөмдүүлүгүн өстүргөн (өркүндөткөн) эң мыкты квалификациядагы керектүү адистерди даярдоону камсыз кылуу</p> <p>7) Өзүн-өзү уюштурганга, өркүндөп өсүүгө, кызматташтыкка жөндөмдүү, натыйжалуу сүйлөшүүнү алып бара алган, мазмундуу тил табыша алган, профессионалдык жана этикалык ченемдерди колдоно билген инсандарды тарбиялоо.</p> <p>8) Университетке окутууга белгилүү илимпоздорду, практик-адистерди тартуу.</p> <p>9) Керектүү квалификациясы бар кадрлар менен түзүмдөрүн толуктоо, кадрлардын сандык жана сапаттык түзүлүшү боюнча берилгичтердин банкын түзүү, персонал боюнча уюштуруу-укуктук жана маалымат-ченемдик документациясын иштеп чыгуу, кызматчылардын квалификациясын</p>

Сапат жаатындагы максаттар	Сапат жаатындагы милдеттер
<p>6) Келээрки окуу жайга абитуриенттерди кабыл алуу пландын аткарылышын камсыз кылган, ЖОЖго чейинки даярдыктын жана кесипке багыт берүү иш-чараларынын сапатын талаптагы деңгээлде бекемдөө.</p> <p>7) Университеттин профессорлук окутуу курамын тийиштүү, сапатын жана компетенттүүлүгүн камсыз кылуу.</p>	<p>тынымсыз өстүрүү.</p> <p>10) Окуу сапатынын текшерүү тутумун өркүндөтүү.</p>
Илимий-изилдөөчүлүк жана жаңычыл (инновация) ишмердүүлүк	
<p>1) Илимий-педагогикалык кызматчылардын жана студенттердин илимий изилдөө жана чыгармачылык ишмердиги аркылуу университеттин илимий изилдөө жана жаңычыл ишмердүүлүгүнүн сапатын жогорулатуу.</p>	<p>1) Илимий иштери боюнча өркүндөөнүн илимий-изилдөө жана жаңычыл борбору болуу.</p> <p>2) Окуучулардын жаңычыл ой жүгүртүүсүн өстүрүү.</p> <p>3) Аймактын талаптарын эске алуу менен билим берүү ишмердиги жана илимий изилдөөлөрүнүн интеграциясынын негизинде илимий жана билим берүү потенциалын сактоо жана көбөйтүү.</p> <p>4) Университеттин билим берүү жана илимий ишмердүүлүгүн жаңычыл мүнөздөмө менен камсыз кылуу.</p> <p>5) Фундаменталдык жана прикладдык илимий изилдөөлөрдү, илимий техникалык, тажрыйба-конструктордук иштерди өркүндөтүү.</p> <p>6) Дисциплина аралык жана прикладдык изилдөөлөрдүн бөлүгүн көбөйтүү.</p> <p>7) Өлкөнүн эң алдыңкы илимий иштерин жана эл аралык тажрыйбаны эске алуу менен негизги багыттар боюнча өлкөнүн илимий потенциалын сактоо жана көбөйтүү.</p> <p>8) Университетте илимий изилдөө жана жаңычыл иштерин алып барууга белгилүү илимпоздорду, практик-адистерди тартуу үчүн тийиштүү шарттарды түзүү.</p> <p>9) Бизнес коомчулук жана стратегиялык өнөктөштөр менен изилдөө жана жаңычыл (инновация) жаатында натыйжалуу бирдикте аракеттешүү.</p> <p>10) Илимий-педагогикалык кызматчылардын, студенттердин жана аспиранттардын жаңычыл ишмердүүлүгүн жогорулатуу үчүн тийиштүү шарттарды түзүү.</p> <p>11) Илимий изилдөөлөрдүн жыйынтыктарын коммерциалаштыруу үчүн шарттарды түзүү.</p>
Тарбиялык жана социалдык ишмердүүлүк	

Сапат жаатындагы максаттар	Сапат жаатындагы милдеттер
<p>1) Окуучулардын көп кырдуу инсандыгын калыптандырган, жарандык позициясына ээ болгон, социо-маданий чөйрөдө эмгекке жана турмушка жөндөмдүү, физикалык жана руханий ден-соолугу бекем, жогорку маданияты, интелегентүүлүгү жана социалдык активдүүлүгү менен айырмаланган, атаандаштыкка туруштук бере алган адисти даярдаганга сапаттуу шарттарды камсыз кылуу.</p> <p>2) Кызматчылардын жана студенттердин өзүн өзү көрсөтө алуу мүмкүнчүлүктөрүн толугу менен ишке ашыруусун, билим деңгээлин жогорулатуусун, жумуш жана окуу менен канааттангандыгынын деңгээлинин жогорулатуусун камсыздаган Университеттин корпоративдик (жамааттык) маданиятын жана социалдык кепилдигинин сапатын жакшыртуу.</p>	<p>1) Аймакта маданий борбору болуу.</p> <p>2) Кызматчылардын жумуштагы жайлуу шарттарын жана университеттин студенттеринин окуу шарттарын жакшыртуу.</p> <p>3) Студенттердин чыгармачылык жөндөмдөрүн өркүндөтүү.</p> <p>4) Социалдык чөйрөдөгү объектилерди түзүү, алардын курулушун, жаңылануусун жана реконструкциясын алып баруу.</p> <p>5) Сергек жашоо-турмуш алып баруу тууралуу профилактика иштерин жүргүзүү, спорттук инфраструктурасын өркүндөтүү.</p> <p>6) Студенттерди жарандык-патриотикалык тарбиялоо боюнча тутумду түптөө</p> <p>7) Жатаканалардагы жашоо шарттарды оңдоо.</p> <p>8) Коомдук жана профсоюздук мекемелер аркылуу кызматчылардын жана студенттердин университеттин башкаруусуна катышуусун камсыз кылуу.</p>

Университеттин мүдөөсү жана баамы аныкталып, негизги баалуулуктары такталып, максаттары белгиленип, так жана даана милдеттерге айлангандан кийин, билим берүү сапатын жогорулатуу стратегиясы аныкталат жана ал андан кийин ишке ашырылат.

Стратегиялык пландаштыруу тутумдун билим берүү сапатын жогорулатуу багытында университеттин стратегиясын жүзөгө ашырууда бир катар кыйынчылыктарга дуушар болушу мүмкүн, анын себептери:

1. Сапатты башкаруу тутумун стратегиялык пландаштырууда так иштелип чыккан методологиянын жоктугу, же болбосо төмөнкүлөрдү көңүлгө албоо:
 - a) Сапатты сапат катары пландаштырууну же берилген процессти башкарууну;
 - b) Сапат багытындагы максаттарды жана стратегияны калыптандырууну жана/же актуалдаштырууну;
 - c) Сапаттын башкаруу тутумдун алкагында уюштуруу иштерин пландаштырууда процесстик мамилени колдонууну;

- d) Пандаштырылган максаттарга жетишкендиктин деңгээлин жана аларга жетишүү үчүн болгон иш- чараларын баалоо критерийлерин;
2. Сапаттын башкаруу тутумдун алкагында пландаштыруу керектигин персоналдын түшүнбөстүгү же/жана сапатты пландаштыруунун жалпы процессиндеги стратегиянын ордун так эмес түшүнүү , стратегиянын маңызын, маанилүүлүгүн жакшы түшүнбөстүк;
 3. Университеттин стратегиялык пландаштыруу тутумунда квалификациялуу кадрлардын жетишсиздиги, ЖОЖдордун стратегиясын иштеп чыгуу технологиясын толук билбөө;
 4. Кээ бир учурларда, университеттин стратегиясы анын стратегиялык пландаштыруунун маанилүү бөлүгү катары каралбай, пландаштыруунун башка элементтери менен байланышпай, “жагымдуу” документ катары гана каралат;
 5. Сапат багытында университеттин өнүгүү стратегиясынын операциялык максаттарынын жана милдеттеринин дал келбөөсү;
 6. Университеттин түзүмдүк бөлүмдөрү стратегияны ишке ашырып жаткан учурда текшерүүнүн жана баалоонун жетишсиздиги же алардын жоктугу;
 7. Сапат багытында университеттин стратегиялык пландаштыруу тутумунда пландык документациянын жоктугу.

Билим берүүнүн сапатын жогорулатуу багытындагы стратегиянын ишке ашпасынын негизги себеби анын формалдуу иштелип чыкканында. Стратегияны жөн гана кабыл алуу жетишсиз. Аны пландаштыруу процедуранын негизинде иш жүзүнө ашырууну камсыз кылуу кажет. Бул үчүн университеттин ишмердүүлүгүнүн негизги түрлөрүнүн жана түзүмдүк бөлүмдөрүнүн багытында сапатты башкаруу тутумдун ар бир процессинин максаттарын иштеп чыгуусу зарыл. Ар бир процесстин маанилүү(негизги) көрсөткүчтөрүнө жетишүү үчүн аткарыла турган иш-чараларды көрсөтүү,

максаттык көрсөткүчтөргө жетишүүгө, аны иш жүзүнө ашыруу чараларына жана процесстердин өзүнө жоопкерчилик алгандарды көрсөтүүгө тийиш. Стратегиянын жана операциялык ишмердүүлүктүн байланышы – атаандаштыктын артыкчылыгынын кепилдиги.

Сапатты пландаштыруу процедурасынын мөөнөтүнүн узактыгы боюнча стратегиялык пландаштыруу узак мөөнөттүү(перспективдүү) пландаштыруу (3төн 5 жылга чейин) жана орто мөөнөттүү пландаштыруу (1ден 3 жылга чейин) болот. Алдыдагы пландаштыруунун чеги 1ден 5 жылга чейин экени белгилүү болсо, университеттин стратегиясын аткарыш үчүн аны майда-чүйдөсүнөн бери тактап көрсөтүш керек, бул максаттар үчүн сапат багытындагы саясат колдонулат.

Университеттин сапат тууралуу саясатын түзүүдө төмөнкүлөр камтылышы керек:

- 1) Саясат эмнеге багытталганын тизмелөө: коомго, кардарга, университеттин кызматчыларына, жетекчиликтин жоопкерчилигине жана талаптарга жооп берүү милдетин алуусуна багыт алуу;
- 2) Университеттин максаттарына, кардарлардын жана кызыкдар тараптардын керектөөлөрүнө жана талаптарына жооп берүү;
- 3) Билим берүү сапатын жогорулатуу багытындагы так аныкталган максаттарга байланышкан саясаттын ишке ашыруу механизмдерин тизмелөө;
- 4) Саясатты жүзөгө ашыруудагы жогорку жетекчиликтин баштап жүрүүчүлүгү (лидерлиги), дайыма СБСтин натыйжалуулугун көтөрө тургандыгы тууралуу анын алган милдеттерин бекемдөө;

Университеттин жогорку жетекчилиги университеттин башкаруусунун баардык деңгээлинде жана баардык түзүмдөрүндө саясатты түшүнүүсүн жана анын колдоого алуусун камсыз кылууга тийиш.

Сапаттын кепилдик тутумунун башкаруусун уюуштуруу жана анын түзүмү

Университеттин сапат башкаруусу сапаттуу эмгекке кызыкчылыкты арттырууга багытталган “Башкаруу баардыгынын катышуусу менен болот” деген принциптин негизинде түзүлүшү керек. Ошону менен бирге администрациянын жоопкерчилиги эң маанили ролду ойнойт. Университеттин администрациясы өзүнүн функциясына саясатты түзүүнү жана стратегиялык бүтүмдөрдү кабыл алууну, окуу процессин пландаштырууну жана уюштурууну, персоналдын кызыкчылыктарын арттырууну, сырткы чөйрө менен иш алып барууну камтыйт.

Жалпы тутумдун функционалы (ишмердиги) төмөнкүлөрдү камсыз кылууга тийиштүү:

1. Университеттин негизги түзүмдөрүнүн окуу процессин, илимий, чарбачылык, каржылык, эл аралык ишмерүүлүгүн жана ушундай сыяктуу башка ишмердиктерин мүнөздөгөн көрсөткүчтөрүн мониторингден өткөзүүнү .
2. Университеттин ишмердүүлүгү жана окуу процесстин сапатын камсыздоосу жөнүндөгү маалыматтын чогултуусун, топтоосун, сактоосун жана актуалдаштыруусун автоматташтыруусун.
3. Университеттин түзүмдөрүнүн ар түркүн деңгээлинин акыбалын чагылдырган көрсөткүчтөрдү бир тартипте түзүү.
4. Университеттин башка түзүмдөрүнүн ушундай сыяктуу маалыматына көзөмөлдөлгөн жеткиликтүүлүгүн камсыздоо.
5. Окуу түзүмдөрүнүн – факультеттердин жана бөлүмдөрдүн рейтингин автоматтык түрдө эсептөө.
6. Көрсөткүчтөрдүн убакыт аралыгындагы акыбалына байкоо жүргүзүү, алардын өзгөрүүлөрүнүн динамикасын көрсөтүү.

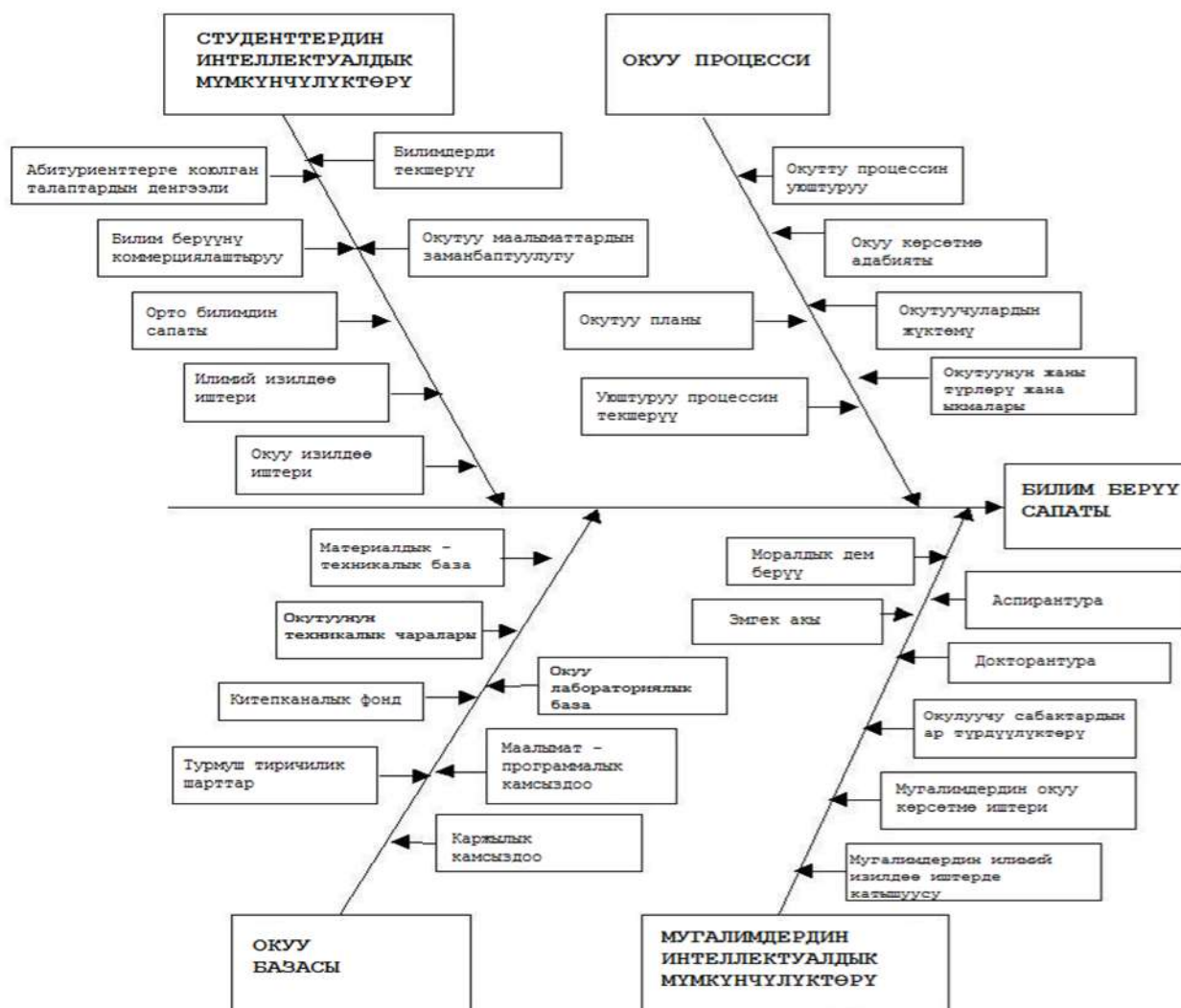
Белгиленген тутумдун негизги түзүү жана иштөө принциптери болуп калыстык, ачык-айкындык, кайталануусу, ишин улантуучулук, тактык жана отчеттук болуп эсептелинет.

Тутумдун түзүлүшү билим берүү процессинин баардык катышуучуларын – студенттен баштап окутууга чейин, кафедрадан баштап университеттин жетекчилигине чейин камтууга тийиш.

Төмөндө Исикаванын диаграммасы билим берүүнүн сапатына таасир эткен факторлордун талдоосу менен берилет. Бул факторлор билим берүүнүн сапатын камсыздоо үчүн милдетүү шарттары болуп саналат. Сапат багытындагы университеттин стратегиясын түзүүдө аларды эсепке алуу зарыл.

1-диаграмма

**Билим берүүнүн сапатына таасир этүүчү факторлор
(Исикаванын диаграммасы)**



Сапатты камсыздоо тутумун эске алуу менен стратегияны түзүү тажрыйбасы Кыргызстанда жаңы эле калыптанып жатат.

Бүгүнкү күнү ЖОЖдор үчүн кандай акыбал түзүлгөндүгүн билиш үчүн талдоо жүргүзүлгөн. Талдоодо төрт билим берүү программаларын пилоттук аккредитациядан өткөзүү тажрыйбасы (жетектеме басылып жаткан учурда Кыргызстандын ЖОЖдорунун биринде билим берүү программанын бешинчи аккредитациясы өткөзүлүп жаткан), ошондой эле үч ЖОЖдо өткөзүлгөн сапаттын ички кепилдик тутумун диагностикадан өткөзүүнүн жана кеңеш берүүнүн жыйынтыктары эске алынган. Бул талдоо аркылуу он жылдык аралыгындагы жогору билим берүүнүн өсүшүнүн жалпы динамикасы каралган, ошону менен бирге республикабыздагы ЖОЖдорго таандык көбүрөөк кездешкен жана түзмө-түз билим берүү сапатына таасир эткен беш кемчилдик (ката) аныкталган. Авторлор аныкталган кемчилдиктердин негизинде университеттин стратегиясын түзүүдө билим берүү сапатына басым жасап беш кеңеш беришет:

1. Коюлган максаттарга канчалык деңгээлде жетишкендигин аныкташ үчүн индикаторлорду иштеп чыгууга стратегиянын түптөлүшү алып келет. Билим берүү сапатына биринчи ирээтте таасир этүүчү, ЖОЖдун өнүгүүсүн аныктаган башка факторлорду эске албай, унутуп, көп учурда биздин өлкөнүн ЖОЖдору же каржы көрсөткүчтөрдү, же болбосо окуучулардын саны боюнча көрсөткүчтөрдү колдонушат. Мисалы, эгерде ЖОЖ “беш жылдын ичинде өлкөнүн алдыңкы окуу жайы болууну” максат кылып койсо, анда “алдыңкы” деген түшүнүккө эмнени камтыырын, башкача айтканда, алдыңкы ордун кантип бааларын (окуучулардын саны аркылуу, ыйгарылган сыйлыктар аркылуу, же болбосо эл аралык деңгээлде кабыл алынуусу аркылуу) жана коюлган максатка кантип жетишүүнүү аныктоо ЖОЖго өтө маанилүү.

2. ЖОЖдун жалпы стратегиясын түзүүдө сапаттын кепилдик тутумун көңүлгө алуу. ЖОЖдун стратегиясы көп учурда билим берүү сапатын жогорулатуу стратегиясыз түзүлөт. Түзүлгөн акыбал боюнча ЖОЖ өзү менен өзү өнүгүп, билим берүү сапаты ЖОЖдун ишмердигинен өзүнчө өнүгөт. Ошондуктан СБС ЖОЖдун жалпы стратегиясынын толук жана ажырагыз бөлүгү болушу жана стратегиянын баардык компоненттери окуу жайдагы сапаттын өнүгүү планын эске алуусу эң маанилүү нерсе. Аккредитацияларды жүргүзүүдө да, ЖОЖдорго сапаттын кепилдик тутуму тууралуу кенеш берүүдө да, EdNet агенттиги ЖОЖдун өнүгүүсү боюнча, сапатты жакшыртуу жана өркүндөтүүнү эске алуу менен түзүлгөн, бир да стратегияны кездештирген жок. Кээ бир стратегияларда сапат маселелери учкай эле каралган, бирок комплекстүү мамиленин негизинде бул маселе баардык ЖОЖдордо карала элек. Кыргыз Республикасынын ЖОЖдордогу билим берүү сапатын жогорулатуу боюнча эң негизги көйгөйлөр деп тутумдуулуктун (системдүүлүктүн) жана пландоонун жоктугун эсептесе болот.
3. Трансформацияга (өзгөрүүгө) умтулуу жана билим берүү мекеменин ишмердигине сын көз караш менен кароо жөндөмдүүлүгү.
Стратегия биринчи ирээтте ЖОЖдун өнүгүүсүнө жана сапаттын жогорулатуусуна жолто болгон начар жактарын жана аспектилерин жокко чыгарууга, ошону менен бирге, ЖОЖдун билим берүү кызматтарынын сапатын өркүндөтүүдө колдонуу үчүн күчтүү жактарын жана мүмкүнчүлүктөрүн издеп табууга багыт алыш керек. Көп учурда ЖОЖдорун стратегиялары иш жүзүндө баягы эле иштеп жүргөн аспектилерди камтышат да, сапатка басым жасаган башка аспектилерге же болбосо сапатка тике таасир этүүчү маселелерге азыраак көңүл бурушат. Мисалы, пландуу түрдө жабдууларды жакшыртуу дегенде жабдууларды модернизациялоо жана жаңыртуу үчүн жабдуулар сатып алынат, чанда гана жабдууларды

сатып алууну процесстерди автоматаштыруу үчүн, же болбосо кызматчылардын ортосундагы өз ара байланыштарын (кандайдыр бир тутум аркылуу, мисалы, MOODLE сыяктуу) түзүүгө көмөк көрсөтүүчү компонент катары карашат. Мындай мамилеге ар кандай себептер негиз: СКСТИ түшүнбөөдөн баштап сын көз караш менен өзүн карай албагандыгы, ошондуктан сапатты жакшыртуу үчүн кандайдыр бир өзгөрүүлөрдү киргизүүгө жөндөмдүүлүгү жоктугу. Бул процесс ЖОЖдордо дайыма эле боло бербеген биртоп каражатты талап кылчу жаңы иштер жана жаңы милдеттер менен коштолот.

4. Стратегияны иштеп чыгууда да, аны жүзөгө ашурууда да ички стейкхолдерлерди (окутуучуларды, административдик персоналды) активдүү тартуу жана катыштыруу. Өзгөчө стратегияны ишке ашыруу маселелеринде ЖОЖдун кызматчыларынан турган бул топтордун катышуусу жана алардын маалымдоосу өтө чектелүү. Көп учурда жөнөкөй мугалимдердин, кайсы бир кызматчынын деңгээлинде, ЖОЖдун түпкү максаты, мүдөөсү жана өркүндөө планы жөнүндө маалыматы жок. Бул көрүнүш жалпы иште ЖОЖдун баардык деңгээлинде жана баардык түзүмдөрүндө диссонансты жаратууга себеп болот. Мисалы, көп учурда профессордук-окутуучулук курамынын ЖОЖдун негизги максаты жөнүндө такыр маалыматы жок болот, ошондуктан алар өзүнүн дисциплинасы же өзү иштеп жаткан билим берүү программасы ЖОЖдун мүдөөсүндө же болбосо жалпы түзүмүндө кандай ролду ойноору жөнүндө жооп бере албайт. Көп учурда окутуучулар өзүлөрүнүн дисциплиналарынын өздөштүрүүсүн башка дисциплиналардын өздөштүрүүсү менен болгон байланышты көрбөйт, ошону менен бирге өзүнүн жумушун ЖОЖдун жалпы ишмердигинен ажыратып бөлүп карайт. Профессордук-окутуучулук курамы ЖОЖдун ишмердигин жүзөгө ашыруучу негизги

потенциалы болсо дагы, иш жүзүндө профессордук-окутуучулук курамы ЖОЖдун жалпы стратегиясынан, анын ишке ашыруу планынан ажырап, алыстаган болот.

5. ЖОЖдо 1,3,5 же андан көп жылга кандайдыр бир стратегия иштелип чыкса да, көп учурда аны ишке ашырууда кыйынчылыктар болот. Бул көрүнүш жетишкен натыйжаларды баалоо процедураларынын жоктугу менен жана иштелип чыккан стратегияга жана планга жараша түзүмдөрдүн ишмердүүлүгүн мониторингден өткөзбөстүгү менен коштолот. Мындай акыбал стратегиянын формалдуу болушуна жана анын сапаттуу аткарылбай жатканына алып келет.

ЖОЖдордун сапаттын жакшыртуу процессинин жыйынтыксыздыгы каралган беш кемчиликтери менен чектелбейт. Маселени тереңирээк караганда, биздин ЖОЖдорго таандык бир катар кемчилдиктерди байкаса болот. Көп учурда мындай акыбал сапат кепилдигинин ички тутуму тууралуу билимдин жетишпегендигинен жана анын башкаруусун кандай алып бааруусун түшүнбөгөндүктөн болот.

III БӨЛҮК. ЖОГОРКУ БИЛИМ БЕРҮҮНҮН САПАТ КЕПИЛДИГИНИН ИЧКИ ТУТУМУ

Билим берүү кызматынын рыногунда атаандаштыктын артыкчылыгын бекемдөөгө мүмкүнчүлүк түзгөн, сапатты жогорулатууга басымы бар стратегияны натыйжалуу жана сапаттуу иштеп чыгыш үчүн, эмнеге дуушар болоорун жана сапат кепилдиги жаатында ЖОЖ эмнени эске алуу керектигин түшүнүүгө тийиш. Берилген бөлүмдө биз сапат кепилдигинин ички тутумун уюштуруу механизмдерин карап чыгабыз.

Жогорку билим берүүнүн сапат кепилдигинин тутуму ички жана сырткы сапат кепилдигинин жана аккредитациянын негизинде калыптанат (5-сүр.).

5-сүр.

Жогорку билим берүүнүн сапат кепилдигинин ички тутуму



Жогорку билим берүүнүн сапат кепилдигинин тутуму сапатты текшерүүнүн жана баалоонун ички жана сырткы элементтерин өзүнө камтыйт:

- Сапаттын ички көзөмөлү, аны менен бирге: мониторинг жана текшерүү куралдары; талдоо жана баалоо куралдары; жакшыртуу жана өркүндөтүү боюнча иш-чаралар.
- Сапаттын сырткы баалоосу, аны менен бирге: бенчмаркинг куралдары (бенчмаркинг – бул менеджменттин жаңы методу, анын жардамы менен мекеме өзүнүн ишин башка мекемелердин практикасы менен өзгөрүүлөрдү жасоо, ишмердүүлүктү жакшыртуу, атаандаштык жөндөмдүүлүгүн жогорулатуу максатында салыштырат); сырткы аудиттин сапатты текшерүү же сапаттын сырткы баалоосунун механизмдери жана процедуралары.
- Жогорку билим берүүнүн сапат кепилдигинин тутумунда сырткы көзөмөлдүн жана сапатын баалоо куралы болуп аккредитация саналат.

Бүгүн, аккредитация тууралуу мыйзам кабыл алынгандан кийин дагы, Кыргызстандагы көпчүлүк ЖОЖдор жана академиялык коомчулуктун өкүлдөрү ведомстволук орган тарабынан иштелип чыккан мамлекеттик стандарттарды, лицензиялык талаптарды жана башка ченемдик документтерди жана жоболорду бекитүү аркылуу Кыргыз Республикасынын Билим берүү жана илим министирлигинин атынан билим берүү сапатынын “планкасын” мамлекет өзү коёт деген ойду карманышат. Ошондуктан, сапатка болгон негизги жоопкерчилик ЖОЖдордон алынып Кыргыз Республикасынын Билим берүү жана илим министирлигине жүктөлөт. Бир жагынан, өлкөнүн иштеп жаткан мыйзамдарын жана ченемдик-укуктук базасын караганда бул чындыгында ушундай (мыйзамда өзгөртүүлөрдүн болгонуна карабастан, ЖОЖдор дагы эле Кыргыз Республикасынын Билим берүү жана илим министирлиги кабыл алган актылардын жана буйруктардын абалынан көз каранды). Бирок, мурда дагы, азыр дагы көрсөтүлүп жаткан лицензиялык талаптар дал келүү үчүн минимумду гана белгилешкенин

түшүнүү зарыл. Бүгүнкү күнү болсо төмөнкү шарттарга ылайык ЖОЖдор кандай сапатка дал келүүсүн өзүлөрү аныктоого тийиш.

Бүгүн ЖОЖдор:

- рыноктук мамиленин катышуучусу болду;
- дүйнөлүк билим берүү рыногуна чыга баштады;
- билим сапатын атаандаштыкты жогорулатуу жана рынокто туруктуу абалга жетишүү фактору катары таанышты.

Түзүлгөн акыбалда билим берүү сапаты үчүн жоопкерчиликти түшүнүүгө болгон мамилени өзгөртүп жана тутумда, качан сапат ЖОЖдун түздөн-түз милдети болуп, андан сырткары ЖОЖдун ар бир кызматчысы – ректордон баштап лабораториялардын ассистентине чейин – сапатты камсыз кылуу жана жакшыртууга жоопкерчилик алып, иштеп баштоо зарыл.

Сапат, жетекчилер тарабынан активдүү колдоого алынып, ЖОЖдун бардык кызматчысынын күнүмдүк умтулуусу жана максаты болууга тийиш. Буга байланыштуу, ар бир ЖОЖ иштегенге жөндөмдүү сапаттын ички көзөмөл тутумун, башкача айтканда, билим берүүнүн сапат кепилдигинин ички тутумун иштеп чыгып, ишке киргизүүсү керек.

Бүгүн биздин өлкөбүздүн ЖОЖдору сапаттын кепилдик системасынын өнүгүшүнүн ар кайсы стадияларында турат: кайсы бири бул багытта жаңы эле кадам шилтеп баштаса, кээбирлери СКСты киргизүүнүн баштапкы фазасында болуп, “биринчиге дайыма оор” дегендей көптөгөн тоскоолдуктарга учурап жатышат, бирок, көп жылдан бери сапаттын ички кепилдик тутумун киргизүү маселеси менен иш алып барып, бирок дагы эле сапаттын кепилдик тутумунун калыптанышына өзүнүн жолдорун (мамилесин) иштеп чыга элек ЖОЖдор да бар. ЖОЖдордун сапат жаатындагы ишмердүүлүгүндө кездешип жаткан негизги оорчулуктар болуп төмөнкүлөр саналат:

- сапат кепилдиги тууралуу маселелер жөнүндө маалыматтын жана билимдин аздыгы же жоктугу. Бул көрүнүш жетекчилер

деңгээлинде кандай байкалса, ошондой эле профессордук-окутуучулук курамынын деңгээлинде да байкалышы мүмкүн. ЖОЖдордун өкүлчүлүктөрүнө дайыма түшүнүктүү эмес нерселер балар, алар: “сапат” деген өзү эмнени түшүндүрөт, сапаттын кандай көрсөткүчтөрү бар, сапатты өлчөө индикаторлору, окутуунун найтыйжасы деген эмне жана аларды практикада кандай колдонуу керек, билим берүү программаларынын максаттары, процесстердин өз ара иш аракеттери ж.б.

- ушул себептердин натыйжасында, сапатты камсыз кылуу багытында максаттарды жана милдеттерди так даана калыптандыруунун жоктугу сыяктуу көйгөйлөр келип чыгат. Алар калыптанса дагы, алар менен практикада кандай иштөө керектиги дайыма түшүнүктүү эмес. Ошону менен бирге, сапатты камсыз кылуу стратегиясын түзүүдө чоң кыйынчылыктар жаралат.
- Профессордук-окутуучулук курамынын негизги контингенти жана ЖОЖдун башка кызматчылар тараптан, ал тургай жетекчиликтердин өздөрү жаңыланууга, кандайдыр бир өзгөрүүлөрдү кабыл албоосу. Жаңылыктарды киргизүүдө профессордук-окутуучулук курам жана кызматчылар “коркунучтуу” сезишет, жана бул алардын каршылык көрсөтүүсүнүн себеби болот. Буга 2 негизги себеп бар: жумуш процессинин көнүмүш тартибин бузууну жана өзүнө акы төлөнбөгөн жана кубатталбаган кошумча жүктөмдү алууну каалабагандык, себеби сапат кепилдигинин киргизүү процесси көп эмгекти талап кылып, адам жана убакыт ресурстарын көп сарыптайт.

Биздин ЖОЖдор ишмердүүлүгүндө кездешкен белгиленген кыйынчылыктар жалгыз эмес, алар мындан башка көйгөйлөрдүн пайда болушуна негизги себептер болот.

Сапат кепилдигинин ички тутумунун модели.

Сапат кепилдигинин ички тутуму институционалдык деңгээлде окуу-билим берүү ишмердүүлүгүн, илимий-изилдөө жана жаңычыл ишмердүүлүгүн жана коомчулук үчүн ишмердикти (жергиликтүү жамаат, мамлекет) камсыз кылууга, колдоого жана дайыма сапатын жакшыртууга багытталышы керек. Сапат кепилдигинин ички тутумунун негизги түзүмдөрү институционалдык деңгээлде 6- сүрөттө көрсөтүлгөн. Бардык түзүмдөр арасындагы өз ара байланышын жана сапат кепилдигинин тутумун иш жүзүнө ашыруудагы белгилүү бир этабында алардын өз ара аракеттешүүсүн түшүнүү зарыл (берилген өз ара аракеттешүү сүрөттө жебелер менен көрсөтүлгөн).

Сапат кепилдигинин ички тутуму программанын деңгээлинде окуунун жыйынтыктары кызыкдар тараптын талаптарына жана керектөөлөрүнө дал келүүсүнө багыт алып, улуттук жана эл аралык деңгээлде билим берүү сапатына кепилдик бериши керек. 7-сүрөттө көрсөтүлгөн.

6-сүр.

Сапат кепилдигинин ички тутумунун институционалдык деңгээлдеги негизги түзүмдөрү



Программалык денгээлдеги сапат кепилдигинин ички тутуму



Жогору жакта белгиленгендей, ар бир ЖОЖ сапат кепилдигинин ички тутумунун кайсы модели ал окуу жайга дал келээрин өзү чечүүгө тийиш. Ошол эле убакта, адамдардын менталитети Кыргызстандыкынан аябай айырмаланган башка өлкөлөрдө иштелип чыгып жана текшерилгендиктен, айтылган моделдерди билим берүү тутумуна киргизүү кыйынчылыктарды туудурат. Буга байланыштуу, авторлор биздин өлкөнүн жогорку билим берүү тутуму үчүн Европанын жогорку билим берүү чөйрөсүнүн ички сапат кепилдигинин моделдерин талдоосунун жана изилдөөсүнүн негизинде иштелип чыккан, билим берүүнүн ички сапат кепилдиги үчүн талаптарга, стандарттарга жана ченемдерге дал келген, Кыргызстандагы ЖОЖдордун азыркы абалын, КР Билим берүү жана илим министирлигинин ролун, жана билим сапатына таасирин тийгизе турчуу сырткы жана ички факторлорду

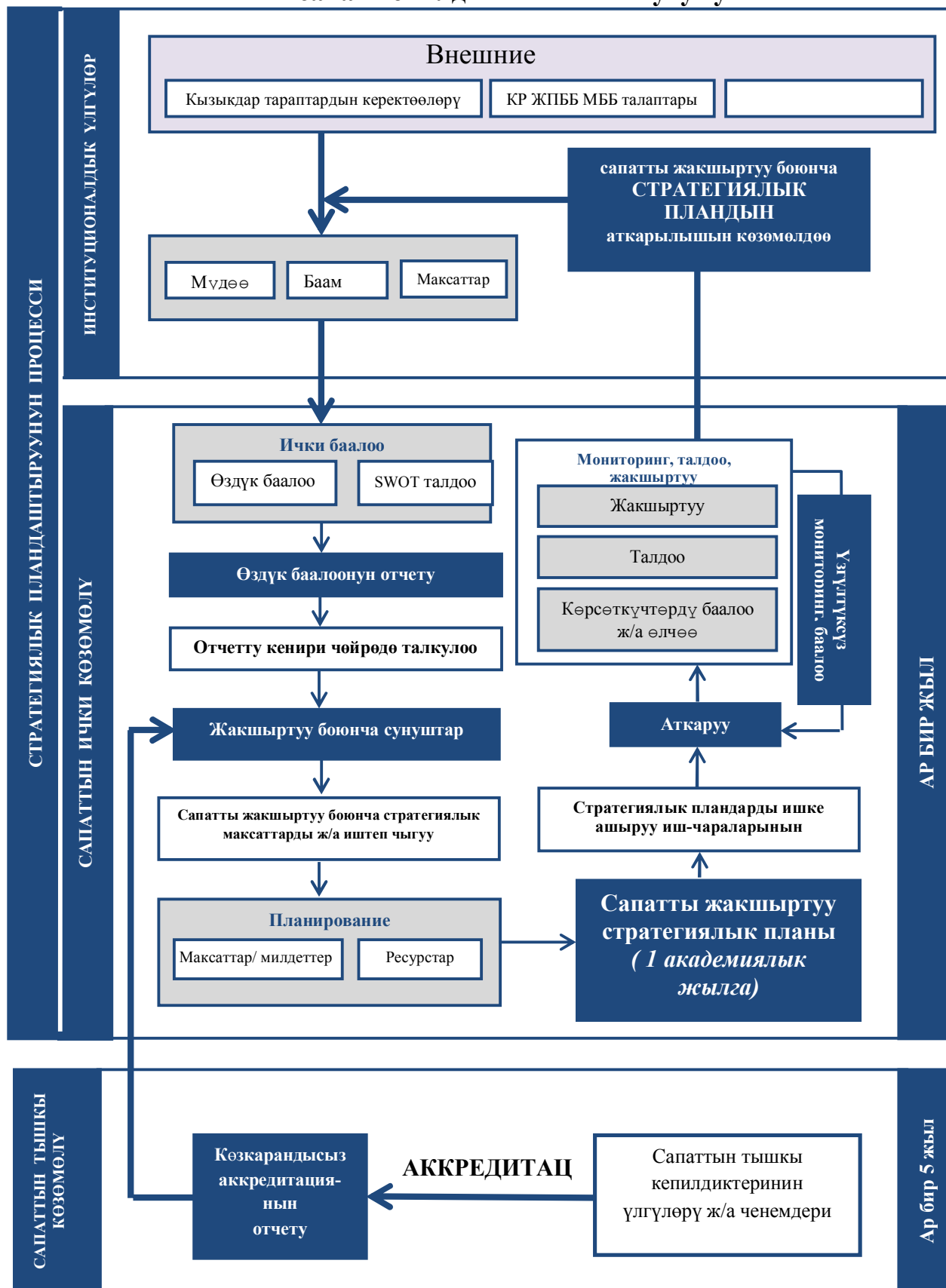
эске алуу менен өздөрүнүн сапат кепилдигинин ички тутумун тартуулашат.
(8-Сүр.)

8-сүрөттө көрсөтүлгөндөй институционалдык ченемдин алкагында сырткы регуляторлордон тышкары (КР Жогорку кесиптик билим берүүнүн мамлекеттик билим берүү стандарттары, лицензиялык талаптар ж.у.с), дагы ЖОЖдун мүдөөсү, баамы, максаттары, саясаты жана стратегиясы аныкталат.

Ошол эле маалда сапаттын ички көзөмөлү төмөнкүлөрдүн жардамы менен жүргүзүлөт:

- өзүн баалоону жүргүзүү;
- күчтүү жана алсыз жактарын талдоо;
- сапатты жакшыртуу үчүн сунуштарды жана кеңештерди түзүп чыгуу;
- сапаттын ички кепилдигинин саясатын жана процедурасын түзүп чыгуу;
- стратегиялык максаттарды жана милдеттерди түзүп чыгуу;
- сапатты камсыз кылуу жана жакшыртуу боюнча бүтүн стратегияны иш жүзүнө ашыруу үчүн ресурстарды пландаштыруу;
- сапатты жакшыртуу боюнча стратегиялык планды кабыл алуу жана жүзөгө ашыруу;
- процессти мониторингтен өткөзүү;
- көрсөткүчтөрдү өлчөө, талдоо жана баалоо;
- сапатты камсыз кылуу жана жакшыртуу боюнча стратегиялык пландын ишке ашуусун жана максаттарга, милдеттерге, мүдөөлөргө, баамдарга дал келүүсүн ж.б. текшерүү.

Кыргыз Республикасынын ЖОЖдоруна сунушталган сапат кепилдигинин ички тутуму



Сапаттын сырткы көзөмөлү болсо аккредитациядан / сырткы аудиттен (тышкы эксперттердин баалоосу) өтүү аркылуу ишке ашат.

Сапаттын ички көзөмөлү аккредитация алкагында башкы позицияны ээлейт. Ушуга байланыштуу, ар бир ЖОЖдун өзүнүн сапаттын ички көзөмөлү жана башкаруу тутуму болушу керек (б.а. сапат кепилдигинин ички тутуму). Тажрыйба далилдегендей, натыйжалуу иштеген сапат кепилдигинин ички тутуму ар бир ЖОЖго жекече иштелип чыгат.

Сапат кепилдигинин ички тутумун иштеп чыгууда төмөнкү принциптер эске алынышы керек:

- сапат кепилдигинин ички тутумун кабыл алууга, түшүнүгө ал колдон келишинче жөнөкөй болушу керек;
- сапат кепилдигинин ички тутумунун процедуралары өтө бюрократташтырылбаш керек;
- милдеттүү түрдө ЖОЖдун жетекчилигинин колдоосунда болуш керек;
- борборлоштурулган жана борборлоштурулгансыз мамиленин туура балансын сактоо;
- мониторингтин, талдоонун жана баалоонун эффективдүү куралдарын колдонуу;
- сапат кепилдигинин ички тутуму билим берүү сапатынын ченемине жана стандартына улуттук жана эл аралык деңгээлде дал келиши керек.

Сапат кепилдигинин ички тутумун иштеп чыгып жатканда, ЖОЖдогу сапат кепилдигинин ички тутумун түзүүдө аткарылчуу, негизги талаптар көңүлдүн сыртында калбашы керек. Мисалы, тутум PDCA–Деминг циклин камтууга тийиш, PDCA төмөнкүлөрдү билдирет: Plan – Пландаштыруу – керектөөлөрдү, талаптарды изилдөө, билим берүүнүн күтүлгөн жыйынтыгын аныктоо, мүдөөнү бекитүү, ЖОЖдун максаттарын жана стратегиясын иштеп чыгуу, билим берүү программаларын түзүү, Do – аткаруу – максаттарды, стратегияларды, ылайыктуу ресурстарды тартуу жолу менен ЖОЖдун билим берүү программаларын жүзөгө ашыруу, Check – Мониторинг жана баалоо –

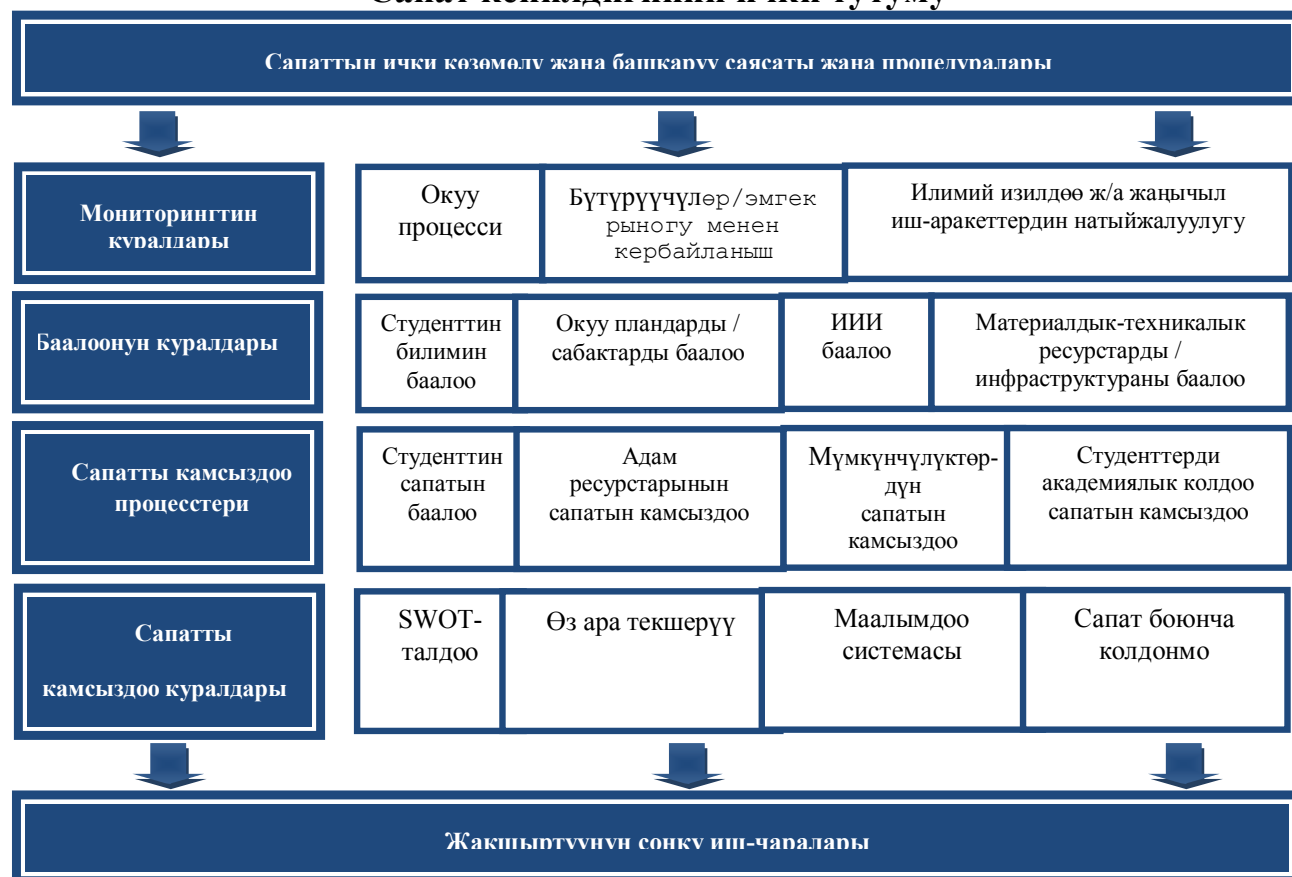
бардык ресурстарды, процесстерди жана ЖОЖдун ишмердүүлүгүнүн бардык деңгээлинде жетишкен жыйынтыктарды тутумдук баалоодон өткөзүү, Акт – Жакшыртуу – жыйынтыктардын сапатын жакшыртуу максатында пландаштырууга оңдоп-түздөө иш-чараларын, өзгөртүүлөрдү киргизүү, кардарлады жыйынтыктар жөнүндө маалымдоо.

Дагы кошумча, тутум мониторингтун, талдоонун, баалоонун жана жакшыртуунун негизги элементтерин камтышы керек; жогорку билим берүүнүн ички сапат кепилдигине болгон эл аралык стандарттар жана ченемдер талаптарына (ESG, EUR-ACE ж.б кар.) дал келүүсү; жана албетте, башка ЖОЖдордун топтолгон тажрыйбасын кароо зарыл.

Европа чөйрөсүндөгү, Азия университеттер түйүнүндөгү (Asian University Network), UNINET ж.б. университеттеринин сапатын башкаруу жана текшерүү ички тутумун изилдөө жана талдоонун негизинде сапат кепилдигинин ички тутумун 9-сүрөткө ылайык түзсө болот.

9- сүр.

Сапат кепилдигинин ички тутуму



Сапат кепилдигинин ички тутуму өзүнө төмөнкү куралдарды камтыйт:

- Мониторинг куралдары.
- Баалоо куралдары.
- Сапатты камсыз кулуу боюнча процесстер.
- Сапатты камсыз кылуу куралдары.

Мониторинг куралдары окуу-билим берүү процессин, илимий-изилдөө жана жаңычыл ишмердүүлүктөрдү көзөмөлдөө үчүн, эмгек рыногу менен бүтүрүүчүлөрдүн кайтарымы байланышы үчүн зарыл. Ошондуктан ЖОЖдор студенттердин прогресси, илимий-изилдөө иштеринин жыйынтыктары, коомчулуктун, бүтүрүүчүлөрдүн жана эмгек рыногунун өкүлдөрүнүн ойлору тууралуу маалымат жана берилгичтерди чогултушу керек. Алынган маалыматтар ЖОЖдун /билим берүү программасынын максаттарына дал келип, эгер чектен чыгуулар болсо, абалды талдоо керек (эмнеге чектен чыгуу пайда болду) жана аны жакшыртууга иш-чараларды көрүү зарыл.

Баалоо куралдары үзгүлтүксүз(тынымсыз) негиздешип, чектен чыгууларга өз убагында таасирденип, алардын себептерин жок кылышы керек. Ошону менен бирге баалоо учурунда окуу программаларынын мазмуну, материалдык-техникалык жана маалыматтык-технологиялык ресурстар, үйрөтүү технологиялары, кызматчылардын илимий-изилдөө иштеринин сапаты (эксперттик баалоо дагы), коомчулуктун ишмердүүлүгү, жетишкендиктери ж.б. тууралуу ички жана тышкы стейкхолдерлердин ой-пикирин талдоо керек.

Баалоо куралы аркылуу кемчиликтерди аныктоо керектигин түшүнүү зарыл, себеби болуп жаткан кемчиликтерди жокко чыгарып, белгиленген ишмердиктин багыттарын жакшыртууга өбөлгө түзүлөт. Эгерде, кийин жакшыртуу боюнча иш-чаралар көрүлбөсө, баалоонун мааниси жок чыгат.

ЖОЖдо иштеген бардык процесстер, өз ара аракеттешүүдө болуп, төмөнкү ишмердиктин негизги багыттарынын сапатын камсыздоого жана жакшыртууга багытталышы керек:

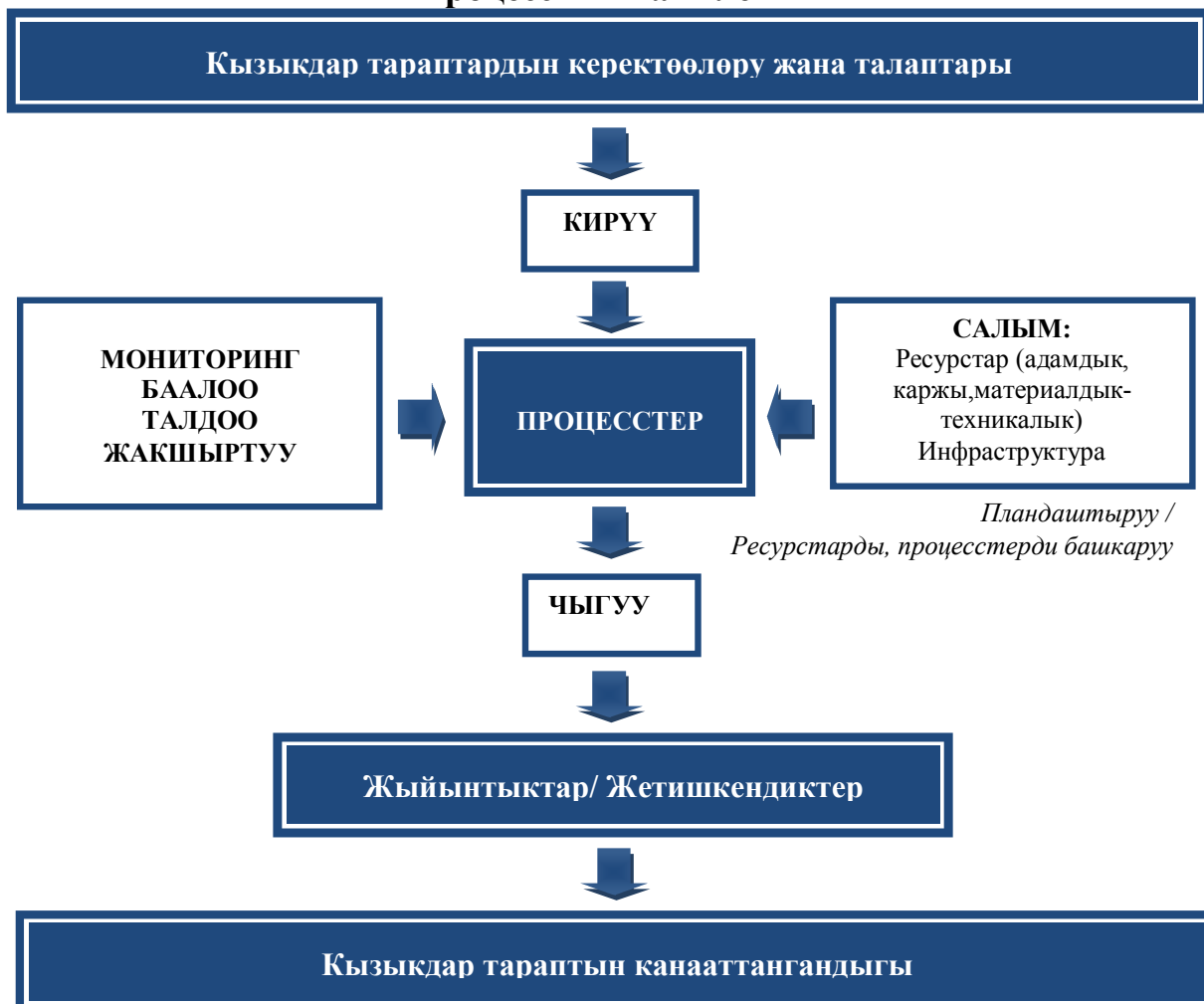
- Окуу-билим берүү ишмердүүлүгү.
- Илимий-изилдөө ишмердүүлүгү.
- Коомчулук үчүн ишмердик.

Ммындан сырткары дагы сапатты камсыз кылуучу кээбир абдан керектүү өзгөчөлүк процесстер бар, алар:

- Студенттин билимин баалоо механизмдеринин жана процедураларынын сапаты;
- Адам ресурстарынын сапатын башкаруу;
- Материалдык-техникалык ресурстардын жана инфраструктуранын сапатын башкаруу;
- Студентке академиялык колдоо көрсөтүү кызматынын сапаты.

10-сүр.

ЖОЖдун сапат кепилдигинин ички тутумун уюштурууга процесстик мамиле



Сапаттын ички камсыздоосунун негизги куралдары болуп өзүн баалоо жана SWOT-талдоолор саналат. Бул куралдар институционалдык деңгээлде, программалык деңгээлде, өзүнчө түзүм бирдигинин деңгээлинде, ар тургай ишмерүүлүк чөйрөсүндө (мисалы, студенттердин практикасын уюштуруу маселелери боюнча) колдонулса болот.

ЖОЖ мониторинг жана баалоонун натыйжалуу куралдарына, сапатты камсыздоо жана жакшыртуу механизмдерине жана процедураларына ээ болгондо гана, сапат кепилдигинин ички тутуму натыйжалуу иштеп баштайт.

Жыйынтыгында, ЖОЖдун сапатты камсыздоо ички тутумун, процесстик мамиледе төмөнкүдөй карасак болот:

Сапат кепилдигинин ички тутуму жана анын бөлүктөрү.

Сапат кепилдигинин ички тутуму тынымсыз мониторингге, мезгили менен баалоого жана үзгүлтүксүз жакшыртууга негизделиши керек.

Баалоону жана мониторингти сабаттуу пландаштыруу жана уюштуруу үчүн, сапат кепилдигинин ички тутумунун ар башка бөлүкчөлөрүнүн бири-бири менен болгон катышын жана алар өз ара кандай болуп бөлүнөөрүн так жана даана түшүнүү зарыл. 11-сүрөттө сапат кепилдигинин ички тутумунун бөлүкчөлөрү блокторго топтолгону көрсөтүлгөн:

Сапат кепилдигинин ички тутумунун бөлүктөрү



Жогоруда берилген сапат кепилдигинин беш блогу жетектеменин башында 1-суретте каралган процесстик моделинин кеңири берилген схемасы болуп эсептелинет, ал жердеги 1 жана 2 Блоктор ЖОЖдун Салымы, 3-Блок - трансформацияга (өзгөртүүлөргө) көмөк көрсөткөн процесс, 4, 5-Блоктор – Чыгуу, башкача айтканда, окуунун жетишкен жыйынтыгы. Көрсөтүлгөн блокторго ылайык, эң негизгиси, ар бир блоктун сапатты калыптандыруу процессиндеги ордун түшүнүү менен, ички СКСТИ түзүү жана ошону менен бирге мониторинг жана баалоо тутумун түзүү зарыл.

Ошол эле мезгилде сапатты аныктаган негизги факторлорду эстен чыгарбоо керек. Алар болсо:

1. Баам/Мүдөө/Пландар;
2. Окутуу – Окуу;
3. Студенттердин ишмердиги;
4. Изилдөө;
5. Социалдык кызматтар;
6. Маданиятты өстүрүү (тарбия);
7. Жетектөө жана башкаруу;
8. Каржы жана бюджетти түзүү;
9. Сапат кепилдигинин тутуму жана механизмдери.

Көпчүлүк учурда кабыл алынып, кеңири колдонулуп жүргөн СКСТИн бөлүктөрүн жана «EdNet» агенттигинин топтолгон тажрыйбасын эске алуу менен, авторлор жогоруда белгиленген бөлүктөрдү негизги 14 блокко бириктирди, аларды сапат кепилдигинин ички тутумун түзүүдө жана баалоодо колдонсо болот, андан сырткары авторлор ЖОЖдор ички СКСТИ жүзөгө ашыруудагы сөзсүз түрдө аткарчу түпкү милдеттерин кыскача сүрөттөп бергенге аракеттеништи.

1- топ: Кызыкдар тараптардын керектөөлөрү жана талаптары.

Эмгек рыногунун, студенттердин жана алардын ата-энелеринин өз кызматчыларынын, академиялык коомчулуктун, мамлекеттин жана коомдун

тиешелүү талаптары жана керектөөлөрү жөнүндө ЖОЖдун анык бир көз карашы бар болушу керек.

2- топ: Миссия, келечекти көрө алуу, максаттар жана милдеттер.

ЖОЖдо:

- так аныкталган миссия болушу керек. Университеттин миссиясы жалпыга маалым болууга тийиш, академиялык жана социалдык аспекттерге ылайык формулировкаланган болушу керек;
- өзүнүн коомдогу ролун (ордун) так көрө алуу болушу керек;
- так аныкталган максаттар жана милдеттер болушу зарыл. Максаттар жана милдеттер ЖОЖдун миссиясынан келип чыгуусу керек;
- сапатты камсыздоо боюнча анык саясат бар болушу керек; Сапатты камсыздоо боюнча саясатты эсепке алуу менен ЖОЖдун өнүгүшүнүн стратегиялык планы; Кызыкдар талаптардын керектөөлөрүн эсепке алуу менен билим берүү ишмердигин, коом (жергиликтүү топтор) үчүн ишмердигин жөнгө салуучу ачык даана саясат болушу керек;
- билим берүү процессин жүргүзүүнүн бардык деңгээлдеринде сапатты камсыздоонун саясатын аныктоо жана жүзөгө ашыруу процессине катыштырууга кызыкдар тараптарды тартуунун так аныкталган жана турактуу аракеттеги механизми болушу зарыл.

3-топ: Материалдык-техникалык жана каржылык ресурстар, инфраструктуралар, инвестициялар.

ЖОЖ милдеттүү:

- окутуу-билим берүү, илимий-изилдөө жана жаңычыл (инновациялык) ишмердикти материалдык-техникалык ресурстар (ошондой эле зарыл көмөкчү кызматтар) менен жетиштүү деңгээлде камсыздоосу керек; өз материалдык техникалык базасын, инфраструктурасын жана кызматтарын ЖОЖдун билим

берүү программасынын жүзөгө ашырылуучу изилдөөчүлүк жана инновациялык саясатына, максаттарына жана милдеттерине ылайык синхрондоштуруусу (убакытка карата бири бирине дал келтирүүсү) керек;

- инфраструктураны жана көмөкчү кызматтарды студенттердин, профессордук окутуучулук курамдын жана кызматчылардын талаптарына, муктаждыктарына жана керектөөлөрүнө ылайык калыптандырууга тийиш;
- академиялык, илимий-изилдөөчүлүк, инженердик-техникалык жана көмөкчү персоналдарга/студенттерге жана угуучуларга материалдык-техникалык ресурстарды, инфраструктураны жана көмөкчү кызматтарды пайдалануунун эффективдүүлүгүн жана адекваттуулугун камсыздоого тийиш;
- курчап турган чөйрөнүн коопсуздугун жана корголушун камсыздоонун стандарттарын жана нормаларын сактоосу керек;
- максаттарга жана милдеттерге жетүү үчүн жетиштүү каржысы болушу керек;
- инвестицияларды (гранттар, кайрымдуулуктар, кызмат көрсөтүү жана ресурстар аркылуу инвестициялар ж.б.у.с.) тартуунун механизмдерине жана процедураларына ээ болушу керек.

4- топ: Адам ресурстары (административдик, академиялык, илимий-изилдөөчүлүк, окуу-көмөкчү, инженердик-техникалык персонал).

ЖОЖдун максаттарынан жана милдеттеринен келип чыгуучу окуу-билим берүү, илимий-изилдөөчү жана башка ишмердиктин түрлөрүн эффективдүү уюштуруу жана колдоого керектүү административдик, академиялык, илимий-изилдөөчүлүк, окуу-көмөкчү жана инженердик техникалык персоналдын курамын квалификациялуу компетенттүү адистер менен камсыздоо боюнча ачык саясаты болушу керек.

5-топ: Материалдык-техникалык ресурстарды, инфраструктураны, көмөкчү кызматтарды башкаруучулуктун жана пландаштыруунун сапаты.

ЖОЖдун:

- ЖОЖдо башкаруунун адекваттуу жана ачык түзүмү болушу керек (уюштуруучулук түзүм);
- чечимдерди кабыл алуу процесси, ыйгарым укуктар жана милдеттер так аныкталган башкаруу түзүмү болушу керек;
- адекваттуу кадрдык саясаты болууга тийиш;
- материалдык-техникалык ресурстарды жана инфраструктураны, окуу-билим берүү процессин, көмөкчү кызматтарды, маалыматтык-технологиялык жана китепкана-информациялык ресурстарын башкаруунун так механизмдерине ээ болушу керек;
- ресурстарды жана кызматтарды башкаруу маселелери боюнча камкорчулар Кеңешинин ишмердигин уюштуруунун так, ачык жана тунук механизмине ээ болушу керек;
- каржылык ресурстарды башкаруунун адекваттуу тутуму болууга тийиш.

6-топ: Башкаруунун сапаты (ЖОЖдун уюштуруучулук түзүмү, адам ресурстарын башкаруу, чечимдерди кабыл алуу процесси, жетекчиликтин ролу).

ЖОЖдо:

- адекваттуу уюштуруу түзүмү бар болушу керек;
- административдик, академиялык, илимий-изилдөөчүлүк, окуу-көмөкчү жана инженердик техникалык персоналдын милдеттерин аткаруу үчүн компетенциялар так аныкталган болушу керек;
- административдик, академиялык, илимий-изилдөөчүлүк, окуу-көмөкчү жана инженердик-техникалык персоналдын ишинин

- эффективдүүлүгүн регулярдуу негизде адекваттуу баалануусу керек;
- чечимдерди кабыл алуунун адекваттуу процессин камсыздалышы керек;
 - пландаштыруунун, мониторингдин жана аткаруунун стратегиясы болушу керек;
 - маалыматтарды башкаруу тутуму болушу керек;
 - менеджментти жакшыртуу жана өркүндөтүү процессин камсыздалышы керек;
 - ар бир окуу дисциплинасындагы өзгөрүүлөр (өздүк өнүгүү) менен тең катар жүрө алуу үчүн илимий-изилдөөчүлүк, академиялык жана окуу-көмөкчү персоналдын билимдерин өнүктүрүүгө өбөлгө түзүлүшү керек;
 - административдик, академиялык жана окуу-көмөкчү персоналдын квалификациясын жогорулатуунун эффективдүү тутуму көрсөтүлүшү керек;
 - академиялык, административдик, окуу-көмөкчү жана инженердик-техникалык персоналды сапаттуу жана ак ниеттүүлүк эмгекке кызыктыруу үчүн алардын кесиптик ишмердигин стимулдаштыруу тутуму болушу керек;
 - студенттерге, окутуучуларга, окумуштууларга жана кызматчыларга карата тиешелүү кызматчылар тарабынан кесиптик этиканын нормаларынын сакталышы камсыздалууга тийиш.

7- топ: Окуу-билим берүү процесси: окуу процесси, НББПнын структурасы жана мазмуну, окутуу технологиялары, студенттерди академиялык колдоо.

ЖОЖ милдеттүү:

- окутууга компетенттүүлүк мамиленин негизинде билим берүү программаларынын түзүмүн жана мазмунун калыптандыруу боюнча так иштелип чыккан жана аракеттеги методологиянын бар болушуна;
- өз билим берүү программаларынын так аныкталган (формулировкаланган) окутуу натыйжаларынын бар болушуна;
- ЖОЖдун миссиясына жана окутуунун пландаштырылган натыйжаларына ылайык, кызыкдар талаптардын күтүүлөрүн эсепке алуу менен, так долбоорлонгон билим берүү программаларынын бар болушуна;
- кызыкдар тараптардын катышуусунда мезгил-мезгили менен окуу программаларына жана курстарына баа берүүгө;
- студенттердин билим деңгээлин адекваттуу, объективдүү жана ишенимдүү баалоону камсыздоо үчүн ачык саясатка ээ болууга;
- ЖОЖдун саясатына жана сапатты камсыздоо саясатына ылайык компетенттүү жана квалификациялуу академиялык жана окуу-көмөкчү персоналга ээ болууга;
- Талаптагыдай деңгээлде колдоого алынган тиешелүү инфраструктурага жана сервистерге ээ болууга;
- билим берүү ишмердигин информациялык-коммуникациялык технологиялар менен коштоону камсыздоого;
- билим берүү программаларынын сапатын камсыздоо боюнча саясаттын болушуна;
- студенттердин окуу-билим берүү, информациялык-коммуникативдик ресурстар, колдоонун жана кызматтардын башка түрлөрүнө карата керектөөлөрү менен канааттангандыкты камсыздоо боюнча саясатка ээ болууга;
- студенттердин социалдык жана психологиялык климатын канааттандыруу үчүн чөйрө камсыздоого;

- тиешелүү колдоо/оңдоп-түзөтүү аракеттерин көрсөтүү үчүн студенттердин окуу жана сабактан тышкары ишмердигин күзөтүп баруу (байкоо) тутумуна ээ болууга;
- студенттердин арыздарын, сунуштарын жана даттанууларын кароонун жана аларга карата мамиле көрсөтүүнүн саясатына ээ болууга;
- стажировкаларды, мобилдүүлүктү жана карьераны өнүктүрүүнү уюштуруунун тутумуна ээ болууга.

8-топ: Студенттердин сапаты.

ЖОЖ милдеттүү:

- билим берүү программаларында окутуунун талаптарына ылайык студенттерди тандап алуу боюнча саясатка жана стратегияга ээ болгонго;
- студенттерди билим берүү программаларынын тиешелүү деңгээлдерине которуу боюнча так аныкталган критерийлерге ээ болгонго;
- натыйжаларга жетишүү үчүн студенттерди мотивациялоонун тутумуна ээ болгонго.

9-топ: Илим-изилдөөчүлүк жаан инновациялык ишмердик.

ЖОЖ милдеттүү:

- изилдөөчүлүк ишмердикти жүзөгө ашыруу боюнча ачык саясаттын болушуна;
- университеттин профилине ылайык илимий изилдөө ишмердигинин багытын так аныктаганга;
- илимий-изилдөөчү персоналдын интеллектуалдык эмгектерин коргоонун (интеллектуалдык менчикти коргоо укугу) ачык саясатына ээ болууга;
- даярдоонун бардык деңгээлдеринде (бакалавриат, магистратура, докторантура, кайра даярдоо жана квалификацияны жогорулатуу,

стажировка) изилдөө ишмердигинин жана билим берүү процессинин өз ара аракеттенүүсүнүн жана интеграциясынын тутумуна ээ болууга;

- илимий-изилдөө жана инновациялык ишмердикти жүзөгө ашыруу үчүн зарыл материалдык-техникалык ресурстардын жана тиешелүү инфраструктуранын бар болушуна.

10-топ: Сапаттын ички кепилдик тутуму.

ЖОЖ милдеттүү:

- сапаттын ички кепилдиги үчүн саясаттын жана процедуралардын бар болушуна;
- сапатты камсыздоо боюнча ачык саясатты жүргүзүүгө;
- процесстердин жана ресурстардын сапатына мониторингдин жана аны баалоонун инструменттерине ээ болууга;
- сапатты камсыздоо процесстерин колдоо боюнча маалыматтык тутумга ээ болууга;
- административдик, академиялык, илимий-изилдөөчү, окуу-көмөкчү, инженердик-техникалык персоналдын, студенттердин жана бүтүрүүчүлөрдүн сапатын баалоонун ылайыктуу (тиешелүү) тутумунун бар болушуна;
- тынымсыз негизде өздүк баалоону жүргүзүүгө;
- сапаттын кепилдиги боюнча жетектеменин бар болушуна;
- сапаттын деңгээлин аныктоо боюнча салыштырма анализ үчүн бенчмаркингдин инструменттерин пайдаланууга;
- кызыкдар тараптарга маалымат берүүнүн тутумуна ээ болгонго.

11-топ: Университеттин салымы (коомдук ишмердиги).

ЖОЖдо бийлик органдары, жергиликтүү коомчулук, эл аралык коомчулук, коом ж.б. менен өз ара карым-катыштын, кайтарым байланыш жүргүзүүнүн механизмдери жана процедуралары болушу керек.

12-топ: Өз ара аракеттенишүү жана туруктуу байланыштар.

ЖОЖдо эмгек рыногу, бүтүрүүчүлөр, студенттер ж.б. кызыкдар тараптар менен карым-катыштын жана кайтарым байланыштын механизмдери жана процедуралары болушу керек.

13-топ: Жетишкендиктер жана натыйжалар. Натыйжаларды пайдалануу. Кызыкдар тараптарды жана коомчулукту маалымдоо.

ЖОЖ милдеттүү:

- жетишкендиктердин жана алынган натыйжалардын күтүлүүчү натыйжаларга/кызыкдар тараптардын күтүүлөрүнө/коомдун жана мамлекеттин керектөөлөрүнө туура келүүчүлүгүн баалоо үчүн каражаттарга жана мүмкүнчүлүктөргө ээ болууга;
- жетишилген натыйжаларды ЖОЖдун туруктуу өнүгүшү, өз билим берүү программаларын жана ишмердиктин түрлөрүн мындан аркы өркүндөтүлүш (кайрадан карап чыгуу, корректировка, жакшыртуу) үчүн пайдалануунун механизмдерине жана ыкмаларына ээ болууга;
- бүтүндөй университеттин, академиялык жана изилдөөчү персоналдын, ошондой эле айрым кызматкерлердин билим берүүчүлүк, изилдөөчүлүк жана инновациялык ишмердиктеги жетишкендиктери тууралуу кызыкдар тараптарды жана коомчулукту маалымат менен камсыздоо механизмдерине ээ болууга.

14-топ: Кызыкдар тараптардын канааттангандыгы.

ЖОЖдо маалыматты топтоонун жана анализдөөнүн, ошондой эле кызыкдар тараптар менен кайтарым байланышты тургузуу үчүн түзүмдөштүрүлгөн методу болушу керек.

Сапаттын ички кепилдигинин жогоруда саналып кеткен критерийлерине сапаттуу мониторинг, талдоо жана баалоо жүргүзүү үчүн ар бир ЖОЖ тиешелүү механизмдерди, процедураларды жана инструменттерди иштеп чыгууга тийиш. Бул жерде анализдин эң маанилүү инструменти –

өздүк баа берүү келип чыгат, ал көзкарандысыз аккредитациядан өтүүнүн негизги этабы болуп эсептелет.

Өзүн баалоо: негизги принциптер жана процессти уюштурууга мамиле.

Өзүн баалоо бул ЖОЖдун өз ыктыяры менен ЖОЖдун ишмердүүлүгүнө жүргүзүлгөн, кийинки жакшыртууларга маалыматтык негиз берчү, ар тараптуу же болбосо сегментүү баалоо процесси болуп эсептелинет. Өзүн баалоо бул окуу жайдын бардык деңгээлинде өтүлчү иштиктүү өзүн сыңдоо процесси. Өзүн баалоо бул баардык ички керектөөчүлөрдү тарткан, орто эсеп менен 4 айдан 1 жылга чейин созулган узак процесс (мөөнөтү– институционалдык же программдык өзүн баалоонун деңгээлинен, жана аккредитациялоону жүргүзүүчү агенттиктеринин талаптарынан көз каранды), жана өзүн баалоо бул аккредитацияны өткөрүүнүн негизги этабы болуп саналат.

Өзүн баалоонун баардык моделдерин эки негизги мүнөздөмөлөрүнө карата классификациялоосо болот: колдонуу чөйрөсү боюнча (эл аралык, улуттук, регионалдык, тармактык, уюмдук) жана өзүн баалоонун максатына жараша (сынактык, диагностук).

Эл аралык моделдери – эл аралык деңгээлде кабыл алынган (таанымал) ишмердиктин өзүнө өзү баа берүүсү. Мисалы, башка өлкөлөрдүн мекемелери активдүү колдонуп келген, Европанын көпчүлүк улуттук моделдерин түптөөгө негиз болгон, өнүгүүнүн модели.

Улуттук моделдер – артыкчылык моделдер катары тигил же бул мамлекетте кабыл алынып, регионалдык тармактуу моделдерин түзүгөө негиз болушат. Мисал катары сапат жаатындагы моделдерди карасак, анда У.Э. Деминг сыйлыгын - Жапон улуттук сыйлыгынын моделин, Россия Федерациясынын Өкмөтүнүн сыйлыгын, Кыргыз Республикасынын өндүрүш жана тейлөө тармагындагы сыйлыгын атасак болот.

Регионалдык жана тармактык мекеменин ишмердигинин өзүнө өзү баа берүүсүнүн модели бул тигил же бул региондо, же болбосо белгиленген тармакта колдонулган модели болуп эсептелинет.

Уюмдук мекеменин ишмердигинин өзүнө өзү баа берүүсүнүн модели бул атайын кайсы бир мекеме үчүн түзүлгөн модель болуп саналат. Моделдин бул түрү жогоруда белгиленген моделдеринин бирине негизделет, же болбосо алардын айкалышкан түрүн көргөзөт, же болбосо түп тамырынан мекеме үчүн, анын ишмердигинин өзгөчөлүктөрүнө жараша түзүлөт.

Бул моледи мекеме өзү түзөт да, ошондуктан ал өзүн баалоонун талаптарын жана процедураларын өзү аныктайт.

Өзүн баалоонун сынактык моделдери мекеме сапат сыйлыгы үчүн атаандашканда колдонулат.

Эгерде мекеме өзүн баалоо жүргүзүүдө, максат катары коюлган милдеттерди көзөмөлдөп, ишмердиктин күчтүү жана алсыз жактарын аныктагысы келсе, кандайдыр бир жакшыртууларды пландаштырса, алынган баалоонун жыйынтыктарын стратегиялык жана оперативдик пландаштырууда колдонуусун кааласа, анда биз диагностук моделин билебиз.

Өзүн баалоо ЖОЖдун ишмердүүлүгүнүн сапаты жана жалпы ЖОЖдун сапаты жөнүндө кошумча маалымат алуу үчүн күчтүү курал болуп эсептелинет. ЖОЖ өзүнүн күчтүү жана алсыз жактарын билүү үчүн дайыма, жок эле дегенде 3-5 жылда бир жолу, ишмердигине өзүн баалоо өткөзүүгө милдетүү. Өзүн баалоо, мындан тышкары, сырткы баалоонун бөлүгү катары да саналат, себеби аккредитация процессинде өзүн баалоонун жыйынтыгындагы отчет сырткы баалоонун кирүү берилгичтери болуп каралат.

Өзүн баалоо бул сапат кепилдигинин ички тутумунун алкагындагы сапаттын ички көзөмөлүнүн негизги процедурасы болгонуна карабастан, ал аркылуу ЖОЖдун сапат кепилдигинин ички тутумунун майнаптуулугун да билсе болот. Буга байланыштуу белгилей кетчү нерсе, бул тынымсыз

жүргүзүлгөн өзүн баалоо аркылуу ЖОЖ өзүнүн сапат кепилдигинин ички тутумун сынап көрсө да болот.

ЖОЖдун сапат кепилдигинин ички тутумун үзгүлтүксүз жакшыртуу жана өркүндөтүү зарыл, ошону менен бирге өзүн баалоонун да критерийлери барган сайын, сапатты кызыкдар тараптардын керектөөлөрүнө жараша жогорулатуу үчүн жана ошол эле мезгилде эл аралык стандарттарга жетишүү максатында кайра каралып туруусу абзел.

Өзүн баалоо, мындан сырткары, күчтүү жактардын жана кемчилдиктердин талдоосу менен коштолушу зарыл. Күчтүү жактардын жана кемчилдиктердин талдоосун ар бир критерийдин, ар бир процесстин, ишмердүүлүктүн, ресурстардын, жана ошондой сыяктуу аспектилеринин тегерегинде жүргүзүүгө тийиш. Аныкталган күчтүү жактар белгиленген алсыз жактарды кийин жакшыртуу үчүн мүнкүнчүлүк катары кызмат кылышы керек. Мындай күчтүү жана кемчилик жактарды дыкаат талдоодо аныкталган күчтүү жана кемчилик жактар сапатты өркүндөтүү процессинде негизги ролду ойноп калышы мүнкүн.

Биздин ЖОЖдор жүргүзгөн өзүн баалоо тажрыйбасы көрсөтүп жаткандай, өзүн баалоо көптөгөн көмүскөдө жүргөн, ачыкка чыкпаган көрүнүштөрдү аныктайт. Сапаттын көп аспектилерине көңүл бурулбай калат. Бул учурда SWOT-талдоо керектүү деңгээлде жасалбагандыктан, өз учурунда аныкталбай калган кемчилик жактардын үстүндө иш жүргүзүлбөй калат. Демек, өзүн баалоонун максаты да ишке ашпай калган болот. Ошол себептен, өзүн баалоо тутумдук жана ирээттик мамилени талап кылат.

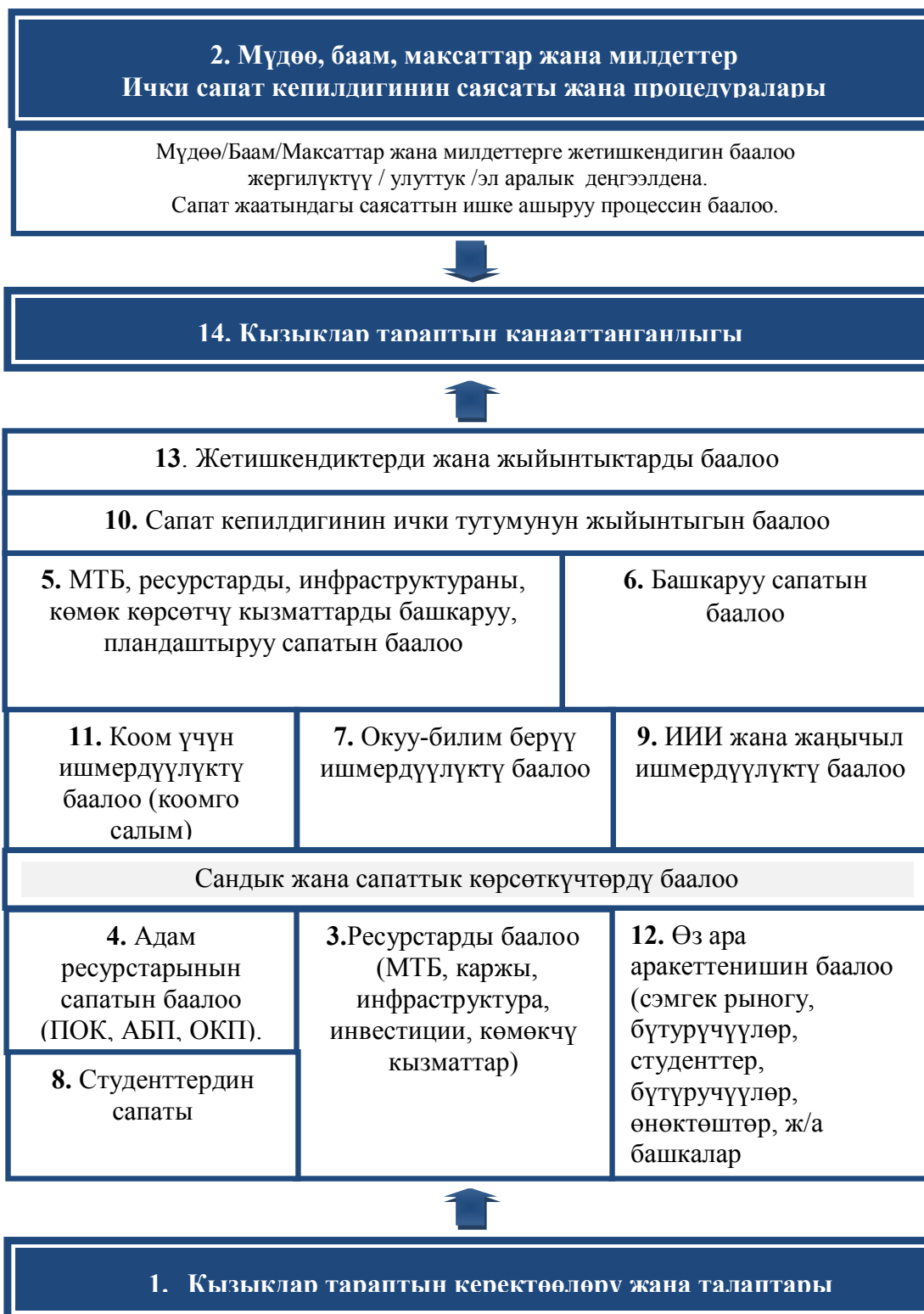
Өзүн баалоонун жыйынтыгы кемчиликтерди жок кылууга жана сапатка таасирин тийгизген, өзүнүн ички процесстерин өркүндөтүү иш пландарын иштеп чыгууга басым жасалган стратегиялык планга долбоорлонушу керек. Ушундай гана учурда, өзүн баалоо ЖОЖдун сапат кепилдигинин ички тутумунун сапатты ички текшерүү жана башкаруу куралдарынын бири катары эсептелине алат.

Өзүн баалоо институционалдык деңгээлде ЖОЖдун сапат кепилдигинин ички тутуму койгон критерийлерине ылайыктуу өткөзүлөт. Аккредитация аркылуу сырткы баалоодон өтүүдө, өзүн баалоо аккредитациялоо агенттигинин критерийлеринин негизинде жүргүзүлөт.

ЖОЖдо өзүн баалоону өткөзүү үчүн «EdNet» агенттиги төмөнкү институционалдык деңгээлдеги өзүн баалоо моделин сунуштайт.(12- сүр.)

Бул берилген моделге критерийлер биздин билим берүү тутумунун талаптарын эске алуу менен сапат кепилдигинин ички тутумунун стандарттарына жана нормаларына ылайык түзүлгөн.

Институционалдык денгээлдеги өзүн баалоонун модели



Өзүн баалоону майнаптуу уюштуруу үчүн ЖОЖ өзүн баалоонун төмөнкү негизги принциптерин эске алууга тийиш:

- Өзүн баалоо «коркунуч» катары кабыл алынбоого, ошондой эле ал айрым кызматкерлерди (же белгилүү бир түзүмдүк бөлүмдү) сыйлоо же жазалоо үчүн колдонулбоого тийиш. Өзүн баалоо билим берүүнүн
- сапатын жакшыртууга жана өркүндөтүүгө багытталышы, өсүү жана рыноктогу өзүнүн атаандаштыкка жөндөмдүүлүгүн жогорулатуу үчүн «мүмкүнчүлүктөр» катары каралуусу кажет.
- ЖОЖдо/программада өзүн баалоо жүргүзүлүп жатканы жөнүндө кызматкерлер менен студенттерди маалымдоо тутумун түзүү зарыл. Ар бир түзүмдүк бөлүм өзүн баалоого өзүн даярдоосу абзел, өзүн баалоо жараянына аны аткаруунун түрдүү этаптарында тартылууга тийиш.
- Өзүн баалоо ЖОЖдун өндүрүмдүүлүгүн тестирлөөнүн негизги шайманы болуп саналат. Өзүн баалоонун натыйжалары ЖОЖдун туруктуу институционалдык өнүгүүсүнө жана жамаатта сапат маданиятын калыптандырууга апкелет деп болжонот. Ушуга байланыштуу, ЖОЖдун ар бир кесипкөй кызматкери өз тилкесинде (б.а. белгилүү бир жараяндын тиешелүү үзүмүндө) жоопкерчилик тартууга тийиш (ар бир окутуучу окутуунун натыйжасынын сапаты үчүн).
- ЖОЖдун жетекчилиги өзүн баалоону колдоого тийиш, анткени, өзүн баалоо аркылуу алынган маалымат сапатты камсыздоо жана жакшыртуу менен ЖОЖду тийиштүү башкаруу аймагында майнаптуу саясатты ишке ашыруу үчүн зарыл. Өзүн баалоо ЖОЖдо ишке келтирилген жараяндар жөнүндө, алардын бирге аракеттешүү даражасы жөнүндө түзүмдөлгөн элестетүүгө ээ болууга жол берет, ошондой эле ал сапатты жакшыртуу жана өркүндөтүү үчүн зарыл боло алчу башка дагы мүмкүн болчу көмөкчү жараяндарды айкындоого жол берет.
- Өзүн баалоонун майнаптуулугу сынчыл мамилени камсыздоо менен аныкталат. Бул үчүн өзүн баалоо жараянын жакшы уюштуруу талап

этилет. Биринчи кезекте бүткүл өзүн баалоо жараянын координациялоочу координатор (жооптуу адам, эреже катары, ал жумушчу топтун төрагасы болуп саналат) аныкталууга тийиш. Координатор бардык деңгээлдерде зарыл маалыматтарды алууга колу жетүүнү камсыз кылган тийиштүү ыйгарым укуктарга ээ болуусу абзел. Координатор жождо администрация менен да, ПОК жана кызматчылар менен да жакшы байланыштарга ээ болгону да абдан маанилүү.

- Жумушчу топту түзүүдө ага жождун бардык деңгээлдеринин өкүлдөрү (АБП, ПОК, ОКП, студенттик союз, профилдер боюнча эксперттер, жумуш берүүчүлөр менен бүтүрүүчүлөрдү да кошуу керек) киргени абдан маанилүү. Жумушчу топ өзүн баалоо, маалыматтарды топтоо жана талдоо, өзүн баалоонун отчетун даярдоо үчүн жооп берет. Өзүн баалоо эч качан бир гана белгилүү кызматчынын жумушу болуусу тийиш эмес, ал жождун ички бенефициарийлеринин атынан топтордун түрдүү өкүлдөрүнүн пикирлерин чагылтуусу кажет.
- Өзүн баалоо жүргүзүлүүчү чен-өлчөмдөр жумушчу топтун мүчөлөрүнүн ортосунда бөлүштүрүлүүгө тийиш жана жумушчу топтун ар бир мүчөсүнө белгилүү бир чен-өлчөм боюнча маалыматтарды топтоо, талдоо жана баалоо үчүн жоопкерчилик жүктөлүүсү кажет.
- Өзүн баалоо бул бүткүл ЖОЖду тыкыр, түзүмдөлгөн жана комплекстүү талдоо. Ошондуктан, ЖОЖдун ар бир кызматчысы өзүн баалоонун отчетунун мазмуну менен таанышканы жана аны документ катары кабыл алганы (тааныганы) абдан маанилүү. Бул максаттарда бүтүндөй бир жумушчу топ өзүн баалоонун отчетунун долбоорун талкуулоо боюнча семинарларды жана тегерек столдорду уюштура алат.
- Эгер кимдин бирөө (кайсы бир топ, түзүмдүк бөлүм) өзүн баалоонун отчетундагы кээ бир көз караштарды бөлүшпөгөнү маанилүү эмес.

Мисалы, өзүн баалоонун отчетунун долбоорундагы алсыз же күчтүү жактарды идентификациялоо, тыянактар жана корутундулар боюнча пикир келишпестиктер болушу ыктымал. Эгер өзүн баалоонун отчетунун долбоорун талкуулоодо белгилүү бир топтордун же түзүмдүк бөлүмдөрдүн ортосунда өтө чоң пикир келишпестиктер жаралса, анда мындай учурлар өзүн баалоонун отчетунда катталууга тийиш.

ЖОЖ өзүн баалоону кантип өткөрүүнү өзү аныктоого тийиш. Ошентсе да, эгер ЖОЖ өзүн баалоону жүргүзүү боюнча башка жождордун / же уюмдардын иш тажрыйбасын колдонгону жакшы, анткени, алар топтогон тажрыйба майнаптуу өзүн баалоо жүргүзүүгө көмөктөшө алат. 4-таблицада «EdNet» агенттигинин талаптарына жана жол-жоболоруна ылайык ЖОЖ дун ичинде көзкарандысыз аккредитацияга даярдануу максатында өзүн баалоону уюштуруу жол-жобосу берилген.

Таблица 4.

**Аккредитацияга даярданууда ЖОЖдун ичинде
өзүн баалоону уюштуруу этаптары**

Мезгилдери:	Ишмердүүлүктөрдүн негизги түрлөрү:
Өзүн баалоонун аяктоосунун мерчемделген күнүнө чейин 8 ай мурун.	Өзүн баалоону уюштуруу жана жүргүзүү үчүн координаторду дайындоо жана жумушчу топ түзүү (жумушчу топтун курамына студент да кирүүгө тийиш).
Биринчи жана кийинки алты ай.	Агенттиктин өзүн баалоодо каралуучу чен-өлчөмдөрүн кароо жана аларды жумушчу топтун мүчөлөрүнүн арасында бөлүштүрүү. Жумушчу топтун ар бир мүчөсү өз тилкеси боюнча маалымат топтоо (маалыматтар, материалдар) жана отчет даярдоо үчүн жоопкерчилик тартат.

	Маалыматтарды топтоо. SWOT – талдоо. Жакшыртуу боюнча сунуштарды иштеп чыгуу.
Төртүнчү ай.	Өзүн баалоонун отчетунун биринчи долбоорун түзүү. Жумушчу топто талкуулоо. Комментарийлер үчүн агенттикке берүү. Агенттиктин комментарийлерин алуу. Өзүн баалоонун отчетунун экинчи, финалдык долбоорун жазуу.
Бешинчи ай.	Өзүн баалоонун отчетунун экинчи долбоорун кеңири чөйрөдө талкуулоо (ПОК, студенттер)
Алтынчы ай.	Өзүн баалоонун отчетунун акыркы вариантын талкууларда түшкөн комментарийлерди, сунуштарды, пикирлерди эске алуу менен редактирлөө. Отчетту Агенттикке берүү
Алтынчы – Сегизинчи айлар.	Сырткы баалоо.

Институционалдык деңгээлде өзүн баалоону өткөрүү үчүн

СКСтин бөлүктөрүнүн (блок) көрсөткүчтөрү

Өзүнө өзү баа берүү үчүн эмнени баалоо жана тигил же бул аспектин баалоо үчүн кимди тартыш керек экенин так билип түшүнүш керек.

Бул жерде өзүнө өзү баа берүү үчүн жогору жакта көрсөтүлгөн аспектилер кыскача берилген.

Бул жерде ар бир критерийлер боюнча бардык эмес, бир нече гана аспектилер көрсөтүлгөндүгүн билүү зарыл.

Блок 1. Кызыкдар тараптардын керектөөлөрү жана талаптары.

Кызыкдар тараптардын керектөөлөрүн жана талаптарын аныктоо.

Кызыкдар тараптардын керектөөлөрүн жана талаптарын аныктоочу механизм, процедураларын жана куралдарын баалоо

Блок 2: Мүдөө, баам, максаттар жана милдеттер. Сапаттын ички кепилдик тутумдун саясаты жана процедуралары.

Мүдөөнүн, баамдын, максаттын / Сапаттын ички кепилдик тутумдун саясатынын жетишкендиктерин баалоо.
Жердик / улуттук / эл аралык деңгээлдеги мүдөө
Өзүнүн коомдогу оордун баалоо
Максаттар жана милдеттер
Сапаттын ички кепилдик тутумдун саясаты жана процедуралары
Сапаттын камсыздоо жана жакшыртуусу (жогорулатуусу) боюнча ЖОЖдун стратегиясы

Блок 3: Материалдык-техникалык жана каржылык ресурстары, инфраструктура, инвестициялар.

Материалдык-техникалык, каржылык ресурстарды, инфраструктураларды баалоо.
Каржылык ресурстарды баалоо.
Материалдык-техникалык ресурстарды баалоо
Инфраструктуранын сапатын баалоо
Көмөкчү кызматтардын сапатын баалоо

ЖОЖдун сандык жана сапаттык көрсөткүчтөрү.

Сандык жана сапаттык көрсөткүчтөргө баа берүү
Студенттердин контингенти
Профессордук-окутуучулук курамынын орточо жашы
Профессордук-окутуучулук курамынын саны
Академиялык түзүмдөрүнүн саны (факультеттер / кафедралар / борборлор)

Административдик-башкаруу жана окутуу-көмөкчүлүк персоналынын саны.
Инфраструктура / пайдалуу аянт / корпустар ж.б.

Блок 4: Адам ресурстары (административдик, академиялык, илимий-изилдөөчүлүк, окуу-көмөкчү, инженердик-техникалык персонал).

Адам ресурстарын баалоо
Профессордук-окутуучулук курамынын сапаты
Илимий-педагогикалык персоналдын сапаттары
Окутуу-көмөкчүлүк персоналынын сапаты
Административдик-башкаруу персоналдын сапаты

Блок 5: Материалдык-техникалык ресурстарды, инфраструктураны, көмөкчү кызматтарды башкаруучулуктун жана пландаштыруунун сапаты.

Материалдык-техникалык ресурстарды, инфраструктураны, көмөкчү кызматтарды башкаруучулуктун жана пландаштыруунун сапатын баалоо
Көмөкчү персоналын колдоо
Административдик-башкаруу персоналына колдоо көрсөтүү
Кызматкерлерге жана студенттерге материалдык-каржылык жардам көрсөтүү.
Студенттерге академиялык колдоо боюнча кызматтардын тейлөөлөрү.
Китепкананын кызматтары.
Инфраструктура жана жайлануу боюнча кызматтардын тейлөөлөрү.
Техникалык колдоо боюнча кызматтардын тейлөөлөрү.
Массалык маалымат каражаттары жана коомчулук менен байланыштарды камсыздоо кызматтардын тейлөөлөрү.

Медициналык колдоо боюнча кызматтардын тейлөөсү.
Культурно-социальные и спортивно-оздоровительные мероприятия.
Маданий-коомдук жана спорттук-ден-соолукту чыңдоо иш- чаралары
Жатакана менен камсыз кылуу боюнча тейлөө.
Студенттерди колдоо боюнча кызматтардын тейлөөсү
Карьера борборунун кызматтары.
Квалификацияны жогорулатуу боюнча кызматтар.

Блок 6: Башкаруунун сапаты (ЖОЖдун уюштуруу түзүмү, адам ресурстарын башкаруу, чечимдерди кабыл алуу процесси, жетекчиликтин ролу).

Башкаруунун сапатын баалоо
Университеттин уюштуруу түзүлүшү.
Жоопкерчиликтердин жана милдеттердин тактыгы.
Милдеттерди аткарууга иш билгиликтер (компетенции)
Стратегиянын бар болушу жана анын максаттарга жана милдеттерге дал келүүсү.
Чечим (бүтүм) кабыл алуу процесси.
Жумуш процесси (академиялык жана административдик).
Стратегиялык пландаштыруу жана аткаруунун мониторинги.
Башкаруу сапатын жакшыртуу процесси.
Маалыматты башкаруу процесси.
Адам ресурстарын башкаруу.
Каржы ресурстарын башкаруу.
Студенттердин башкарууга катышуусу.
Билим берүү, изилдөө жана тейлөө чөйрөсүндөгү этиканын стандарттары

жана ченемдери.

Блок 7: Окуу-билим берүү процесси: окуу процесси, НББПнын структурасы жана мазмуну, окутуу технологиялары, студенттерди академиялык колдоо.

Окуу-билим берүү процессин баалоо

Коом жана мамлекетке зарыл болгон билим берүү программалары.

Билим берүү программаларынын максаттары жана милдеттери.

Билим берүү программаларынын квалификациялык мүнөздөмөлөрү.

Билим берүү программаларынын максаттары жана түзүлүштөрү.

Билим берүүнүн жыйынтыктары боюнча бүтүрүүчүлөрдүн иш билгиликтери (компетенциялары).

Билим берүү программаларынын окуу-көрсөтмө ресурстары.

Окуу пландарга жана билим берүү программаларына дисциплина аралык мамиле жасоо.

Студенттерге жетектеме / маалымат-кеңештик кызмат көрсөтүү.

Мүмкүнчүлүгү чектелген студенттердин окуусуна түзүлгөн шарттар.

Студенттердин билим деңгээлин баалоо процедуралары жана куралдары.

Студенттер үчүн даярдык курстары.

Студенттердин академиялык колдоо боюнча тейлөөсү

Блок 8: Студенттердин сапаты.

Студенттердин сапатын баалоо

Кабыл алынган студенттердин сапаты.

Студенттердин курамы (саны).

Студенттердин окуудагы жетишкендигинин динамикасы.

Студенттердин окуудагы жетишпегендиги.

Блок 9: Илим-изилдөөчүлүк жана инновациялык ишмердик.

Илим-изилдөөчүлүк жана инновациялык ишмердикти баалоо (ИИИИ).
Коомдун жана мамлекеттин керектөөлөрүнүн алкагындагы илим-изилдөөчүлүк жана инновациялык ишмердик (ИИИИ).
ИИИИ үчүн мүмкүнчүлүктөр жана ресурстар.
ИИИИнин артыкчылык багыттары (маанилүүлүгү).
ИИИИнин институцианалдаштыруусу жана туруктуулугу.
ИИИИни колдоо жана дем берүү (кубаттоо) механизми.
ИИИИнин максатына жетүү механизмдери.
ИИИИ менен окутуу ишмердиги ортосундагы өз ара байланышы.
ИИИИнин жыйынтыктарын коомчулукка маалымдоо.
Сырткы илимий байланыштардын деңгээли
ИИИИнин жыйынтыктарынын коомго болгон маанилүүлүгү.
ИИИИнин жыйынтыктарынын ЖОЖго болгон маанилүүлүгү.

Блок 10: Сапат кепилдигинин ички тутуму.

Сапат кепилдигинин ички тутумунун натыйжалуулугун баалоо
Сапатты камсыздоо үчүн саясаттын жана процедуралардын бар болушу.
Процесстерди мониторингден, талдоодон, баалоодон өткөзүү боюнча механизмдердин жана процедуралардын (куралдар) бар болушу.
Адам ресурстарын баалоо боюнча механизмдердин жана процедуралардын бар болушу.
Материалдык-техникалык ресурстарды жана инфраструктураны баалоо боюнча механизмдердин жана процедуралардын бар болушу.
Сандык жана сапаттык көрсөткүчтөрдү топтоо, талдоо жана баалоо боюнча

куралдардын бар болушу.
Процесстерди жана ресурстарды башкаруу боюнча маалыматтык тутумдун бар болушу.
Ички жана сырткы стейкхолдерлерди маалымдоо боюнча тутумдун бар болушу.
Бенчмаркинг дин маханизмдеринин жана процедураларынын бар болушу.
Өздүк (өзүн) баалоону жүргүзүү боюнча методология жана процедуралар.

Блок 11: Университеттин коомго салымы (коомдук ишмердүүлүгү).

Коом үчүн ишмердүүлүккө баа берүү (коомдук ишмердүүлүк – КИ)
Коомдун жана мамлекеттин муктаждыктарынын алкагындагы коом үчүн ишмердүүлүк (КИ).
КИ үчүн мүмкүнчүлүктөр жана ресурстар.
КИнин деңгээли
КИнин артыкчылык багыттары (маанилүүлүгү).
КИнин ар тармактуулугунун деңгээли.
КИнин эл аралык маанилүүлүгү.
КИни колдоо жана дем берүү (кубаттоо) механизми.
КИнин максатына жетүү механизмдери.
КИ менен окутуу ишмердиги ортосундагы өз ара байланышы.
КИ менен ИИИИнин ортосундагы өз ара байланышы.
КИнин жыйынтыктарын коомчулукка маалымдоо.
Кызыкдар тараптарды КИге тартуу деңгээли
Үзгүлтүксүз билим берүү.
Жергиликтүү коомчулук үчүн билим берүү ишмердүүлүгү.

Коомчулукка маанилүү иш-чаралар.
КИнин жыйынтыктарынын коомго болгон маанилүүлүгү.
КИнин жыйынтыктарынын ЖОЖго болгон маанилүүлүгү.

Блок 12: Өз ара аракеттенишүүлөр жана туруктуу байланыштар.

Өз ара аракеттенишүүгө баа берүү
Иш берүүчүлөр менен өз ара аракеттенишүүсү.
Студенттер менен өз ара аракеттенишүүсү.
Бүтүрүүчүлөр менен өз ара аракеттенишүүсү.
Ассоциациялар / өнөктөштөр менен өз ара аракеттенишүүсү.
Жергиликтүү коомчулук менен өз ара аракеттенишүүсү.
Улуттук деңгээлде ЖОЖдор менен өз ара аракеттенишүүсү.
Эл аралык деңгээлде ЖОЖдор менен өз ара аракеттенишүүсү.

Блок 13: Жетишкендиктер жана жыйынтыктар (натыйжалар).

Натыйжаларды пайдалануу. Кызыкдар тараптарды жана коомчулукту маалымдоо.

Жетишкендиктерди жана жыйынтыктарды (натыйжаларды) баалоо
Окуунун жыйынтыктары (натыйжалары)
Коом, ЖОЖ ж.б. үчүн илимий-изилдөөчүлүк жана инновациялык ишмердиктин эффективдүүлүгү.
Коомго салым (жергиликтүү коом)
Кызыкдар тараптардын канааттангандыгы.

Блок 14: Кызыкдар тараптардын канааттандырылышы.

Кызыкдар тараптардын канааттангандыгынын деңгээлин аныктоо.
--

Кызыкдар тараптар менен кайтарым байланышты түзүү механизмдери жана процедураларын баалоо.

Блоктордун ар бири жана өзүн өзү баалоонун бардык жыйынтыктары жалпысынан ЖОЖ сапаттын кепилдик системасына карата өнүгүүнүн кайсы этабында тургандыгын баалоонун шкаласы боюнча баала болот, ошону менен ЖОЖдун ички процесстери тууралуу жыйынтыктарды жана корутундуларды түзсө болот. Ал үчүн 5 – таблицанда көрсөтүлгөндөй өнүгүүнү бир нече этапка бөлсө болот.

Таблица 5.

Баалоонун шкаласы

Балл	Өнүгүүнүн этаптарын сүрөттөө	Интерпретация: сапатты баалоо
1	<u>Жокко эсе</u> (эч кандай документтер, пландар кабыл алынган эмес; Тастыктаган далилдер аныкталган жок).	Такыр эле дал келбейт, саясат кайра каралууга тийиш, ишке ашыруу боюнча план башталышы керек.
2	Пландаштыруу / жаралуу маалында	Дал келбейт, өнүгүү боюнча ишмердикти кыйла жакшыртууга жана жандандырууга тийиш
3	Кабыл алынган/бекитилген документтер бар, бирок аларды колдонуу боюнча тастыктоочу далилдер жок <u>Иштеп чыгуу стадиясы</u>	Дал келбейт, бирок жакшыртуу боюнча бир нече иш-чараларды аткарууда дал келтирсе болот.
4	Кабыл алынган/бекитилген документтер бар, аларды	Дал келет, күтүүлөрдү актайт

	колдонуу боюнча тастыктоочу далилдер бар <u>Киргизүү стадиясы</u>	
5	Белгиленген аспектинин натыйжалуулугун тастыктаган далилдер бар. <u>Өнүгүү стадиясы.</u>	Жетиштүү дегенден да жакшы.
6	<u>Жакшы тажрыйба</u> катары мисал болот	Жакшы тажрыйбанын мисалы.
7	<u>Мыкты</u> / кемтиксиздик	Мыкты.

Өзүн баалоонун отчету.

Өзүн баалоонун отчету баалоочу эксперттер үчүн билимдин сапатын баалоого алгачкы жана негизги маалымат бере турчуу негизги документ болуп эсептелет. Өзүнө өзү баа берүү отчету, биринчиден, өзүнүн окуу программасына же мекемесине сын пикир менен кароо үчүн түзүлгөн мүмкүнчүлүк. Бир жагынан сыртан баалоо үчүн толук маалыматты камтыйт, экинчи жактан, белгилүү бир мөөнөткө стратегиялык планды түзүү үчүн негизги документ катары кызмат кылат (1 жылдан 5 жылга чейин).

Өзүн баалоонун отчетунда сапаттын ички кепилдигинин берилген критерийлеринин алкагында сапатты жакшыртуу боюнча кезектеги аракеттер келтирилиши керек.

Өзүн баалоонун отчетунун түзүлүшү ЖОЖ өзүнө өзү ичтен баа берүүдө колдонгон же ЖОЖ/программа аккредитациядан өтө турчу аккредитациялоо агенттиктери тарабынан коюлган талаптардан жана критерийлерден (чен белгилерден) көз каранды.

Жазылган өзүн баалоо отчетунун сапатын өздөрү баалоо үчүн кийинки суроолорго жооп берүү зарыл:

- Негизги күчтүү жана алсыз, начар жактары сүрөттөлдүбү жана сиздин ЖОЖ / программа үчүн алар көнүмүш (күнүмдүк)

тажрыйбабы? (начар жактарынын барын белгилөө зарыл, себеби, адат боюнча ЖОЖдор ал жагын же отчетко киргизбейт, же начар жактарын көрсөткүсү келбей жымсалдашат, же аккредитациянын жыйынтыктарына терс таасир тийгизет деп коркушат).

- Сиздин ЖОЖ/программадагы канааттандыраарлык катары каралган жөнөкөй процесстерди аныктап, көрсөтө алдыңызбы?
- Студенттердин билиминин сапатына түздөн түз таасир этүүчү, сапатты жогорулатуу жана жакшыртууну талап кылчуу негизги өңүттөрдү (аспекты) тандоодо адилеттүүлүк мамиленин негизинде тандадыңызбы?
- Иш жүзүнө ашып жаткан процесстерди жөн эле сүрөттөбөстөн, болуп жаткан процесстерге баалай алдыңызбы?
- Берилген чен белгилерге (критерий) ылайык бардык аспектилер боюнча баа коюлдубу?
- Эмненин негизинде белгилүү чечимдерди кабыл алдыңыз? (тышкы көз караш, жалпы баам, башкаруу боюнча берилгичтер).
- Өздүк баа берүү боюнча отчет жазууга ким тартылган? (ал окуу процессине тартылган бардык адамдардын көз карашын чагылдырабы?)
- Отчетко ЖОЖдун кызматчылары өзүнүн катышуусун сезишеби жана аны өзүнүн “менчиги” катары кабыл алышабы? (“төмөндөн-жогору” мамиле)?
- Сиздин ЖОЖ/программанын кызматчылары өзүлөрүнүн ишмердүүлүгүн, андан тышкары жетекчилик жана ЖОЖду башкаруу компоненттерин, мүмкүнчүлүк боюнча теңдигин баалоо тууралуу билишеби?
- Отчетто сүрөттөлгөн уюмду сиздин ЖОЖ/программанын кызматчылары тааныштыбы?

- ЖОЖ/программанын ишмердүүлүгүнүн белгилүү бир жерлеринде ишке ашырылганын, чечүүнү талап кылган көйгөй катары мурда сиз белгилеген, жана кийинчерээк ал жаатында болгон бир аз прогрессти сиздин отчет чагылдырабы?

Сапат кепилдигинин ички тутумун киргизүүнүн негизги этаптары.

Ошентип, сапаттын ички кепилдик тутуму – бул ЖОЖдун бардык кызматчылары тартылган бир катар иш-чаралардын жыйнагы, билим берүүнүн сапатына аң сезим менен мамиле жасоого, аны баалоого жана үзгүлтүксүз жогорулатууга багытталган. Жогоруда жазылган маалыматка таянып, 6 - таблицада Кыргызстандын ЖОЖдоруна сапаттын ички кепилдик тутумун киргизүү планы тартууланат.

Таблица 6.

Сапат кепилдигинин ички тутумун ишке ашыруу планы

Этаптары	Ишкердиктин түрлөрү
Уюштуруу жана даярдык көрүү этабы	<p>Белгиленген этаптын алкагында төмөндөгүлөрдү талап кылчуу сапаттын ички кепилдик системасынын уюштуруучу түзүлүштү түптөш керек:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Сапатты жакшыртуу жана камсыздоо боюнча максатты, стратегияны жана саясатты аныктоочу “Сапат боюнча кеңеш” - коллегиялык органды түзүү; – Сапаттын ички кепилдик системасынын жана анын документтештирүүсүн (методологиялар, механизмдер, процедуралар жана мониторингтин куралдары, талдоо жана баа берүү) жакшыртуу жана түздөн түз иштеп чыгуу функциясын камтыган “Сапатты камсыздоо боюнча кызматты” түзүү; – Сапат боюнча кеңештин кеңейүүсү менен ылайык сапаттын ички кепилдик системасынын алкагында көзөмөлдөй туручуу “Сапат боюнча координаторду” дайындоо – Сапаттын ички кепилдик системасынын

	уюштургуч түзүлүшү үчүн ченемдик база иштеп чыгуу (сапатты камсыздоо боюнча кызматы, Сапат боюнча кеңеш, сапат боюнча жетекчилик ж.б.).
Стратегиялык пландаштыруу	<p>Стратегиялык пландаштыруу учурунда:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Институционалдык ченемди түзүү: мүдөө; баам; КР жогорку кесиптик билим берүүнүн мамлекеттик билим берүү стандарттарынын талаптары ж.б.сырткы регуляторлор; – Сапатты жакшыртуу / камсыздоо боюнча ЖОЖдун стратегиясы жана саясаты аныктоо. – Сапатты ички текшерүү жана башкаруу процедураларын жана механизмдерин иштеп чыгуу. – Сапаттын ички кепилдик процедураларын жана саясатын иштеп чыгуу
Өзүн баалоону жүргүзүү	<ul style="list-style-type: none"> – Өзүнө өзү баа берүүнү өткөзүү боюнча жумушчу топ даярдоо жана түзүү. – Боло турчуу өзүнө өзү баа берүү тууралуу студенттерди жана кызматчыларды маалымдоо. – Өзүнө өзү баа берүүнүн чен белгилерин(критерий) иштеп чыгуу. – Берилгичтерди жана маалыматтарды топтоо, талдоо жана баалоо. – Күчтүү жана алсыз жактарын талдоо. – Өзүн баалоо боюнча отчет жазуу. – Өзүн баалоо боюнча отчетту кеңири талкууго алуу. – Жакшыртуу боюнча кеңештерди түзүп чыгуу.
Сапатты жакшыртуу боюнча стратегиясын ишке ашыруу	<ul style="list-style-type: none"> – Өзүн баалоонун жыйынтыктарын сапатты жакшыртуу боюнча стратегиялык планга чагылдыруу – Сапатты жакшыртуу боюнча максаттарды жана милдеттерди аныктоо. – Стратегиялык пландарды ишке ашыруу боюнча ресурстарды пландаштыруу. – Сапатты жакшыртуу боюнча стратегиялык планды ишке ашыруунун иш-чара планын түзүү. – Сапатты жакшыртуу боюнча стратегиялык планды аткаруу
	– Сапаттын көрсөткүчтөрүн талдоо, баа берүү,

Ишмердүүлүктөрдүн / процесстердин мониторинги	<p>ченөө жана мониторинг үчүн куралдарды түзүп чыгуу.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Сапатты жакшыртуунун стратегиялык планын аткаруу процесси боюнча тынымсыз мониторинг жүргүзүү. – Көрсөткүчтөрдү ченөө, талдоо жана баа берүү. – Оңдоп-түздөө иш-аракеттери.
Жетишкен жыйынтыктарды ченөө, талдоо жана баалоо.	<ul style="list-style-type: none"> – Сапатты жакшыртуунун стратегиялык планын ишке ашырууда жыйынтыктары боюнча ченөө, талдоо жана баалоо. – Чектен чыгууну табуу. – Сапатты жакшыртуунун стратегиялык планын аткаруунун көзөмөлү, жетишкен жыйынтыктарды максаттар жана милдетр менен салыштырып текшерүү.
Жакшыртуу боюнча иш-чаралар	<p>Сапаттын ички кепилдик системасын жакшыртуу жана өркүндөтүү боюнча ишмердүүлүк (PDCA принциби боюнча).</p> <ul style="list-style-type: none"> – Пландаштыруу – Ишке ашыруу – Чектен чыгууну табуу. Мониторинг, ченөө, талдоо – Жакшыртуу иштери.
Тышкы баалоо.	Аккредитация / тышкы аудит аркылуу тышкы баалоодон өтүү.

IV БӨЛҮК. КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНДАГЫ ЖОЖдордогу БИЛИМ БЕРҮҮ САПАТЫН СЫРТКЫ БААЛОО

Жетектеменин жогорку бөлүктөрүндө жогорку окуу жайлардагы билим берүүнүн сапат кепилдигинин ички тутумунун негизги бөлүктөрү каралган, алар болсо кийинкиде белгиленгендей: сапатты пландаштыруу эмнеден баштоо зарыл, ал ЖОЖдун жалпы стратегиясында кандай эске алынышы керек, аны түзүү үчүн кандай мамиленин негизинде кадамдарды жасоо зарыл жана ушул максаттарга жетүүгө кандай куралдар бар. Бул процедуралардын бардыгын ЖОЖ өзү тандап, өз алдынча ишке ашырат. Ушуга жараша суроо туулат: ЖОЖдун соңку максаттары дал келеби иштеп жаткан сырткы чөйрөдө, ошондой эле алар сырткы стейкхолдерлердин керектөөлөрүн канааттандырабы, ал максаттарга жетүүгө багытталган процесстер канчалык майнаптуу иштелип чыккан жана процесстер канчалык деңгээлде иш жүзүнө ашырылып жатат. Бул суроого жооп берүү үчүн ички сапат кепилдигинин механизмин иштеп чыгуу керек, себеби ЖОЖду билим берүү рыногунда өзүнүн атаандаштык ордун сактап калуу үчүн, кубаттоо (мотивация, сыйлыктардын) системасын түзүп, өздүк потенциалын өнүктүрүп, сапатын жогорулатуусу зарыл, ал эми сапат кепилдигинин механизмин иштеп чыгуу сырткы стейкхолдерлер үчүн– мамлекет, иш берүүчү, коом – эң ылайыктуу, объективдүү жана адистик баалоо тутуму, анткени билим берүүнүн максаттары жарандар менен коомдун кызыкчылыгын да чагылдырышы керек. Дал ошол сапат кепилдигинин сырткы системасы аркылуу билим берүүнүн сапаты керектөөчүүлөрдүн күтүүсүнө дал келүү катары бааланат.

Билим берүү сапатын жогорулатууга багытталган бардык процесстердин толук иш алып баруусу үчүн, тиешелүү ченемдик-укуктук база жана маалымат-методикалык база иштелип чыгуусу зарыл, ушул шарттар аткарылышы үчүн билим берүүнүн башкаруу мекемелери, мыйзам

чыгаруучулар жана Кыргызстандын окуу жайларынын, академиялык жана коомдук уюмдардын өкүлдөрү менен биргеликте жана карым-катнашта иш алып баруусу зарыл.

Жогоруда каралган, 2013-жылы КРнын “Билим берүү жөнүндөгү мыйзамына” толуктоолор сапатты камсыз кылуучу сырткы механизми катары көз карандысыз аккредитациялоо институту киргизүү менен окуу мекемелеринин кесиптик билим берүү сапатын баалоочу жалпы улуттук моделине жаңы талаптарды аныктаганга киргизилген. Сапатты баалоого коюлуп жаткан жаңы талаптарга ылайык көзкарандысыз аккредитациялоо, сапатты камсыздоочу сырткы механизми катары, билим берүү сапатын кызыкдар тараптардын өзүлөрүнүн катышуусу менен жүргүзүүнү талап кылат.

Бул өзгөрүүлөр Кыргыз Республикасынын Билим берүү жана илим министирлигинин негизги стратегиялык документтерине Кыргыз Республикасынын 2020-ж. чейинки билим берүүнү өнүктүрүү Концепциясына, 2012-2020 жж. КРда билим берүүнү өнүктүрүү стратегиясына ылайык киргизилген. ылайык киргизилген. Стратегиялык документтерде жогорку кесиптик билим берүүнүн сапат кепилдиги тутумун өркүндөтүү жогорку билим берүү жаатында мамлекеттин саясатынын артыкчылык багыттарынын бири катары каралган.

Кыргыз Республикасынын мыйзамына ылайык, Кыргыз Республикасынын Билим берүү жана илим министирлигинин тутумунда, улуттук аккредитациялык агенттиктердин реестерин түзүүгө, өлкө аймагында баалоо боюнча иш алып барууга аккредитациялык агенттиктерге укук берүүчү Улуттук Аккредитациялык Кеңештин болуусу зарыл.

Өлкөдө аккредитациялоону киргизүүнүн сапаты, агенттиктерди адилеттүү карап, эл аралык стандарттарга ылайык, таза, так иштеген чыныгы сапаттуу мекемелерди бөлүп баалоо Кеңештин курамына көз каранды. Мындан сырткары, сапат кепилдигинин процедурасынын максаттары жана милдеттери, сырткы стейкхолдерлер менен макулдашылганы маанилүү.

Кыргызстанда сырткы сапат кепилдигин көзөмөлдөчү модель схема түрүндө 13-сүрөттө көрсөтүлгөн.

13- сүр.

Кыргызстандагы сапат кепилдигинин модели



Кыргызстанда дагы деле билим берүү сапатын түшүнүдөө айырмачылыктар бар, ошону менен бирге, билим сапатын өнүктүрүүдө жалпы көз каршты иштеп чыгууга зарылдык да бар. Айта кетчү нерсе, кээ бир жогорку окуу жайлар жана көз карандысыз серепчилер эл аралык сапат стандарттарын киргизүү жана жайылтуу, сапатты камсыздоо процесстерин

уюуштуруу жана башкаруу методологиясы тууралуу сунуштарын демилге катары киргизип келишет.

Бул сунуштар долбоорлор жана программалар аркылуу, америкалык жана европалык жогорку окуу жайларынын тажрыйбаларынын негизинде сапатты камсыздоонун методологиясын, механизмдерин жана куралдарын сыңдоо аркылуу ишке ашырылат.

Буга карабастан, өлкөдө акырыкы 10 жыл ичинде тиешелүү тажрыйба топтолду, улуттук жана эл аралык деңгээлде семинарлар, конференциялар өткөрүлдү, долбоорлор ишке ашты, алардын жыйынтыгын кылдаттык менен изилдеп жайылтууга зарылдык да, негиз да бар.

Себеби, бул иш чаралардын ар бири, эл аралык тажрыйбаны изилдөө жана билим берүүнүн сапатын жогорулатууга көмөк боло турган технология жана механизмдерди жергиликтүү шарттарга ылайыкташтырууну максат кылып алдына коюшкан. Алардын ичинен көз карандысыз адистик баа – аккредитация – эң башкы ролду ойногон сапат кепилдигин сырткы тутумун киргизүү негизги маселелердин бири болуп саналган.

Тажрыйба тастыктагандай, көзкарандысыз коомдук-профессионалдуу аккредитация кызыкдар тараптардын эки башкы категорияларына багытталган:

- I. Биринчи категория – кийин иш орду менен камсыз болуп, тийешелүү деңгээлде киреше таабуну жана карьерасынын өсүшүн көздөгөн, аларга жетүүгө сапаттуу билим алуу үчүн жогорку окуу жайды жана адистикти тандаган абитуриенттер (потенциалдуу студенттер) жана ата-энелер.
- II. Экинчи категория – жогорку окуу жайдын мыкты бүтүрүчүлөрүнө кызыкдар, киреше көрүү максатында, жогорку окуу жайды жана кесиптерди тандап, аларды керектүү каражаттар менен камсыздаган жумуш берүүчүүлөр жана инвесторлор. (Иш берүүчүлөр максаттуу (даректүү) салымдарды (инвестиция) кошуу боюнча чечим кабыл алуу үчүн билим

берүүнүн сапатынын деңгээли (даражасы) туралуу ачык-айкын (калыс) маалыматтарга муктаж).

Ушул эле учурда кызыкдар тараптын дагы бир категориясын кошсо болот – бул, аккредитация аркылуу өзүнүн ишмердигин сырттан сынап, окуу жайдагы билим сапатын жогорулатууга багытталган, кийинки ишмердүүлүгүнө колдонуучу сырттан баалоо жана кесиптик, иш билгиликтүү сунуштарды ала турган жогоркуу окуу жайлар.

Аккредитациядан өтүү же өтпөө туураалуу маселе боюнча чечимди жогорку окуу жай өзү кабыл алат, эгерде өтө турган болсо, кайсы агенттиктен – бул дагы ЖОЖдун өзүнүн тандоосунун бүтүмү болуп эсептелинет.

Эгерде ЖОЖ өзүнүн кредосун жогорулатууну көздөп жана атаандаштыгын кучөткүсү келсе, анда ал эң кадыр-барктуу, коомчулуктун алдында жогорку жайдын кадыр-баркын (репутациясын) бекемден, көтөрө ала турган агенттикти тандайт.

Аккредитация эки түрдө болот:

- Институционалдык, жалпы билим берүү мекемесин баалоо;
- Программалык (адистештирилген), айрым окуу программалары баалоонун негизин түзөт.

ESG аныкталгандай, сырткы сапат кепилдигинин тутумунун талаптарына ылайык, сапатты баалоонун сырткы процедуралары ички сапатты баалоо процесстеринин натыйжалуулугун эске алуусу зарыл, бул маселе жөнүндө жогоруда кеңири айтылган.

Жогорку бөлүктө белгиленгендей, Кыргызстанда аккредитациялоонун натыйжасына түздөн түз таасир этүүчү, ички сапат кепилдигинин тутумун толук киргизип, колдонуп жүргөн бир дагы жогорку окуу жай жок.

Чет өлкөлүк аккредитациялоо агенттиктеринен аккредитациялоодон өткөн бир нече билим берүү программаларынын болгонуна карабастан, ар бир программаны аккредитациядан өткөрүүгө 2-3 жыл убакыт ичинде, эл

аралык программалардын көптөгөн финасылык колдоосу жана үзгүлтүксүз ушул тармактагы адистердин кеңеш берүүсү аркылуу аткарыларын эстен чыгарбоо зарыл.

Тилекке каршы, аккредитациялоонун жалпы массалык өткөрүлүшүн сөз кылсак, ЖОЖдун ичинен көбү бул сыяктуу финансылык колдоо алалабайт, ошондуктан, мамлекет, ЖОЖдун ассоциациясы, аккредитациялоо агенттиктери, чет өлкөлүк адистер менен иштешип келген жогорку окуу жайлар бере ала турган тажрыйбаны, практиканы жана мүмкүнчүлүктөрдү колдонуу менен алар аккредитацияга өз алдынча даярданууга тийиш.

Бул процесс бир нече жыл убакытты талап кылышы мүмкүн, ал эми аккредитациялоо болсо 2014-ж. сентябрынан тартып киргизилип, эл аралык сапаттын стандарттарына жана талаптарына багытталды. Мындай учурда, төмөндөгүдөй жагдайлар болушу мүмкүн: аккредитация, жаңы талаптарга жооп бергенге даярдыгы жок жогорку билим берүү тутумун толук кыйратышы мүмкүн, же тескерисинче, тез арадагы өнүгүү, пландаштырылган сапатты жогорулатуу аркылуу Кыргызстандагы билим берүү тутумун өнүгүүнүн жаңы этапына чыгарышы мүмкүн.

Мунун баары, албетте, ар бир өлкөнүн мамлекеттик саясатынан, тагыраак айтканда, анын учурда иштеп турган ченемдик-укуктук базасынан жана баалоо жүргүзүп жаткан аккредитациялоо агенттиктеринен көз каранды. Бул себептерди жана Кыргызстанда түзүлгөн шарттарды эске алуу менен, авторлордун пикирлери боюнча аккредитациялоо агенттигин төмөнкүдө белгиленген жалпыга таанылган максаттарынан тышкары дагы кошумча бир маанилүү милдетти аткарышы керек:

Биринчиден, билим берүү сапатын түркүн: экономикалык, социалдык, маданий аспектилерде камсыздоо;

Экинчиден, жогорку окуу жайларга окутуунун жана окуунун сапаттарын жакшыртуу боюнча тийешелүү чараларды жүзөгө ашырууда көмөк көрсөтүү;

Үчүнчүдөн, билим берүү сапатын камсыздоо маселелери тууралуу маалымат алмашууну кубаттоо;

Төртүнчүдөн, дүйнөнүн түркүн өлкөлөрүндөгү аккредитациялоонун жана тастыктоонун процедураларынын жана адистерди даярдоодогу сапат критерийлеринин салыштыруусунун жана макулдашуусунун негизинде түзүлгөн билим берүү программаларын эл аралык таануу.

Жогоруда айтылган аккредитациялоо агенттигинин маанилүү милдети болуп ЖОЖдорго биздин өлкөдөгү билим берүүнүн жалпы тутумуна калыптана турчуу, билим берүүнүн сапат “планкасына” жетүү үчүн өсүү багытын берүү эсептелинет. Бул маселелер “EdNet” агенттиги тарабынан көптөгөн академиялык коомчулуктун жана жумуш берүүчүлөрдүн өкүлдөрү менен талкууланган жана ESGге ылайыктуулугу европалык эксперттер жана америкалык адистер тарабынан бааланган. Мындан тышкары дагы, Кыргызстандын ЖОЖдорундагы эл аралык эксперттердин катышуусу менен өткөрүлгөн сынамык (пилоттук) аккредитациялардан топтолгон тажрыйба, биздин өлкөнүн билим берүү тутумуна өзгөчөлүү жана ага мүнөздүү, конкреттүү көйгөйлөрдү чечүүчү программалык аккредитациянын критерийлерин иштеп чыгууга мүмкүнчүлүк берди. 7-таблицада чет өлкөлүк адистер тарабынан да, жергиликтүү академиялык коомчулук жана жумуш берүүчүлөр тарабынан да жактырылган критерийлердин баары көрсөтүлгөн.

Таблица 7.

**Аккредитациянын программалык критерийлери (1-чи цикл, Бакалавр)
Кыргыз Республикасындагы билим берүү чөйрөсүндөгү сапат
кепилдиги боюнча “EdNet” агенттигинин.**

1 – критерий. ЖОЖдун мүдөөсү
ЖОЖ бүт кызыкдар тараптарга жеткиликтүү так аныкталган мүдөөгө ээ.
ЖОЖдун жетекчилиги университеттин стратегиясын жана мүдөөсүн, ошондой эле бул стратегиядагы билим берүү (окуу) программасынын оордун (ОП) так түшүнөт.
Административдик-башкаруу персоналды жана профессордук-окутуучулук курам билим берүү программа программаны билишет жана ЖОЖдун мүдөөсүн так маалымданышкан, ошондой эле окуу программанын

ЖОЖдун мүдөөсүнө болгон маанилүүлүгүн түшүнүшөт.
2 – критерий . Билим берүү (окуу) программанын максаттары жана милдеттери.
2.1. Билим берүү программа так аныкталган максаттарды жана милдеттерди камтыйт.
2.2. Билим берүү программанын максаттарына жана милдеттерине ылайык Билим берүү программанын алкагында окуунун жыйынтыктары так туюндурмаланган. Билим берүү программа ЖОЖдун жалпы түзүмүндө жана мүдөөдө так белгиленген ролду жана өзүнүн оордун ээлейт.
2.3. Билим берүү программанын окуунун жыйынтыктары мамлекеттик билим берүү стандарттарынын ырастоосу менен түзүлдү.
2.4. Күтүлгөн окуунун жыйынтыктарын түзүү учурунда эмгек рыногуна, мамлекетке жана тышкы стейкхолдерлерге зарыл керектөөлөрү көңүлгө алынган.
2.5. Профессордук-окутуучулук курам билим берүү программа программаны билет жана окуу программаны аяктагандан кийин бүтүрүүчү окуунун жыйынтыктарын так түшүнөт.
2.6. Бүтүрүүчү билим берүү программаны бүткөндөн кийин иштеп же окууну илимий ишмердүүлүк менен алып кетүүгө профессионалдык чөйрө так түзүлдү.
2.7. Билим берүү программа башка ЖОЖдордун окшош программаларына караганда артыкчылык өзгөчөлүктөрдү камтыйт.
2.8. Жогоруда көрсөтүлгөн бардык аспектилер тийиштүү документтер менен бекитилген.
3.1 – критерий. Программанын мазмуну жана окуу процесси.
3.1.1. Билим берүү программанын алкагында абитуриенттерге так талаптар белгиленген.
3.1.2. Абитуриенттерди баалоо ыкмалары абитуриенттерге болгон талаптарга ылайык так белгиленген.
3.1.3. Билим берүү программанын ар бир курсу үчүн иш-билгилик матрицасы түзүлгөн жана ал окуунун жыйынтыктарынын күтүлгөн жетишкендик максаты үчүн окуу планына дал келет.
3.1.5. Студенттерге да, окутуучуларга да калтырылган сабактарды толтуруу системасы түзүлгөн.
3.1.6. Билим берүү программанын ичинде сабактар жана алардын логикалык катар кетүүсү, Билим берүү программанын алкагында тийиштүү сабактарга каралган насыялардын саны так белгиленген.
Бардык ПОК үчүн окуу жыйынтыктарынын топтомуна ылайык ар бир сабак үчүн окуунун жыйынтыктары так берилген.
3.1.7. Студенттерди практикалык даярдоо боюнча окуунун уюштуруу түрлөрүн жана жетиштүү ыкма билим берүү программада камтылган
3.1.8. Күткөн окуу жыйынтыктарына жетүү үчүн төп келүүчү окутуу ыкмасы бар.

3.1.9. Бүтүрүүчүнүн финалдык окуунун жыйынтыктарына алып келе туруучу иш-билгиликтин ирээтин (катар кетүүсүн) түзүүдө анын сабагынын ролу жана орду тууралуу окуу программанын профессордук-окутуучулук курамынын ар бир өкүлү так түшүнөт.
3.1.10. Билим берүү программанын окуу планы окуу цикл ичинде өзгөрүгө жатпайт.
3.1.11. Экзамендик процедуралар жакшы түзүлүп, окуунун жыйынтыктарынын деңгээлин бышыктоочу курстун ар бир бирдиги үчүн жана жалпы бүтүрүүдө жетишкен окуунун жыйынтыктарын объективдүү жана эффективдүү баалоого мүмкүндүк берет.
3.2 – критерий Жогоруда көрсөтүлгөн билим берүү программанын бардык аспектилери тийиштүү документтер менен бекитилген.
3.2 – критерий. Сапаттын ички кепилдик системасы.
3.2.1. Сапаттын ички кепилдик системасы же ага окшош билим берүү программанын эффективдүү аткаруусу үчүн сапатты камсыз кылуу механизми иштейт.
3.2.2. Билим берүү программага сапатты камсыз кылуу боюнча бардык процедуралар бардык ички стейкхолдер үчүн жана тийиштүү документтерде жазылганы так белгиленди.
3.2.3. Тышкы жана ички стейкхолдерлерди(административдик персонал, профессордук-окутуучулук курам, студенттер, жумуш берүүчүлөр) тартуу үчүн так белгиленген систематикалык механизм Билим берүү программанын алкагында Билим берүү программанын жыйынтыктарын жана сапат процессин баалоо үчүн иштейт жана керектүү коррективдерди киргизүү үчүн баалоонун жыйынтыктары эсепке алынат.
3.2.4. Билим берүү программага түзүлгөн процедуралар жана иш-чаралар менен окуу процессин ишке ашырууга ылайык көзөмөлдө механизми иштейт.
3.2.5. Билим берүү программа административдик персоналдын/профессордук-окутуучулук курамдын/студенттердин кызыкчылыгын эске алып, сапатты жогорулатуу боюнча үзгүлтүксүз процессинде турат
3.3 – критерий. Билим берүү программанын бүтүрүүчүлөрүнүн жана студенттердин канааттангандыгы.
3.3.1. Студент окуу процессин ишке ашырууда ЖОЖдун административдик персонал менен жана окутуучу курам менен дайыма байланышта.
3.3.2. Студенттер окуу процесси тууралуу өзүнүн ой-пикирлерин, арыздарын (нааразычылыгын) калтырышса болот. Кезектеги ишке ашыруу процессинде студенттердин пикири эске алынат.
3.3.3. Билим берүү программаны баалоо максатында Билим берүү программанын бүтүрүүчүлөрүнүн карьерасын көзөмөлгө алуу үчүн тийиштүү процедуралар жана механизмдер иштелип чыгарылып, колдонууда.
3.3.4. Керектүү оңдоп-түздөөлөрдү киргизүү үчүн Билим берүү

программанын бүтүрүүчүлөрүнүн жана студенттердин канааттангандыгынын деңгээлине баа берүү үчүн процедуралар жана механизмдер иштелип чыгып, колдонууда.

4 – критерий. Студенттердин окуу жыйынтыктарынын деңгээлин баалоо.

Студенттердин билим деңгээлин баалоо үчүн күтүлгөн окуу жыйынтыктарын эсепке алуу менен так аныкталган объективдүү ыкма колдонулат жана окуунун ар бир курсунда студенттерге сапаттуу даярдык көрүүгө жардам берет.

Студенттер үчүн жүк окуу жыйынтыктарына ылайык жана бүтүрүүчүлөргө керектүү окуу жыйынтыктарына жетүүгө мүмкүндүк берет.

Билим берүү программанын сапатын жогорулатуу максатында ар бир курста жетишкен жыйынтыктарынын деңгээлин көзөмөлдөө механизми бар.

Жумуш берүүчүлөр окуу жыйынтыктарынын финалдык баалоосуна катышышат.

5 – критерий. Профессордук -окутуучулук курамдын квалификациясы.

5.1. Билим берүү программада жумушка алууга окутуучулардын так критерийлери жана компетенциялары иштелип чыккан.

5.2. Билим берүү программа сөзсүз түрдөгү дайыма иштеп турчу окутуучулардын деңгээлин көтөрүүчү тутумга ээ. (Кыргыз Республикасынын Билим берүү жана илим министрлигинин талаптарынан тышкары).

5.3. Билим берүү программанын жыйынтыктарын окуу процессине тийиштүү өзгөрүүлөрдү киргизүүчү окутуучуларды баалоонун натыйжалуу жана объективдүү тутумуна ээ.

5.4. Окутуучулардын тизмеси жана квалификациясы окуу жыйынтыктарына жетүүгө окуу процесстерине жооп берет, окуу процессинин практикалык багытын байкат.

5.6. Билим берүү программанын окутуучуларынын сапатын жана ылайыктуулугун көзөмөл жүргүзүү боюнча керектүү маалыматты (резюмени кошкондо) чогултуу жана жаңылантуу механизми иштетилип чыккан.

6 – критерий. Инфраструктура, окуу ресурстары жана колдоо.

6.1. Билим берүү программа окуу жыйынтыктарына жетүү үчүн билим берүү программанын тийиштүү лабораториялары, аудиториялары, жабдуулары бар

6.2. Инфраструктураны жакшыртуу боюнча пландаштыруу маалында студенттердин жана окутуучулардын күтүүсүн эсепке алыш үчүн механизми түзүлгөн.

6.3. Окуу жыйынтыктарына жетүү үчүн китепкана тийиштүү китепкана фондуна ээ.

6.4. Билим берүү программанын студенттери ресурстук борбор, китепкана, wi-fi, компьютердик класстар алар үчүн эркин колдонууда экенин

маалымдалган.
6.5. Башка университеттердин жана чет өлкөлөрдүн илимий журналдарын колдонууга мүмкүндүк алуу үчүн башка университеттер менен өнөктөштүүлүк өркүп бара жатат.
7 – критерий. Тунуктук жана отчеттук мыйзам жана маалымат.
7.1. Жетекчилик өзүнүн билим берүү программа пландары боюнча административдик персоналга, профессордук- окутуучулук курамга, студенттерге маалымдоо мыйзамын жүргүзөт.
7.2. ЖОЖ тууралуу маалымат кеңири коомчулукка ачык (ата-энелерге, бизнес, коомчулук жана башка)
7.3. Билим берүү программанын веб сайттарын жана башка маалымат ресурстарын тышкы жана ички стейкхолдерлерге (кызыкдарлар) табууга, издөөгө жеңил.
Веб сайттын мазмуну айына жок дегенде бир жолу жаңыланып турат.
7.4. Студенттер каалаган керектүү маалымат табууга мүмкүндүгү бар.
7.5. Билим берүү программа боюнча маалымат окуу мекеменин жылда публикацияга чыккан отчетко киргизилген.

- ✓ Аккредитация жүргүзүп жаткан кезде колдонулган билим берүү сапатын баалоо критерийлери (чен белгилери) баалоонун процедураларына жана ага карата болгон мамилелердин өзгөрүүлөрүнө себеп болот. Ошондуктан аккредитация өткөрүүчү серептик комиссиянын курамына төмөнкүлөр сөзсүз түрдө кириши зарыл: аккредитациядан өтүп жаткан программанын тийешелүү тармактагы адистер, же болбосо академиялык коомчулуктун курамын кирген жогорку окуу жайда иш алып барган адистер;
- ✓ Тийиштүү тармакта иш алып барган иш берүүчүлөр;
- ✓ Башка жогорку окуу жайда ушул адистик бөлүмүндө окуган студенттер.

Аккредитациялоо комиссиясынын ар бир тайпасында баалоо тармагында өзүнүн маселелери жана милдеттери бар, бирок алар баардыгы биригип, аккредитациянын жыйынтыгын берүүчү жалпы эксперттик сапат тууралуу баалоосун түзүшөт. Ар бир өлкөдө аккредитациянын жыйынтыгы боюнча, тажрыйба көрсөткөндөй, 3 чечим чыгарылат (бирок, кээ бир өлкөлөрдө кабыл алынган чечимдин саны 3-7 чейин жетет).

1. 5 жылга аккредитацияланган – эгерде, жогорку окуу жай/окуу программа аккредитациялоо агенттиктин баардык талаптарына жооп берсе.
2. Шарттуу 3 жылга аккредитацияланган – эгерде 2-3 жыл аралыкта оңдоло турган жогорку окуу жайдын кемчиликтери болсо. Бул мөөнөт өткөн соң, кайрадан баалоо жүргүзүлүп, берилген аккредитация 2 жылга узартылат, же акыркы 3 жылдагы иштин жыйынтыгына жараш артка тартылып алынат
3. Аккредитацияланбаган – эгерде иш алып баруунун маанилүү аспектилеринде көптөгөн кемчиликтер бар болсо.

Аккредитациянын процедураларынын эң маанилүү этабы – баардык коомчулукка, башкача айтканда, стейкхолдерлердин баарына, ачык, жеткиликтүү аккредитациянын жыйынтыгы туралуу отчеттуулук.

Сапатты профессионалдуу баалоо туралуу маалыматтын ачык жана коомдун чоң катмаарына жеткиликтүү болусу, коомдо тийиштүү окуу жайындагы окутуу сапаты тууралуу пикирди калыптандырат, биринчи учурда бул окуу жай өзү элдин сүймөнчүлүгүнө ээ болуу үчүн, коомчулуктун кадыр-баркына жетишүү максатында сапатын көтөрүү үчүн аракет кылат.

Кыргызстандын билим берүү тутумунда өз алдынча сапатты өзүн баалоо жүргүзүү да, сырттан болгон сыноону жана баалоону кабыл алуу да маданияты орной элек.

Азырынча аккредитация стейкхолдерлерге чочулоо жаратып, жогорку окуу жайдын ишмердигинин сапатына басым жасабаган көзөмөл, кезектеги текшерүүнүн кошумча куралы катары кабыл алынат.

Мындай чочулоолор билим берүү тутумдун аккредитациядан толук өтүүгө даяр эмес экенидиги менен, Кыргыз Республикасынын билим берүү жана илим министирлигинин начар катышуусу менен жана аккредитациялоо мекемелериинин, агенттиктеринин жана эксперттик коомчулуктун даяр эместиги менен түшүндүрүлөт.

Ага карабастан, бүгүнкү күндө өлкөдө бул багытта белгилүү тажрыйба топтолук, толук даярдыгы бар аккредитациялоо агенттиги иш алып барууда.

Белгилөй кетчү нерсе, сырткы сапаттын кепилдигинин өзгөрүүсү бир гана мыйзам чегинде гана эмес, биринчи кезекте ЖОЖдун кызматкерлери менен башчыларынын терең оюнда, аң сезимдеринде, б.а. системанын ичинде жүрүүгө тийиш.

Ушул шарт аткарылганда гана, билим берүү тутумунда жылыш болушу мүмкүн, сапатты жогорулатуу жана сапат тууралуу түшүнүк түп тамырынан өзгөрүлүп, жөн гана кабыл алынган нормаларды аткарбастан, билим берүү сапаты чыныгы өркүндөшү мүмкүн.

Ошондуктан сапаттын сырткы тутумунун жыйынтыгы түздөн-түз ички сапат кепилдигин туура түшүнүп орнотуудан жана, биринчи кезекте, бул тутум иштеп жаткан кызматкерлердин, өзүн дагы, тутумду да өзгөртүүгө даярдыгынан көз каранды.

КОРУТУНДУ

Кыргыз Республикасынын билим берүү сапатына көңүл буруунун өзгөчө актуалдуулугу, сапаттын ички жана сырткы кепилдиги тууралуу маселелер жөнүндө билимдин жетишпегендиги жана тиешелүү мекемелерге жүктөлчүү жоопкерчиликтин жоктугу менен байланышкан. Бул кемчиликтердин себептери: коомдун талаптары менен билим берүүнүн жыйынтыктары дал келбегендиги жана ЖОЖдун алдыга коюлган максаттарын жана милдеттерин эске алсак пландарды мекеме деңгээлинде майнапсыз түзүү жана жүзөгө ашыруу, жалпы өлкөнүн деңгээлинде сапатты жогорулатуу жаатында билим берүү тутумун өзгөртүүгө болгон жөндөмсүздүк.

Кыргызстанда сапатка болгон мамиле улуттук деңгээлде өзүнүн биринчи кадамдарын жазап жатканда. 10 жылдан бери сапат маселеси боюнча топтолгон өзүнчө бир тажрыйбага карабастан, бүгүнкү күнү усулдук негизи бар жана Кыргызстандын практикасында колдонуулчу сапат кепилдигинин ички жана сырткы тутумдарын уюштуруудагы мамилелерди түзүп чыгууга зарылдык бар. Андан дагы эң маанилүү болуп сапат маселесине болгон түшүнүктү өзгөртүүнү, биринчи ирээтте жетекчилерден баштап, көмөкчү персоналга чейин жоопкерчилик менен түшүнүүсүн калыптандыруусу зарыл. Ушул шарттар болгондо гана, жана бардык стейкхолдерлердин кызыкчылыктарын эске алган, сабаттуу ченемдик-укуктук база, критерийлер жана процедуралар иштелип чыккандан кийин, билим берүү тутумунун өсүшү туура багытта экендигин айтса болот жана ал билим берүүнүн сапатын план боюнча жогорулатууга алып келип, эл аралык деңгээлде таанылат.

Өлкөнүн мыйзамында сапатка тиешеси бар өзгөртүүлөр болсо, алар Кыргызстандагы билим берүүнүн баардык деңгээлин камтыйт, бирок биздин жетектемеде жогорку билим берүү тутуму эле карагалган. Биздин жогорку

билим берүү тутумунда сапаттын өсүшүнө комплекстүү мамиле болушун түшүнүү зарыл: сапат кепилдигинин тутуму маданият сапаты менен бирге өсүшү керек, сапаттын ички кепилдигин киргизүү ЖОЖдун стратегиялык өсүшү аркылуу каралышы керек, сапаттын сырткы кепилдиги сапат кепилдигинин ички тутумунун жыйынтыктарына негизделет. Жетектеменин максаты болуп, Кыргыз Республикасынын жогорку билим берүү тутумунун өзгөчөлүктөрүн эске алсак сапат кепилдигинин сырткы жана ички тутумунун методологияларын жана куралдарын карап чыгуу болчу. Авторлор, жетектемеде чагылдырылган материалдар сапат кепилдигинин тутумун киргизүүдө ЖОЖдун жетекчилигине жана башка административдик персоналга, ошону менен бирге профессордук-окутуучулук курамына туура жана натыйжалуу мамилени тандоого көмөк көрсөтөт деген ишенимде.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Кыргыз Республикасынын “Билим берүү жөнүндө” Мыйзам.
2. ЖОЖдордогу реформа: Сапаттык көрсөткүчтөр, Кутбилим, 6-декабрь 2013- ж.
3. Жогорку окуу жайдын стратегиясын түзүүдөгү билим берүүнүн сапатын баалоонун мааниси. Маслова Лидия Дмитриевна, Гаффорова Елена Борисовна, 2012 –ж., № 0421200034 мамлекеттик катталган макалалар: / Чыгыш федералдык университети, Владивосток ш.
4. Жогорку окуу жайларда MOODLE платформасын колдонуу, Лопес А.П., Мамбетакунов У.Э., «Кыргыз Республикасындагы жогорку билим берүү» журналы,, 2/20, 2013 –ж.
5. Классикалык университетти башкаруу стратегиясындагы билим берүү сапаты. Г. Ф. Шафранов-Куцев, А. Ю. Деревнина, 2002 –ж.
6. 2012-2020 жылдарга чейинки Кыргыз Республикасында Билим берүүнүн өнүгүү концепциясы.
7. Билим берүү сапатын камсыздоо тутумунун концепциясы, ГОУ жогорку кесиптик билим берүү «Нижегородтук мамлекеттик техникалык университети», 2006 –ж.
8. Жогорку окуу жайдагы сапат маданияты, Билим берүү жаатындагы Сапат кепилдиги боюнча EdNet агенттиги, 2013 –ж.
9. Эл аралык аккредитация - сапаттын жана прогресстин кепилдиги, С.К.Рыскулов, Кутбилим, 27- сентябрь 2013-ж.
10. Коомдук – профессионалдык (чебердик) аккредитация программасы – билимдин сапатын жогорулатуу жана эмгек рыногунун талаптары менен жогорку окуу жайларынын бүтүрүүчүлөрү ортосундагы шайкеш (адекваттуу) мамиле боюнча негизги фактор, көз карандысыз коомдук – профессионалдык аккредитациянын координациялык кеңешинин 1-чи

вице-президенти, Н.П. Калашникованын презентациясы.

11. XXI кылымдагы туруктуу өнүгүү үчүн билим берүү: жаңы артыкчылыктар жана баалуулуктар, Садыков К.Ж., «Кыргыз Республикасындагы Жогорку Билим берүү» журналы, 3/21, 2013 –ж.
12. ACQUIN аккредитациясын өтүшүүнүн өзгөчөлүктөрү (ACQUIN аккредитация агенттигинин өкүлү Магдалена Либ менен болгон маек), «Кыргыз Республикасындагы Жогорку Билим берүү» журналы, # 2/12, май, 2011- ж.
13. «Кыргыз Республикасынын билим берүү тутумунун стратегиялык өнүгүүнүн багыттары» жөнүндө 2012 -жылдын 23 - мартындагы N 201 Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн токтому.
14. Билим берүүдөгү реформа – сапаттын башкы жогорулатуусу, Кутбилим, 2013 - жылдын 7 - майы.
15. Кыргыз Республикасынын жогорку окуу жайларындагы сапат кепилдигини ички тутумун уюштуруу боюнча жетектеме. EFQM сапат моделинин негизиндеги ички өзүн өзү баалоо боюнча методикалык колдонмо, 2007 –ж.
16. Сапатты контролдоо куралдардын бири катары билим уюмунун ишмердиктеринин өздүк баа берүүсү, Буянкина Р.Г., Никулина С.Ю., Замиралова Е.В., Соколовская М.В., ГБОУ жогорку кесиптик билим берүү, Россиянын Саламаттыкты сактоо министрлигинин проф. В.Ф. Войно-Ясенецкийдин атындагы Краснодардык мамлекеттик медициналык университети, 2012 – ж.
17. Европалык мейкиндигинде жогорку билим берүүдөгү сапат кепилдиктери үчүн стандарттар жана сунуштоолор, Жогорку билим берүүдөгү Сапаттын Кепилдигинин Ассоциациясы, 2008 -ж.
18. 2012-2020 жылдарына карата Кыргыз Республикасынын билим берүүсүнүн стратегиялык өнүгүүсү.

19. Жогорку билим берүүнүн сапатын башкаруу стратегиясы, автореферат диссертации, Борисова Елена Рафаиловна, философиялык илимдердин доктору.
20. Сыроватская Т.А. ЖОЖдук окуунун стратегиялык багыттары – европалык сапаттардын стандартынын санбагыты (вектор). Белгородтук мамлекеттик улуттук изилдөө университети.
21. A Road map to Quality: Hand book for Quality Assurance in Higher Education, DAAD, 2010 –ж.
22. Draft Manual for Internal Quality Assurance, Lucien Bollaert, 2013 , EURASHE
23. International Institute for Educational Planning - UNESCO, 2011. “External quality assurance: options for higher education managers”. Paris: IIEP-UNESCO.
24. Managing Quality in Higher Education, An International Perspective on Institutional Assessment and Change, John Brennan and Tarla Shah, 2000, OECD, SRHE and Open University Press.
25. Manual for the Implementation of the AUN-QA Guidelines, Asean University Network (AUN), 2007.
26. Materials of EURASHE Seminar on the Implementation of Internal and External Quality Assurance, 24-25 October 2013, Bucharest, Romania

Web-sites:

1. [https://ru.wikipedia.org/wiki/Всеобщее управление качеством](https://ru.wikipedia.org/wiki/Всеобщее_управление_качеством)
2. https://ru.wikipedia.org/wiki/ISO_9000
3. www.enqa.com

