

ОШ МАМЛЕКЕТТИК УНИВЕРСИТЕТИНИН ЖАРЧЫСЫ. ТАРЫХ

ВЕСТНИК ОШСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА. ИСТОРИЯ

JOURNAL OF OSH STATE UNIVERSITY. HISTORY

e-ISSN: 1694-867X

№2(5)/2024, 91-97

УДК: 37.014.3(575.2)

DOI: [10.52754/1694867X\\_2024\\_2\(5\)\\_14](https://doi.org/10.52754/1694867X_2024_2(5)_14)

КЫРГЫЗСТАНДЫН БИЛИМ БЕРҮҮ СИСТЕМАСЫН РЕФОРМАЛООДОГУ  
МАСЕЛЕЛЕР

ВОПРОСЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ КЫРГЫЗСТАНА

CHALLENGES IN REFORMING THE EDUCATION SYSTEM OF KYRGYZSTAN

**Султанова Айжан Турдалиевна**

*Султанова Айжан Турдалиевна*

*Sultanova Aizhan Turdalievna*

**т.и.к., доцент, Ош мамлекеттик университети**

*т.и.к., доцент, Ошский государственный университет*

*Dr. Professor, Osh State University*

[asultanova@oshsu.kg](mailto:asultanova@oshsu.kg)

---

**Анарбаева Жазгул Абдиламитовна**

*Анарбаева Жазгул Абдиламитовна*

*Anarbaeva Jazgul Abdilamitovna*

**магистрант, Ош мамлекеттик университети**

*магистрант, Ошский государственный университет*

*masters student, Osh State University*

## КЫРГЫЗСТАНДЫН БИЛИМ БЕРҮҮ СИСТЕМАСЫН РЕФОРМАЛООДОГУ МАСЕЛЕЛЕР

### Аннотация

Бул макалада Кыргыз Республикасынын билим берүү системасында жүргүзүлүп жаткан реформалардын негизги маселелери талданат. Билим берүү сапатын жогорулатуу, окутуу методдорун жаңыртуу жана кадрларды даярдоо багытында туш келип жаткан көйгөйлөр каралат. Ошондой эле, реформа процессинде кезиккен тоскоолдуктар жана аларды чечүү жолдору сунушталат. Макалада реформалардын ийгиликтүү ишке ашырылышы үчүн эл аралык тажрыйбага таянуу зарылдыгы белгиленет

**Ачкыч сөздөр:** билим берүү, система, реформа, мейкиндик, көйгөйлөр, сапат, символдор, инновация, процесс, академиялык коомчулук

---

### *Вопросы реформирования системы образования Кыргызстана*

### *Challenges in reforming the education system of Kyrgyzstan*

#### Аннотация

В данной статье рассматриваются основные проблемы, возникающие в ходе реформирования системы образования Кыргызской Республики. Анализируются вопросы повышения качества образования, модернизации методов обучения и подготовки кадров. Также предлагаются пути решения возникающих в процессе реформ препятствий. Подчеркивается важность использования международного опыта для успешной реализации реформ.

#### Abstract

This article analyzes the key challenges in reforming the education system of the Kyrgyz Republic. It examines issues related to improving education quality, modernizing teaching methods, and training qualified personnel. The paper also proposes solutions to overcome obstacles encountered during the reform process. Emphasis is placed on the necessity of utilizing international experiences for the successful implementation of reforms.

**Ключевые слова:** образование, система, реформа, пространство, проблемы, качество, символы, инновация, процесс, академическое сообщество

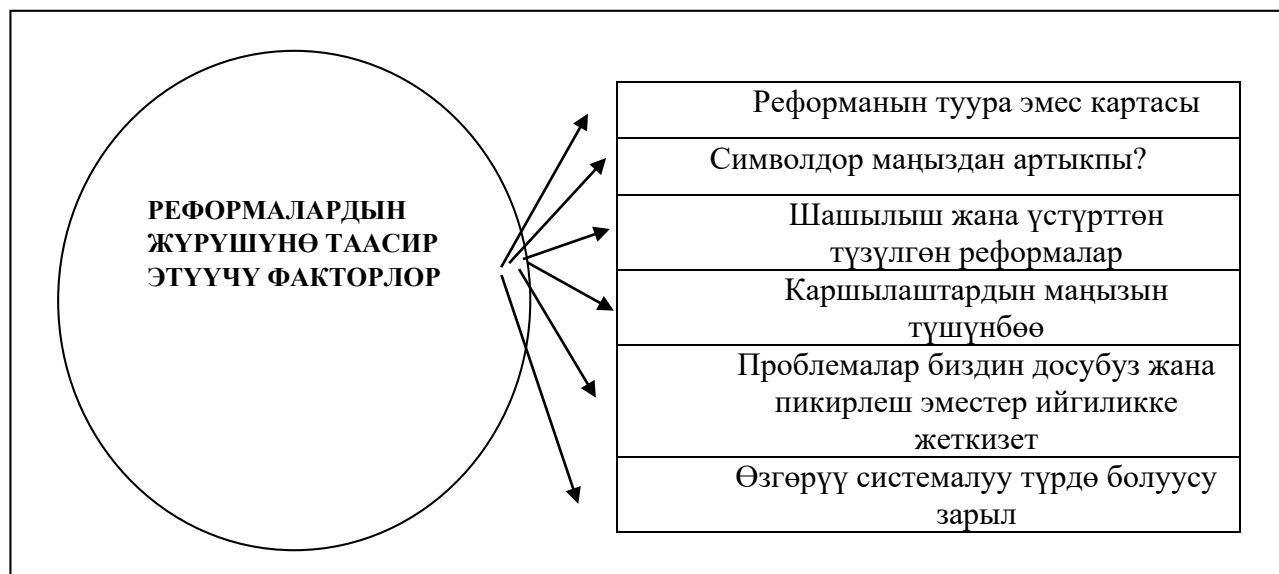
**Keywords:** education, system, reform, space, problems, quality, symbols, innovation, process, academic community

Дүйнөлүк билим берүү мейкиндигинде жүрүп жаткан процесстин алкагында Кыргызстандын да билим берүү системасында билим берүү сапаты академиялык салттардын бири болуп саналып, эксперттик жана академиялык коомчулуктун активдүү талкуусун жаратууда. Билим берүү сапатын камсыздоо маселелери өзгөчө көйгөйлүү маселелерден болуп жаткандыгын билим берүү системасындагы реформалар жана ага байланышкан демилгелүү иш-чаралар далилдейт.

Коомчулук билим берүү тармагындагы өзгөрүүлөрдү өзгөчө көңүл буруу менен байкап, чоң үмүт артып турат. Ошол эле учурда бул тармакта жүргүзүлгөн реформалар дайыма эле биз каалаган натыйжаларга жеткирбей жатканы өкүндүрөт. Мындай көрүнүш бир эле Кыргызстанда эмес, бир катар өлкөлөрдүн тажрыйбасынан да көрүнөт [1,12]. Реформалар көпчүлүк учурда кагаз бетинде кооз жазылганы менен, чыныгы турмушта толук иш жүзүнө ашырылбай, тормоздолуп, же такыр токтоп калган учурлар дагы бар. Мына ушундай реформалар аягына чыгарылбай калган өлкөлөрдүн катарына Кыргызстан да кирет.

Билим берүүдө жүргүзүлүп жаткан реформалардын натыйжалуулугун изилдеген эксперттер алдына төмөнкүдөй суроолорду коюшат: Билим берүү тармагында кандай реформалар ийгиликтүү болуп жатат? Ал реформалардын ийгиликтүү болушуна же тескерисинче тоскоол болуучу факторлор кайсылар? Билим берүү тармагындагы реформалар боюнча атактуу адис-окумуштуулар Майкл Фуллан [4] жана Энди Харгревиздердин [3] эмгектерине таяналы. Бул илимпоздор бир нече жылдар бою дүйнө жүзүндөгү көптөгөн өлкөлөрдөгү реформалардын таржымалын изилдеп, алардын кайсы учурда ийгиликке жетишин же жетпегендигин, жана ийгиликке жетүүгө кандай факторлор таасир этүүсүн терең изилдеп, өздөрүнүн эмгектеринде чагылдырышкан. Изилдөөлөрдүн натыйжасында Билим берүү системасындагы реформалардын жүрүшүнө оң же терс таасир берүүчү факторлорду аныкташкан [7].

*Билим берүү системасындагы реформалардын жүрүшүнө таасир берүүчү факторлор. Таблица №1.*



Мына ушул суроолордун айланасында ой жүгүртүп, берилген идеяларга таянып Кыргызстанда жүргүзүлгөн реформаларды түшүнүүгө аракет кылалы. Чындыгында билим берүү тармагында толгон-токой маселелер бар, ошол эле мезгилде ондогон реформалык

аракеттер жасалууда жана алардын дээрлик көпчүлүгү күтүлгөн натыйжаны бербей жатат. Союз таркагандан бери Кыргызстандын билим берүү тармагында канчалаган реформалар жүргүзүлүп, ар кандай эл-аралык донор уюмдарынын жардамы менен билим берүүгө бир нече миллион долларды түзгөн грант жана карыз акча билинбей эле сиңип кеткендей [2,37]. Анын негизги себептеринин бири бул системалуулуктун жоктугу. Демек, маселе жаңычыл аракеттердин болбой жаткандыгында эмес, тескерисинче бири-бири менен байланышпаган, үстүртөн жана фрагменттешкен реформалык аракеттердин чаржайыт жүргүзүлгөндүгүндө [1,21]. Ошондуктан, билим берүү тармагында иштеген адистер ийри отуруп түз кеңешип, өлкөбүз үчүн зарыл, туруктуу жана жугумдуу реформаларды жүргүзүшүбүз керек жана өлкөбүздө ийгиликтүү реформалар кандай болушу керек деген суроого жооп издеши абзел. Ал үчүн эл аралык тажрыйбага таянып, суроолорго жооп издеп көрөлү.

**1. Реформанын туура эмес картасы.** Билим берүүдөгү реформалардын жакшы ийгиликке жетпей калышынын себептеринин бири алардын эң негизгиси реформанын башталуу процесси жана ошол реформанын туура багыты так аныкталбай туруп башталганы, б.а. алдыга коюлган максатка ылайык күтүлүүчү натыйжасы аныкталбаганы. Кыргызстандын билим берүү системасында жүргүзүлгөн реформалардын багытын көрсөткөн карта туура эмес же түшүнүксүз болууда деп айтууга негиз бар. Себеби, алдын ала ачык айкындап туруп, бул эмне деген реформа, эмне үчүн жүргүзүүдөбүз жана ал бизди кайда алып барат деп терең изилдеп өзгөрүүнүн картасын тактап, анан ошондой өзгөрүүгө тиешелүү баардык адамдарга максат менен багытты анык түшүндүрүп жеткизүү жумуштары жүргүзүлбөгөн. Бүдөмүк пландар, бүдөмүк жол менен бүдөмүк жыйынтыкка алып барат. Англис тилинде «Peoplefailtoplan, buttheydonotplantofail» деген учкул сөз бар жана анын мааниси “Адамдар план түзүүдө жаңылат, ал эми жаңылыш болсун деп пландаштырышпайт”. Ошондуктан, мыкты түзүлгөн план – ийгиликтин жарымы десек болот, ансыз майнап чыкпайт.

**2. Символдор маңыздан артыкпы?** Билим берүү реформаларынын ийгиликке жетпей калышынын дагы бир олуттуу себеби, бул реформа жүргүзгөн адамдардын билим берүү маселелерин терең түшүнбөй, реформаны символ катары эле кабыл алышына байланыштуу. Көпчүлүк учурда, кайра жаңылануунун маңызына эмес, анын сырткы көрүнүшүнө же символдоруна басым жасалып калат. Тилекке каршы, кээде инновациялар билим берүүнүн көйгөйүн чечүү үчүн эмес, адамдардын жеке кызыкчылыгына байланыштуу болуп калат. Мисалы, сырттан келген долбоорлор, донорлор менен иштөөдө бул жагдайларды байкоого болот. Бул иш-аракеттер сырттан каражат-ресурстарын алып келет, бирок алар максатка ылайыктуу да, ылайыксыз да иштетилет, иш-чаралар отчет үчүн, үстүртөдөн жүргүзүлөт. Реформалардын натыйжалуулугуна басым жасалбайт. Реформаторлор тилекке каршы өздөрүнүн жеке карьерасын гана алдыга сүрөп калышат. Буларга мисал катары “жан башына жараша” каржылоо реформасын [6] айтсак болот. 2011-ж. 20-сентябрда “Кыргыз Республикасынын жалпы билим берүү уюмдарын адам башына каржылоо системасына өткөрүү жөнүндө” №563 токтому [6] кабыл алынган. Бирок, бул реформаны кайсы каражаттын эсебинен ишке ашыруу пландалып жатат? – деген суроо жоопсуз калган. “2012-ж. карата республикалык бюджет жана 2013-2014-жж. божомол жөнүндө” КРнын мыйзамындагы маалыматтардан жөнөкөй анализ жүргүзгөндө 2012-ж. категориялык гранттардын көлөмү 6830,5 млн. сомго өскөнү, бюджеттик каржылоонун стандарттарын камсыздоого – окуу китептерин сатып алууга, мугалимдердин маянасына, иш сапарларды каржылоого,

квалификациясын жогорулатууга, ремонтко, ж.б. окуу чыгашаларына кошумча каражаттар каралган эмес [2].

Албетте, символдор да керек – алардын жардамы менен реформа эмне жөнүндө экенин коомчулукка маалымат берүүдө жардам берет. Бирок, ошол эле учурда реформанын маани-маңызына жакшы көңүл бурулбай, реформанын символдору тез эле өзүнөн өзү жоголот.

**3. Шашылыш жана үстүртөдөн жүргүзүлгөн реформалар.** Реформалар кимдир бирөөнүн түрткүлөөсү менен же кризистик жагдайдан чыгуу үчүн жүргүзүлүп калган учурлар бар. Шашылыш реформалардын жүрүшүнө саясатчылардын тез жыйынтык күтүүсү негизги себеп болот [4]. Ошол эле учурда, эл аралык билим берүү долбоорлорун да мисал кылууга болот. (Гендердик саясаттын алкагында билим берүү; Адам укуктары ж.б.). Бир тармакты тандап алып, 4-5 жыл иштегенден кийин, долбоор токтогондо башталган иштер дээрлик уланбай калып кете берет [1,33]. Шашылыш реформалардын маани-маңызын коомчулук толугу менен аңдап түшүнүүгө үлгүрбөй да калышат. Үстүртөдөн жүрүп, башкаларга отчет үчүн гана жүргүзүлгөндөй болот.

Реформалардын дагы бир көйгөйү, алардын мода катары кабыл алынышы. Билим берүү мекемелери дайыма жаңыланып реформалоо басымында турушат. Ошол эле учурда реформалар чоң финансылык мүмкүнүлүктөргө жол ачышы да мүмкүн [1,24]. Мисалы реформа жүргүзүү менен эл-аралык донор уюмдардан көптөгөн каражат тартууга да болот. Ошондой эле модадан, дүйнөлүк тенденциядан арта калбайлы деп көп учурда жаңылыкты жакшы түшүнбөстөн туруп сын көз карашсыз кабыл алуу да оң натыйжага жеткирбейт. Бул учурда, реформа же инновация тез эле жок болушуна өбөлгө түзөт, себеби алар модадан чыгат да, кийинки мода келет дегендей. Акыркы 20 жылда көптөгөн реформалык аракеттер болду жана алардын кээ бирлерин мода реформалары десек жанылышпайбыз. Мисалы, 12-жылдык билим берүү системасын Россия Федерациясы киргизип жатат, демек биз да ошентешибиз керек дегендей. Учурда бул реформа башталды, бирок натыйжасы али алдыда. Дагы бир мисал, мугалимдердин билим өркүндөтүүсүндө «ваучерди» [6] колдонобуз деп айткан реформаны азыр көпчүлүк эстей да албашы мүмкүн. Ал пилоттук долбоор болуп Кыргызстандын бир облусунда эксперименттен өткөзүлдү. Бирок анын пайдасы эмне болду жана келечеги кандай? деген суроого жооп айта алган адистер өтө сейрек.

**Каршылыктардын маңызын түшүнбөө.** Реформадагы өзгөрүштөр адамдарга, алардын ойлору, адаттары жана баалуулуктарына байланыштуу болгондуктан татаал болот. Реформа жасагандар – биз өзүбүз баарын билебиз, башкалар билбейт жана биз аларды үйрөтөбүз деген мамиле кылса, анда алар башка адамдардын реформаны түшүнүп баалоосуна бөгөт коюшат [3]. Реформаторлор өздөрү жүргүзүп жаткан реформаны түшүнүүгө канча мээнет жана убакыт кеткенин талдап жана башкаларга жеткирүүдө түшүнүү менен мамиле кылса ийгиликке тезирээк жетерин эске алганда жакшы натыйжа болот. Адамдар бир нерсени терең өздөштүргөндө гана, ошол нерсени түшүнүп жана өздүк кылып ээ боло алат [3]. Демек, реформанын жолу түздөн-түз болбостон, ар кандай бурулуштары менен кыйыр болот. Ал жолду эрикпестен басып өтүү ийгиликтин өзөгү.

Ошол эле учурда өзгөрүүлөр биз ойлогондон акырыныраак жүрүп калса, анда аны дароо эле башка адамдардын каршылыгы же консервативдүүлүгүнө шылтап коюу көп учурайт [3;4]. Башкалар биз ойлогондой иштей албаса аларды дароо эле каршылык көрсөтүп жатат деп ойлошубуз мүмкүн. Бирок бул туура эмес. Реформа жүргүзүүдө маселенин маңызын

түшүнүүгө аракет кылбастан, негизги проблемадан буйтап качуу маселени тереңдетип жиберет жана иштин максатын так, ачык айкын жана анык болбошунан, же жетишээрлик аткаруу жөндөмүнүн жоктугунан же болбосо ресурстардын жетишсиздигинен да болушу мүмкүн. Реформаны кечендетүү күнөөлүүлөрдү издеп, каршылык күчтөрдү айыптап, же маселени чечүүдөн качуу эч качан жакшылыкка, ийгиликке алып келбей тургандыгы баарыбызга маалым.

Ошондой эле, реформалык өзгөрүүлөр, адамдардын эски көз карашынан жана адаттарынан арылуусун жана жаңы түшүнүктөрдү кабыл алуусун талап кылат. Алардын туруктуу абалын бузуп ыңгайсыздыктарды жаратат. «Каршылык» деп дароо күнөө коюу, адамдардын жаңы нерсени “инновацияны” кантип үйрөнүп жана колдонууга аракет кылуусун түшүнүүдөн арылат. Ушул жагдайларда, адамдарга көбүрөөк түшүндүрүү жана сабырдуулук менен мамиле жасоо керек болот.

Ошол эле учурда, тилекке каршы, көптөгөн реформалар кылдаттык менен ойлонуп киргизилбейт. Албетте мындай реформаларга эң табигый реакция бул «каршылык» болот. Демек, көптөгөн реформалар каршылыктын өзөгүн түшүнбөсөк, анда реформанын ийгиликтүү болушуна эч кепилдик жок. Бул учурда реформалар каршылык кылгандарды «оңдобостон», реформанын өзүн оңдош керек болот.

**Проблемалар биздин досубуз жана пикирлеш эместер ийгиликке жеткизет.** Бул идея чынында биринчиден абсурд көрүнүшү мүмкүн – «кантип эле проблемалар биздин досубуз болушу керек, алар бизге жолтоо болуп жатат го» деп айткандар да болот. Бирок чынында, проблема – көйгөйлөрдү чечүү үчүн аларды жакындан түшүнүп, аларды табигый же мыйзам ченемдүү көрүнүш, ийгиликке алып баруучу мүмкүнчүлүк катары кабыл алуу керек. Маселени тереңирээк түшүнүп, жакшы натыйжага жетүү үчүн көйгөйлөрдү четке кагуунун ордуна, алар менен иштөө керек [4].

Ошондой эле, адатта биз менен макул болгондорду гана угуп, алар менен иштешип, макул эместерди такыр укпай качабыз. Бирок, биз менен макул болгондорго караганда, ойлору дал келбеген, каршы пикирдеги адамдардан көбүрөөк пайдалуу пикирлерди угабыз. Талаш-тартыш дээрлик болбошу да мүмкүн. Бирок бул жол толук ийгиликке алып келбейт. Бирдей ойлонгон, пикирлеш новаторлордун аракети келечектүү болбой калат деп илимпоз Эльмор (Elmore, 1995) өзүнүн изилдөөлөрүндө [3] далилдеген. Ага ылайык өздөрүн өздөрү эле тандап же шайлап алган чакан топтор башкаларга кеңири таасир бере алышпайт. Алар өздөрүнүн жана башкалардын ортосундагы ажырымдын бара-бара чоңоюусуна күбө болушат. Кыргызстандагы билим берүү стратегиясын түзөбүз же стандарттарды жазабыз деп өздөрүн тандап алган жумушчу топтор [1,45] буга мисал боло алат.

Демек, реформаторлор «биз» жана «алар» деп бөлүнбөстөн, реформанын башталышынан жолугуп, пикирлерди такташып, айырмаларды аныктап, чогуу иштешиш керек. Конфликтен качуу, кийинкиге калтыра берүү маселенин татаалдашып кетишине алып келет. Ошондуктан реформа жасайм дегендер ыңгайлуу адамдарды гана издебестен, биринчи кезекте карама-каршы пикир айткандар менен мамиле түзүүсү керек. Алар менен кандай гана ыңгайсыз болбосун чогуу иштегенде жана чогуу үйрөнүүгө аракет кылганда реформа ийгиликтүү болот.

**Өзгөрүү системалуу түрдө болуусу зарыл.** Реформалардын жер-жерлерде иштегенин байкаштырсак, кээде жалгыз мекемеде белгилүү бир университетте, мектепте эле эң сонун натыйжаны көрүп, башкаларга таасир бербегенин байкоого болот. Бул жеке ийгиликтер ошол жерде эмгектенген новатор адамдарга, изденген жетекчилерге же жаңылыктарга умтулган ата-энелерге эле байланыштуу болуп калат [1,97]. Мындай учурда иштин көп жылга ийгиликтүү жана үзгүлтүксүз уланат деген кепилдиги жок. Себеби жеке демилгечи ал мекемеден башка жакка кетүүсү менен жасалган ийгиликтер да жок болуп кетүүсү ыктымал. Жер-жерде эмгектенген новатор мугалимдер дайыма колдоого муктаж. Эгерде алардын аракети менен жасалган эмгекти эч ким баалап колдобосо, андай жакшы жөрөлгөлөр көпкө узабайт. Ар бир новатордук демилгени жалпыга кеңири жайылтып, эмгектенген адамдарды жаңы нерсени өзүнүкү катары кабыл алып, реформаны институтташтырыш б.а. системага киргизиш керек.

Бирок көп учурларда фрагменттешкен, бири-бири менен байланышы жок «проект» тибиндеги реформаларды кабыл алууга түртөт. Эпизоддук инновациялар келет да кетет, а бирок алардын таасири терең болбогондуктан убакыт өткөндөн кийин билинбей эстен чыгып унутулуп калат [1,98]. Коомчулукта инновация жана реформалар жөнүндө ирээنجиген ага ишенбеген мамиле пайда болот. Ошондуктан, реформаны системалуу жүргүзүп, анын туруктуулугуна жетишүүдө алдыга так аныкталган максат коюлушу абзел. Өзгөрүү системага жугуп, адамдар аны өзүнүн адатына айландырганда, пайдасын көрө баштаганда ийгилик жаралды деп айтууга болот.

## Адабияттар

1. Абдырахманов Т.А. Кыргызстан жана дүйнөнүн билим берүү системалары XXI кылымда: реформалар, тенденциялар, проблемалар. Б., 2013
2. Иманалиева Ж.Т. Экономическая эффективность государственных расходов на среднее образование Кыргызстана. Б., 2013
3. Elmore, R. (*Эльмор, Р*). Structural reform and education practice (Структурные реформы и образовательная практика), Educational Researcher, 1995, - 26с.
4. Fullan, M. and Miles, M. (*Фулан, М. Майлз, М.*). Getting reforms right: What works and what does not (Образовательные реформы: Что работает и что нет). In *Phi Delta Kappan*, 1992.
5. Чекиров А. Билим берүү системасын адам башына каржылоо: кимдин жоопкерчилиги жана акчасы? //Муниципалитет. Илимий-популярдуу журнал, №9 (155). 11-сентябрь, 2024-ж.
6. Отдел информационной политики Министерства образования Кыргызской Республики//[Altynkazykbilim12@mail.com](mailto:Altynkazykbilim12@mail.com)
7. Мурзалиев, М. А. Кыргызстандагы жогорку билим берүү системасын эл аралык билим берүү системасына интеграциялоо боюнча саясий механизмдер жана шарттар / М. А. Мурзалиев // Вестник Ошского государственного университета. – 2021. – Vol. 2, No. 3. – P. 78-86. – DOI 10.52754/16947452\_2021\_2\_3\_78. – EDN KEGWTK.