

# ОШ МАМЛЕКЕТТИК УНИВЕРСИТЕТИНИН ЖАРЧЫСЫ

ВЕСТНИК ОШСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

BULLETIN OF OSH STATE UNIVERSITY

ISSN: 1694-7452 e-ISSN: 1694-8610

№3/2025, 137-144

## ПЕДАГОГИКА

УДК: 331.363

DOI: [10.52754/16948610\\_2025\\_3\\_0\\_10](https://doi.org/10.52754/16948610_2025_3_0_10)

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНДА ПЕДАГОГИКАЛЫК КАДРЛАРДЫН  
КВАЛИФИКАЦИЯСЫН ЖОГОРУЛАТУУ ЖАНА КАЙРА ДАЯРДОО СИСТЕМАСЫН  
ӨРКҮНДӨТҮҮ: КӨЙГӨЙЛӨР ЖАНА ӨНҮГҮҮ ПЕРСПЕКТИВАЛАРЫ

IMPROVING THE SYSTEM OF ADVANCED TRAINING AND RETRAINING OF  
TEACHING STAFF IN THE KYRGYZ REPUBLIC: PROBLEMS AND DEVELOPMENT  
PROSPECTS

Кудайбердиева Гульмира Каримовна

*Кудайбердиева Гульмира Каримовна*

*Kudaiberdieva Gulmira Karimovna*

кандидат педагогических наук, доцент Кыргызский государственный университет имени И. Арабаева  
педагогика илимдеринин кандидаты, доцент, И. Арабаев атындағы Кыргыз мамлекеттік университеті  
*Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Kyrgyz State University named after named I. Arabaev*

[kudaiberdievag@gmail.com](mailto:kudaiberdievag@gmail.com)

ORCID: 0009-0006-7810-2930

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

### Аннотация

В статье рассматривается современное состояние системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров в Кыргызской Республике. На основе анализа нормативных документов, статистических данных и экспертных оценок выделяются ключевые особенности функционирования данной системы, а также факторы, влияющие на её эффективность. В статье обозначены актуальные направления дальнейшего развития, включая совершенствование механизмов переподготовки, расширение методического обеспечения и создание условий для более широкого доступа педагогов к современным образовательным ресурсам.

**Ключевые слова:** повышение квалификации, переподготовка педагогов, профессиональное развитие, компетентностный подход, непрерывное образование

**КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНДА  
ПЕДАГОГИКАЛЫК КАДРЛАРДЫН  
КВАЛИФИКАЦИЯСЫН ЖОГОРУЛАТУУ ЖАНА  
КАЙРА ДАЯРДОО СИСТЕМАСЫН  
ӨРКҮНДӨТҮҮ: КӨЙГӨЙЛӨР ЖАНА ӨНҮГҮҮ  
ПЕРСПЕКТИВАЛАРЫ**

**IMPROVING THE SYSTEM OF ADVANCED  
TRAINING AND RETRAINING OF TEACHING  
STAFF IN THE KYRGYZ REPUBLIC: PROBLEMS  
AND DEVELOPMENT PROSPECTS**

### Аннотация

Макалада Кыргыз Республикасындагы педагогикалык кадрлардын квалификациясын жогорулатуу жана кайра даярдоо системасынын учурдагы абалы каралат. Ченемдик документтердин, статистикалык маалыматтардын жана экспертизи баа берүүнүн талдоосунун негизинде бул системанын иштөөсүнүн негизги өзгөчөлүктөрү, ошондой эле анын натыйжалуулугуна таасир этүүчү факторлор аныкталат. Макалада мындан ары өнүктүрүүнүн актуалдуу багыттары, анын ичинде кайра даярдоо механизмдерин өркүндөтүү, усулдук камсыздоону көнөйтүү жана мугалимдердин заманбап билим берүү ресурстарына кенири жеткиликтүүлүгү үчүн шарттарды түзүү белгиленген.

### Abstract

The article examines the current state of the system of advanced training and retraining of teaching staff in the Kyrgyz Republic. Based on the analysis of regulatory documents, statistical data and expert assessments, the key features of the functioning of this system, as well as factors influencing its effectiveness, are identified. The article identifies current areas for further development, including improving retraining mechanisms, expanding methodological support and creating conditions for wider access of teachers to modern educational resources.

**Ачыкчىк сөздөр:** квалификацияны жогорулатуу, мугалимдерди кайрадан даярдоо, профессионалдык өсүү, компетенттүүлүккө негизделген мамиле, үзгүлтүксүз билим берүү

**Keywords:** advanced training, retraining of teachers, professional development, competency-based approach, continuous education

## Введение

*Текущее состояние системы повышения квалификации педагогов и переподготовки кадров*

Согласно данным Национального статистического комитета Кыргызской Республики, численность профессорско-преподавательского состава (ППС) на начало 2023-2024 учебного года составила **12 322 человек**, общая остеценённость – **36%** ([Образование://stat.gov.kg](http://stat.gov.kg)). При этом статистика, отражающая количество преподавателей, работающих непосредственно на педагогических направлениях подготовки, отсутствует, что затрудняет целевое планирование кадровой политики.

Современное развитие системы непрерывного профессионального развития педагогов в Кыргызской Республике характеризуется постепенным институциональным укреплением и расширением организационно-методической базы.

Значимым шагом стало создание Республиканского института повышения квалификации и переподготовки педагогических работников при Министерстве образования и науки Кыргызской Республики (РИПКиПР) на основании Постановления Правительства КР № 133 от 18 марта 2016 года. Институт стал ключевой площадкой для разработки и реализации программ дополнительного профессионального образования.

В рамках проекта Азиатского банка развития «Развитие сектора: Укрепление системы образования» была сформирована система инструментов непрерывного профессионального развития (НПР), включающая:

- инструменты сбора и анализа данных;
- инструменты самооценки потребностей в обучении;
- инструменты оценки потребностей в обучении;
- инструменты планирования и мониторинга профессионального роста педагогов.

Одним из показателей эффективности реформ стало увеличение охвата программами повышения квалификации: если в 2016 году этот показатель составлял лишь около 5 % (3794 педагога), то к 2022 году он вырос до 18 % (13 892 педагога), что свидетельствует о повышении уровня вовлеченности учителей в систему непрерывного развития (<http://ripk.kg/ru>).

Сформированы базы данных о педагогических кадрах, осваивающих программы дополнительного образования ([data.gov.kg](http://data.gov.kg)). Созданы электронные платформы для дистанционного повышения квалификации (<https://ec.ripk.kg/>), а также официальный сайт РИПКиПР (<http://ripk.kg/ru>), что расширило доступ к образовательным ресурсам и способствовало развитию смешанных форматов обучения.

Анализ внутристранных исследований, в том числе данные Национального отчета об оценке образовательных достижений учащихся (НООДУ, ЦОМО, 2018), свидетельствует о позитивной динамике в сфере формирования базовых знаний школьников, что напрямую связано с качеством подготовки педагогических кадров.

Особое внимание уделяется материально-техническому обеспечению. На базе РИПКиПР, областных институтов и методических центров, а также 30 инновационных

школ созданы сеть образовательных кластеров, ориентированных на развитие профессиональных компетенций учителей в региональном разрезе.

На нормативном уровне утверждены ключевые документы, определяющие стратегию непрерывного профессионального развития:

- Положение о непрерывном профессиональном развитии педагогов общеобразовательных организаций Кыргызской Республики;
- Программа поддержки и профессионального развития учителей Кыргызской Республики «Новый учитель»;
- Положение о порядке повышения квалификации педагогических и руководящих работников образования Кыргызской Республики.

Предпринятые шаги, в том числе создание специализированных институтов, нормативное закрепление ключевых положений и внедрение цифровых инструментов позволяют говорить о некотором прогрессе в институциональном и организационном плане. Особенно важно, что в процесс вовлечены как центральные структуры, так и региональные образовательные кластеры, что способствует более равномерному развитию системы.

Вместе с тем достигнутые успехи пока во многом носят характер стартовых инициатив и требуют системных решений. В Кыргызстане не работает система переподготовки педагогов, то есть подготовки педагогических кадров из специалистов, имеющих непедагогическое высшее образование или получении второго педагогического образования.

### **Основные проблемы, требующие решения**

Анализ функционирования системы повышения квалификации и переподготовки педагогов в Кыргызской Республике выявляет ряд системных барьеров, препятствующих её эффективному развитию. Рассмотрим наиболее значимые из них.

#### **1. Отсутствие действенной системы переподготовки педагогов.**

Несмотря на нормативное закрепление переподготовки как институционального механизма, фактически она не реализуется. Это означает, что специалисты, получившие образование в других областях, лишены возможности перейти в сферу образования и восполнить кадровый дефицит. Более того, выпускники непедагогических направлений не имеют реальной траектории для получения второй квалификации в сжатые сроки. В результате сохраняется хроническая нехватка учителей по отдельным предметам, а также снижается мобильность кадровой системы образования.

#### **2. Краткосрочность и знаниево-ориентированный характер программ повышения квалификации.**

Большинство курсов ограничены форматом 72 часов (10 учебных дней), что не позволяет обеспечить глубокое формирование навыков и компетенций. Итоговая аттестация, как правило, сводится к тестированию, фиксирующему уровень знаний, а не профессиональных умений. Такая система воспроизводит традиционную «лекционно-тестовую» модель и не формирует способности педагогов к исследовательской, проектной и

инновационной деятельности. В условиях стремительных изменений содержания образования подобный формат становится малоэффективным.

3. Недостаток методической литературы и учебников на государственных и официальных языках.

Существенной проблемой является ограниченность качественных учебно-методических комплексов (УМК) на кыргызском, русском и узбекском языках. Это особенно заметно в регионах, где учителя часто используют устаревшие пособия или материалы, не прошедшие должной экспертизы. В результате нарушаются единообразие образовательного процесса, страдает качество подготовки учащихся, а также ограничивается возможность внедрения компетентностного подхода.

4. Отсутствие национального инструмента оценки профессиональных компетенций учителей.

Сегодня в Кыргызстане нет единого, институционально закреплённого инструмента, который позволял бы объективно оценивать уровень профессиональных умений педагога. Оценка ограничивается добровольной аттестацией и результатами экзаменацонной деятельности. Отсутствие дифференцированных критериев и рубрикаторов препятствует выявлению сильных и слабых сторон профессионального развития, что, в свою очередь, затрудняет планирование индивидуальных образовательных маршрутов для педагогов.

5. Ограниченный доступ педагогов, особенно в регионах, к современным образовательным ресурсам.

Учителя, работающие в сельской местности, нередко сталкиваются с проблемой отсутствия стабильного интернета, доступа к цифровым библиотекам и современным методическим материалам. Это усиливает образовательное неравенство между городскими и сельскими школами, снижает эффективность реализации цифровой трансформации образования, а также ограничивает участие педагогов в программах дистанционного повышения квалификации.

6. Недостаточная координация вузов и школ при организации педагогических практик.

Практика студентов, обучающихся на педагогических направлениях, зачастую имеет формальный характер. Требования вузов и школ не согласованы, методическое сопровождение будущих педагогов осуществляется несистемно. В результате студенты не получают достаточного опыта целеполагания, выбора адекватных форм и методов обучения, а также навыков оценивания деятельности школьников. Такая ситуация снижает готовность выпускников к самостоятельной педагогической деятельности.

7. Фрагментарный характер систем менеджмента качества в вузах.

В большинстве высших учебных заведений отсутствует целостная система менеджмента качества, которая позволила бы отслеживать формирование профессиональных компетенций будущих учителей. Как следствие, основным критерием оценки остаются результаты государственных экзаменов, которые не отражают в полной мере уровень методических, психологических и дидактических компетенций. Это формирует у студентов

иллюзию, что успешная сдача экзаменов равнозначна профессиональной готовности, что в реальности не соответствует требованиям современного образовательного процесса.

Таким образом, перечисленные проблемы взаимосвязаны и формируют замкнутый круг: формальный характер повышения квалификации, недостаток ресурсов и слабая координация институтов приводят к снижению качества подготовки педагогов и препятствуют созданию полноценной системы непрерывного профессионального развития. Решение данных проблем требует не точечных, а комплексных мер – институциональных, нормативных и организационных.

### **Концептуальные основы новой модели повышения квалификации.**

#### **Международные ориентиры и опыт.**

Для решения обозначенных проблем необходимы новая методология проектирования системы повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, новые институциональные формы повышения квалификации педагогических кадров, разработка и апробация инновационных моделей повышения квалификации и переподготовки педагогических работников.

Модель должна включать в себя:

- непрерывность процесса повышения компетенций;
- знание на опережение;
- многоуровневость, вертикальность и креативность образовательных программ;
- дифференцированность и индивидуализацию компетентностного маршрута;
- практикоориентированную направленность образовательного процесса.

Международные исследования определили основные проблемы, которые в настоящее время препятствуют обучению на протяжении всей жизни. Эксперты рекомендуют 10 ключевых идей для создания культуры обучения на протяжении всей жизни:

1. Признать целостный характер обучения на протяжении всей жизни.
2. Содействовать трансдисциплинарным исследованиям и межсекторальному сотрудничеству для обучения на протяжении всей жизни.
3. Поставить уязвимые группы в центр программы непрерывного обучения.
4. Сделать обучение на протяжении всей жизни общим благом.
5. Обеспечение более широкого и справедливого доступа к обучающим технологиям.
6. Превратить школы и университеты в учреждения непрерывного обучения.
7. Признать и продвигать коллективный аспект обучения.
8. Поощрять и поддерживать местные инициативы по обучению на протяжении всей жизни, в том числе обучающиеся города.
9. Реинжиниринг и оживление обучения на рабочем месте.
10. Признать, что обучение на протяжении всей жизни является правом человека ([Институт ЮНЕСКО по обучению на протяжении всей жизни, 2020 г.](#))

Таким образом, отечественное и глобальное образовательное пространство в униссон декларирует и позиционирует стратегию «непрерывного образования», « обучения на протяжении всей жизни», в том числе – непрерывное профессиональное развитие учителя/педагога, реализация которой возможна при достижении ключевых целей:

1. Изменившееся содержание образования (государственные образовательные стандарты, программы основного и дополнительного профессионального образования, учебники, учебно-методические комплексы).
2. Компетентные и мотивированные учителя/педагоги (оценка деятельности учителей/преподавателей, а также оплата должны соответствовать требованиям, которые предъявляются к их должностям, а также результативности их работы).
3. Гармонизация между возможностями непрерывного профессионального образования и потребностями рынка труда (качественные и гибкие образовательные программы основного и дополнительного профессионального образования, обеспечивающие широкий выбор возможностей и учёта рынка труда).
4. Цифровая инфраструктура в непрерывном профессиональном образовании (совершенствование ИКТ-компетентности учителей/педагогов, использование цифровых технологий, доступ к цифровой инфраструктуре).
5. Равные и разные возможности для непрерывного профессионального развития будущего и реального/работающего учителя/педагога (создание равных возможностей для всех).

## Заключение

Система повышения квалификации и переподготовки педагогов в Кыргызской Республике находится на этапе институционального поиска. С одной стороны, налицо успехи: создание специализированных институтов, рост охвата программами ПК, внедрение цифровых платформ. С другой — сохраняются системные барьеры, препятствующие формированию по-настоящему эффективной модели непрерывного профессионального развития.

Международный опыт показывает, что **обучение на протяжении всей жизни — не просто образовательная стратегия, а основа устойчивого развития общества**. Применительно к Кыргызстану это означает необходимость:

- признания непрерывного профессионального развития учителя как стратегического приоритета;
- институционализации переподготовки и модульных образовательных программ;
- разработки национального инструмента оценки компетенций учителей;
- создания равных условий доступа к цифровым образовательным ресурсам;
- трансформации школ и университетов в пространства непрерывного образования.

Таким образом, успешное будущее национальной системы образования напрямую зависит от способности государства, образовательных учреждений и самих педагогов выстроить единую, гибкую и ориентированную на будущее экосистему профессионального

развития. В этой экосистеме учитель рассматривается не только как носитель знаний, но и как ключевой агент изменений, формирующий у новых поколений умения учиться, адаптироваться и развиваться в быстро меняющемся мире.

**Список литературы:**

1. Закон Кыргызской Республики «Об образовании»: принят Жогорку Кенешем КР 11 августа 2023 г. № 179. Бишкек: Жогорку Кенеш КР, 2003.
2. Постановления Правительства КР № 133 от 18 марта 2016 года.
3. Образование - Открытые данные Улуттук статистика комитети <https://stat.gov.kg> > opendata, О состоянии высшего профессионального образования в Кыргызской Республике.
4. Институт ЮНЕСКО по обучению на протяжении всей жизни. Принятие культуры обучения на протяжении всей жизни: вклад в инициативу «Будущее образования», 2020 г. ISBN 978-92-820-1239-0
5. Национальное оценивание образовательных достижений учащихся (НООДУ) 2017 г.// Отчет Центра оценки в образовании и методов обучения (ЦООМО). – Б.: 2018. – 158 с.