

ПЕДАГОГИКА

УДК 37.075

https://doi.org/10.52754/16948610_2023_1_9

**ЖОЖДО ПРОФЕССОРДУК-ОКУТУУЧУЛУК КУРАМДЫН
ИШМЕРДҮҮЛҮГҮН ИЧКИ РЕЙТИНГ АРКЫЛУУ БААЛООНУН
МААНИСИ ЖАНА РОЛУ**

Каразакова Зувайда Жамиловна, п.и.к., доцент
zkarazakova@oshsu.kg

Шеранова Нуржамал Нурбековна, аспирант
nnsheanova@oshsu.kg

Ош мамлекеттик университети
Ош, Кыргызстан

***Аннотация.** Акыркы убактарда мамлекет тарабынан билим берүү тармактарына билим берүү гана эмес, өлкөнүн өнүгүшүнө “илим-практикага, илим-өндүрүшкө” деген таризде өзгөчө салым кошуу тапшырмасы коюла баштады. Анткени, ЖОЖдун рейтингинин деңгээлине жараша өлкөнүн өнүгүү абалы, билим берүүнүн сапаты аныкталары айкындыкты жаратты. Албетте, жааш муундардын билим деңгээли өлкөнүн келечегин ачык аныктайт. Базар экономикасынын шартында жогорку окуу жайларынын системасы адистерди даярдоонун сапаты жөнүндөгү маселе өзгөчө маани берет. Заманбап окуу жайлардын кызматкерлери университеттин эң маанилүү ресурстарынын бири болуп, болочок адистерди даярдоодо ОПКнын деңгээлинин ролу зор. Ошондуктан, университетте ички рейтингге маани берүү зарылдыгы турат. Макалада жогорудагы маселелер каралып, ички рейтинг жана анын жыйынтыктары тышкы баалоого байланыштуу экенине басым жасалып, бир кафедранын ишмердүүлүгү талдоого алынды. Макаладагы сунуш-жыйынтыктар өлкөнүн, ЖОЖдун, кафедранын өнүгүшүнө салымын кошору аныкталды.*

***Ачкыч сөздөр:** байкоо, баа берүү, ички-тышкы рейтинг, ЖОЖ, коомдук көзөмөл, профессордук-окутуучулук курам, жыйынтык, натыйжа, атаандаштык, ишмердүүлүк, критерий, компетенттүүлүк, башкаруу.*

**ЗНАЧЕНИЕ И РОЛЬ ОЦЕНКИ ЧЕРЕЗ ВНУТРЕННИЙ РЕЙТИНГ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ППС ВУЗА**

Каразакова Зувайда Жамиловна, к.п.н., доцент
zkarazakova@oshsu.kg

Шеранова Нуржамал Нурбековна, аспирант
nnsheanova@oshsu.kg

Ошский государственный университет
Ош, Кыргызстан

***Аннотация.** В последнее время перед государством стали ставить задачи не только обеспечивать образование, но и вносить особый вклад в развитие страны в форме «наука-практика, наука-производство». Ведь в зависимости от уровня рейтинга вуза определяется состояние развития страны и качество образования. Безусловно, уровень образования подрастающего поколения однозначно определяет будущее страны. В условиях рыночной экономики особое значение приобретает вопрос качества*

подготовки специалистов в системе высшего образования. Сотрудники современных образовательных учреждений являются одним из важнейших ресурсов вуза, и роль уровня ОПК в подготовке будущих специалистов значительна. Поэтому необходимо придавать значение внутреннему рейтингу в вузе. В статье были рассмотрены вышеуказанные вопросы, подчеркнуто, что внутренний рейтинг и его результаты связаны с внешней оценкой, а также проанализирована деятельность одного отдела. Определено, что рекомендации и выводы статьи будут способствовать развитию страны, вуза и кафедры.

Ключевые слова: наблюдение, оценка, внутренний-внешний рейтинг, вуз, общественный контроль, ППС, результат, конкуренция, деятельность, критерий, компетентность, управление.

THE SIGNIFICANCE AND ROLE OF ASSESSMENT THROUGH THE INTERNAL RATING OF THE ACTIVITIES OF THE HEI TEACHING STAFF

Karazakova Zuvayda Zhamilovna
Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,
zkarazakova@oshsu.kg
Sheranova Nurjamal Nurbekovna, postgraduate student
nnshevanova@oshsu.kg
Osh State University
Osh, Kyrgyzstan

Abstract. Recently, the state began to set tasks not only to provide education, but also to make a special contribution to the development of the country in the form of "science-practice, science-production." Indeed, depending on the level of the university rating, the state of development of the country and the quality of education are determined. Of course, the level of education of the younger generation unambiguously determines the future of the country. In a market economy, the issue of the quality of training specialists in the system of higher educational institutions is of particular importance. Employees of modern educational institutions are one of the most important resources of the university, and the role of the defense industry level in the training of future specialists is significant. Therefore, it is necessary to attach importance to the internal ranking in the university. The article addressed the above issues, emphasized that the internal rating and its results are related to external evaluation, and also analyzed the activities of one department. It is determined that the recommendations and conclusions of the article will contribute to the development of the country, the university and the department.

Key words: observation, evaluation, internal-external rating, university, public control, teaching staff, result, competition, activity, criterion, competence, management.

Киришүү. Сырттан байкоо аркылуу баа берүү, текшерүү, өлчөө жана экспертизадан өткөрүү - өтө татаал жана жоопкерчиликтүү иштердин бири. Бирок, бул адам жашоосун үзгүлтүксүз коштоп келаткан зарылдык экени да талашсыз. Ошондой эле, ишмердүүлүктүн бардык тармактарында башкаруунун милдеттүү элементи катары колдоо таап, үзгүлтүксүз колдонулуп келаткандыгы анык. КМШда ЖОЖдордун ишмердүүлүгүнө баа

берүү 1970-жылдары Ленинград политехникалык университетинен башталган, ал эми 1990-жылдары жаңыланган моделдери иштелип чыгып, өндүрүштө колдонууга берилген. Андан бери ата мекендик жана чет элдик бир катар жогорку окуу жайлар бул боюнча стандарттарды, жоболорду бекитип, Е.Ю. Васильева, Т.Е. Исаева, М.П. Чуриков, Ю. Ю. Котляренко, Н. А. Киреева, С.И. Кузнецова, Е.П. Косинова, И.А. Королева, В.А. Лазаренко, Г.В. Петрук, С.Д. Резник, Т.М. Рябова, Н. Л. Шубина сыяктуу окумуштуулар илимий-изилдөө жүргүзүшүп келишет [1], [8].

Билим берүү жаатында салттуу баалоонун оптималдуу варианттарын сактоо менен заманбап билим берүү сапатынын процессин мүнөздөгөн, мамлекеттин, коомдун жана инсандын керектөөлөрүнө жооп берген жана анын мазмун-милдетин өзгөртүүнү талап кылган ийкемдүү, натыйжа берчү баалоо методдоруна өтүү актуалдуулугун жоготпой келет. Анткени, мамлекеттин өнүгүүсү билим берүү менен тыгыз байланышкандыктан, коомдун сапатка болгон олуттуу талаптары билим берүүнү реформага муктаж экендигин аныктап койду. Жыйынтыгында, ЖОЖдор (ООЖдор, жалпы жана мектепке чейинки билим берүү мекемелер) арасында ачык атаандаштык пайда болду.

Байкообузга караганда, көп жылдар бою өнүгүүнүн алгачкы баскычында б.а. көп кадамдуу, узак мезгилдүү концепцияларды, жоболорду, стратегияларды иштеп чыгууну гана артыкчылык катары карагандыктан бир чети убакыттан уттуруу, экинчиден реалдуу натыйжага жетпегендик айкын болду. Балким, билим берүүнүн жалпы, түрдүү маанилүү терминдерине байланган, ийкемдүүлүгү эске алынбаган долбоорлорго байланып, “иштеп чыкса, анан жүзөгө ашат, күтө туралы”, “мага тиешелүү эмес”, “убакыт көрсөтөт” деген күнүмдүк кайдыгерликке моюн сунуубу, айтор натыйжалуу сапатка маани берилбей келет. Мындан тышкары, бүгүнкү күндө ЖОЖдор базар экономикасынын бир субъектиси катары өз алдынча өнүгүүнүн багытын, максатын жана методун аныктоого укук алгандыгына айрым факультеттер (бүтүрүүчү кафедралар) анчейин маани бербей келаткандыгы да инновациялык өнүгүү режиминен чыгалбай жаткандыгын айгинелеп турат.

Мындан тышкары, чет элдик окуу жайларда профессордук-окутуучулук курамдын ишмердүүлүгүн алардын илимий изилдөө иштерине байланыштырат, анткени ири өлчөмдөгү гранттарды, кошумча каржылоо булактарын тартуу үчүн долбоорлор менен иштешет. Албетте, бул өлкөнүн өнүгүүсүнө, адамзаттын жашоо-шартын жана экосистеманы жакшыртууга салымын кошот. Ал эми КМШдагы университеттер теориялык билим берүү менен гана чектелип, өлкөнүн багытынан, максатынан, өндүрүштөн ажырап

калгандыгын окумуштуулар И.Н.Ким, С.В.Лисиенко, Г. Андруцака, М.Ю.Юдкевич ж.б. тастыкташат [2].

Изилдөөнүн каражаттары жана ыкмалары. ЖОЖдордун өнүгүүсүнө ички-тышкы (коомдук, мамлекеттик, көз карандысыз) көзөмөл жана баалоонун ырааттуу системасы түздөн-түз таасирин тийгизет. Ар бир окутуучунун, кафедранын, факультеттин ишмердүүлүгүн комплекстүү баалоо заманбап билим берүүдөгү эң олуттуу жана көйгөйлүү маселелердин бири экендигине карабай, жалпы, комплекстүү рейтингге өтүү керек. Албетте, сабактын өтүлүшүн эсепке алуу, керектүү иш кагаздарынын санын жана тизмесин талап кылуу жана байма-бай текшерүү, сабакка катышуу, көрмө байкоо жүргүзүү сыяктуу көзөмөлдөөлөр менен гана чектелбестен, билим берүү менен кошо билим алуунун реалдуу көрсөткүчтөрүнө басым жасоо б.а. акыркы жыйынтыктын сапатын ачык көрсөткөн натыйжага багыт алуу, дүйнөлүк заманбап жетишкендиктерге жетүүдөгү жаңы ыкмаларга, критерийлерге басым жасоо зарыл. Рейтинг ЖОЖдор аралык атаандаштык үчүн гана эмес, ар кандай кырдаалдар үчүн да маанилүү экенин эске алуу зарыл. Мисалы, кабыл алуудагы студенттердин санынын аздыгы, предметтердин жоюлушу, кредиттердин кыскарышы, кызмат орундарга (окутуучу, улук окутуучу, доценттик ж.б.) атаандаштыкты күчөтүү, ички эмгек тартибин сактоо ж.б.

Ички рейтинг университеттеги окуу, усулдук, илимий-изилдөө, тарбиялык, башкаруучулук жана чарбалык иштердин сапатын жакшыртуучу башкаруу куралы болуп саналат. Орус окумуштуусу В.А. Лазаренко ар бир критерий билим берүүнүн сапатына негизделип иштелип чыгышын сунуштаган [5]. Себеби, баалоо, рейтинг жүргүзүү бул – ар бир окуу жайдын максатка жетүү жолу. О.э. орус окумуштуусу И.А.Королева да ички рейтинг педагогдордун ишмердүүлүгүн жогорулатууга өбөлгө түзөрүн бекемдегеген [4]. Демек, ички рейтингдин алгылыктуу жактары көп:

- негизги жыйынтык үчүн тышкы рейтинг маанилүү, бирок ага жетишүү үчүн ички рейтингдин ролу чоң;
- университеттин ишин башкаруунун жана жакшыртуунун маанилүү куралы - ички рейтинг;
- ОПКнын багыты, максаты жана милдети так аныкталат;
- сапат ар тараптан камсыздалат;
- ОПКнын, түзүмдөрдүн ишмердүүлүгүндө туруктуулук орнойт, өнүгүү кепилдиги жогорулайт;
- ОПК ар тараптан өнүгүүгө аракет жасайт, максаты так аныкталат, мыкты эмгек бааланын билет;
- кызмат орунга атаандаштык күч алат (изденбеген, өнүгүүгө басым жасабаган, маяна үчүн гана иштеп жүргөндөрдүн ордун күчтүүлөр ээлейт);

- ар бир окутуучу рейтингдин жыйынтыгына карап, өз багытын тактап, ишмердүүлүгүн көзөмөлдөйт;
- рейтингдин жыйынтыгы окуу жайдын ишин жөнгө салып, туруктуу өнүгүүгө кепилдик берет;
- ар бир окутуучу өз ишинин натыйжалуулугун коллектив тарабынан критикалык, олуттуу жана ачык талдоо аркылуу университеттин ишин жакшыртуу жана өнүктүрүүгө багыт алат;
- баалоо бир гана университет үчүн гана эмес, окутуучунун өзү үчүн да маанилүү;
- сапатуу билим берүүгө милдеттенет, студенттерге, кесиптештерине мамилеси жакшырат;
- ОПКнын ишмердүүлүнүн сапатына үзгүлтүксүз талдоо жүргүзүү ж.б.

КМШдагы жана өлкөдөгү бир катар ЖОЖдордо (Кыргыз-Түрк “Манас”, БААУ (АУЦА), ОшМУ, КММА, И.Раззаков атындагы КМТУ, КЭАУ ж.б.) баалоонун бир канча стандарттуу жана өгөчөлөнгөн критерийлери бар. Байкообузга караганда, Кыргыз-Түрк “Манас” жана БААУнун (АУЦА) ички рейтинги комплекстүү жүргүзүлгөндүктөн, максаттуу жана натыйжалуу экендигин белгилөөгө болот.

Ал эми ОшМУда ички рейтинг системасы "Электрондук жеке баракча" платформасы аркылуу ишке ашырылат. Бул профессордук-окутуучулук курамды илимий изилдөө жүргүзүү иштерине тартуу, эффективдүүлүктү жогорулатуу, стимулдаштыруу максатын көздөгөн. Мунун жыйынтыгы менен окутуучунун айлык акысына кошумча акы кошулуп турат [6].

Албетте, алдыңкы университеттер заман талабына жараша рейтингдин критерийлерин тынымсыз иштеп жаткандыгы анык.

Рейтинг ишмердүүлүктүн натыйжалуулугун, кадрлардын потенциалын жогорулатууга, квалификациянын, кесипкөйлүктүн жана өндүрүмдүүлүктүн өсүшүнө дем берүүгө багытталган.

Рейтингди ишке ашыруу үчүн алгач төмөнкүдөй кадамдарды аныктап алуу зарыл:

1. Баалоонун бирдиктүү комплекстүү критерийлерин алуу;
2. Баалоо критерийлери предметтин, кызмат орундун өзгөчөлүгүн эске алган бирдиктүү системада болуусу;
3. Ар бир кафедра багыттык өзгөчөлүгүнө жараша баалоонун жеке критерийлерин иштеп чыгуу;

4. Мерчемделген ар бир иш-аракет сапаттык натыйжа менен аякташы керек, негизгиси университеттин ишин жакшыртууга жана өнүктүрүүгө салымы болушу,

5. Бүтүндөй университеттин рейтингин жогорулатууга салым кошуу менен мотивацияны өнүктүрүү;

6. Университетте ар бир окутуучунун ишмердүүлүгүн ар тараптуу чагылдырган фактылык маалыматтуу база түзүлүш керек;

7. Факультеттердин, кафедралардын жана окутуучулардын ишинин деңгээлин жана натыйжалуулугун көзөмөлдөп туруу;

8. Критерийлерди так, объективдүү, талаш жаратпай тургандай иштеп чыгуу;

9. Окуу жылынын башында рейтингдин критерийлери өзгөчөлүккө жараша иштелип чыгып, ачык талкууланып, тиешелүү кеңештерде бекитүү;

10. Критерийлер так, максаттуу, ЖОЖду өнүктүрүүнүн артыкчылыктуу багыттарына шайкеш келиш керек

11. Баалоочулардын компетенттүүлүгү зарыл;

12. Рейтингди жүргүзүүгө жетекчиликтин жана профессордук-окутуучулук курамдын даярдыгын камсыздаш үчүн тренинг-семинарларды өткөрүү;

13. Рейтингдик баа берүүнүн принциптерин автоматташтыруу;

14. Университеттин, факультеттердин жана факультеттердин деңгээлинде рейтингдик көрсөткүчтөрдү эсепке алуу жана талдоо боюнча иш алып баруу ж.б.

Алдыңкы университеттердин тажрыйбаларына байкоо жүргүзгөндө алардын ийгилик булагы, негизинен, ички рейтинг жана анын жыйынтыктары тышкы баалоого байланыштуу экенине басым жасагандыгы аныкталды. Сапат түздөн-түз ага таасир эткен тарапка байланыштуу, мисалы, билим берүү сапатына студент да, окутуучу да таасирин тийгизет. Окумуштуу Галина Петрук окутуучу өзүнүн кесиптик компетенциясына гана көңүл бурбай, сапаттуу, мыкты бүтүрүүчүлөрдү даярдоого милдеттүү экендигин баса белгилеген [7]. Демек, университеттин ар бир кызматкеринин жоопкерчилигин жогорулатуу менен кошкон салымын баалап туруу керек. Мындан сырткары, жамааттык маданиятты, ынтымакты бекемдөө үчүн инсандык ишмердүүлүктү да баалоо зарыл.

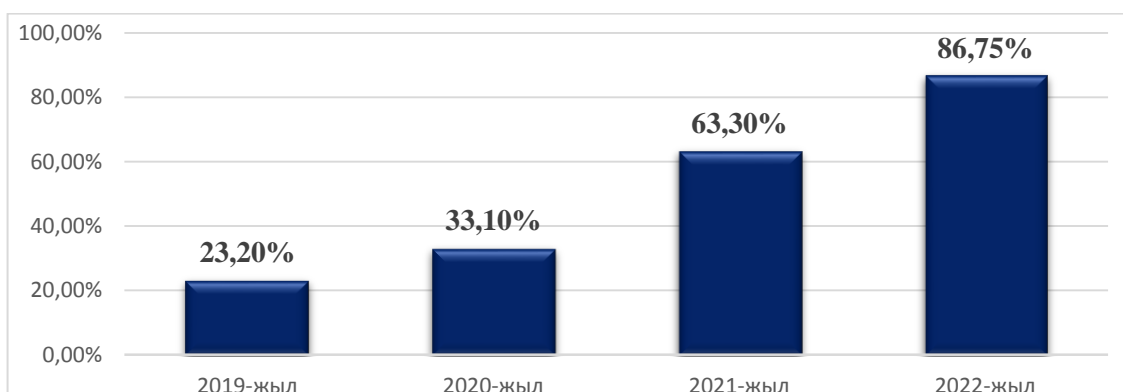
Жыйынтыктар жана талкуулар. Жогорудагы баалуулуктарды эске алып, кыргыз филологиясы жана журналистика факультетинин №1 ФАКТАПК кафедрасында 2020-2021-окуу жылынан баштап, кафедранын ишин башкаруунун жана жакшыртуунун маанилүү куралы катары ички рейтинг системасына басым жасалды. Жогорудагы рейтингдин максат-милдеттерин, критерийлерин, күтүлүүчү жыйынтыктарын кафедранын

өзгөчөлүгүн эске алып аныктап, көрсөткүчтөргө жетишүүнүн механизмдерин, критерийлерин иштеп чыгып, кафедранын жыйынында талкууланып бекитилди. Башкаруунун инновациялык процесстеринде айкындуулук болушу керек. Сапат үчүн ар бир окуу жылынын аягында профессордук-окутуучулук курамдын ишинин конкреттүү көрсөткүчтөрү салыштырылып, көйгөйлүү маселелер үзгүлтүксүз такталып, талдоого алынып, өнүгүүнүн кийинки этабына өтүү механизмдери аныкталып, кошумча критерийлер толукталып турду. Анткени, эгерде ар бир кызматкер өзүн-өзү жана кызматкерди объективдүү баалаган учурда гана ийгиликке жетери айкын болду.

Ички рейтингди жүргүзүү аркылуу кафедрада төмөнкүдөй өнүгүү катталды. ОПКнын өз кесибине болгон мамиле өзгөрдү, сапаттуу билим берүүгө көңүл бурулду, ар тараптан тынбай изденүүгө, талыкпай эмгектенүүгө өбөлгө түзүлдү, ар бир окутуучу өз багытын так аныктап, өз ишмердүүлүгүн ачык баалоого үйрөндү, туруктуу өнүгүү камсыздалды, сапатка, реалдуу жыйынтыкка маани берүү калыптанды, ийгилик жарата албаган, сапаттуу билим бере албаган окутуучулар өз ишмердүүлүгүнө ачык баа берип, мындан ары иштөө-иштебөө чечимдерин кабыл алуу жанданды, жамааттык ынтымак чыңалды, кафедраны өнүктүрүүнүн жана калыс башкаруунун негизги куралы такталды ж.б.

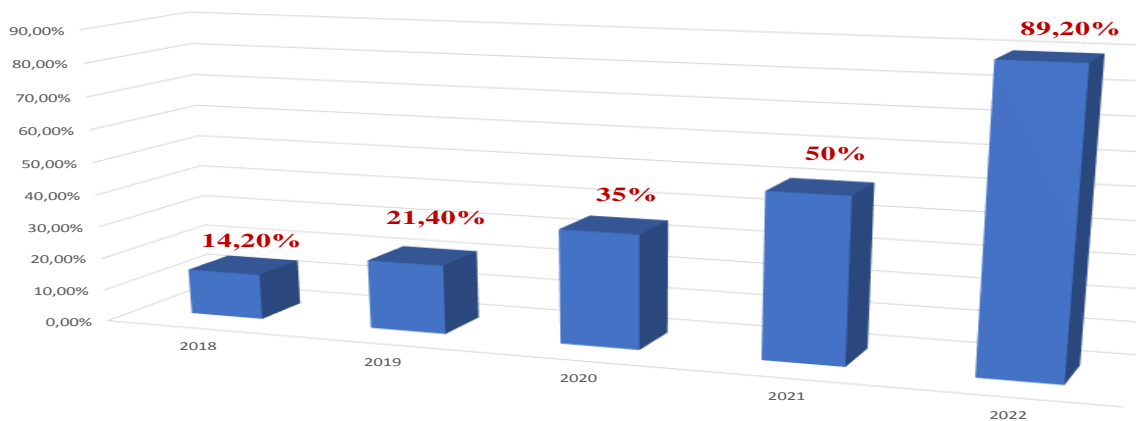
Кафедрада жарым жылдык, жылдык отчетторду тапшыруу-кабыл алуу ОПК үчүн жетишкендиктерди баалоо, сыйлоо, салыштыруу, өз багытын аныктоо, өнүгүүгө багытталган атаандаштыкты аныктоочу салтанаттуу жыйынга айланды. Төмөнкү таблицаларда ички рейтингге (2020-2021-окуу жылынан) маани бериле баштагандан тартып, үзгүлтүксүз жана тездик менен өнүгүү байкалган. Б.а. 2018-2019-жылдары 7% гана өсүү катталса, 2020-2021-2022-жылдардагы өнүгүү 63%га чейин жогорулагандыгы айкын көрүнүп турат.

1-таблицада кафедранын окуу-усулдук, илимий жана тарбиялык иштеринин 5 жылдык көрсөткүчү берилди:



Төмөнкү таблицада кафедранын 5 жыл ичиндеги “Мыкты окуу куралы”, “Мыкты көрмө сабак”, студенти аймактык олимпиаданын жана аймактык конференцияда жеңүүчү ж.б. боюнча 1-2-3-даражадагы дипломдор, жетишкендиктер эске алынган. Мында доцент, улук окутуучуга ар бир аталыш боюнча, ал эми окутуучуга бир аталыштагы жетишкендикке жетүү милдеттенмеси жыл сайын коюлган. Демек, 2018-2019-жылдары ички рейтингге маани берилбегенде көрсөткүчтөр төмөн жана өнүгүүдө өзгөрүү аз болгондугу көрүнүп турат.

2-таблицада кафедранын 5 жылдык көрсөткүчү берилди:



Баалоо критерийлери (негизгилери сакталуу менен) ар жылы бирдей боло бербейт, университеттин өнүгүү стратегиясына, кафедранын жылдык иш планына, мерчемделген максатка жараша толуктоо-өзгөртүүлөргө учурап турушу ыктымал.

Корутунду. Жыйынтыктап айтканда, ишмердүүлүктүн бир эле (илимий) багытына гана басым жасоо менен комплекстүү өнүгүүгө жетишпей тургандыгына маани берүү керек. Мындан тышкары, рейтингде мыкты кадрдык профессионалдык ресурсту сактоо зарыл. Б.а. атаандаштыкта ийгиликке жетүү үчүн мыкты, компетенттүү, жоопкерчиликтүү, жаратман, чыныгы илимпоз-педагогдорду сактап калуу, аларга шарт түзүп берүү зор мааниге ээ. Анткени, университет кызматкерлеринин саны менен эмес, алардын ар биринин ишинин натыйжалуугу менен бааланат.

Демек, рейтингде жазалоо же мыктыларды тандоо гана эмес, ар бир окутуучуга иштөөгө шык, жоопкерчилик, атаандаштыкка дем, сапатка кепилдик берип, авторитардык башкарууга, адам баалуулуктарына каршы турбашы керек. Рейтингдеги критерийлер комплекстүү, бирдиктүү системалуу болсо, иш системалаштырылат, бир топ көйгөйлөр чечилет, сапат өз натыйжасын берет, окутуучу өзүн-өзү өнүктүрөт, өзүн-өзү башкарат, ийгиликке жетүү жөндөмдүүлүгү калыптанат, алдыга максат коё алат, карама-каршылыктарга туруштук берүүгө көнүгөт, адамгерчиликтин жолун тандайт, өзүн жана өзгөнү ачык-айкын баалоого үйрөнөт. Анткени, ЖОЖдун

рейтингинин деңгээлине жараша өлкөнүн өнүгүү абалы, билим берүүнүн сапаты аныкталат.

Демек, окуу жайдын интенсивдүү жана натыйжалуу өнүгүүгө багыт алган артыкчылыктуу стратегиясынын алкагында иш жүргүзүү - ар бир түзүмдүн жана кызматкердин милдети. Албетте, бул иш-аракеттер аркылуу илим менен өндүрүштүн ортосундагы жетишкендиктер менен дүйнөлүк илимий мейкиндикке чыгууга, дүйнөнүн алдыңкы изилдөө университеттеринин катарына кирүүгө башка окуу жайларга салыштырмалуу байма-бай өнүгүү, сапаттуу билим берүүгө, изилдөөчү иш орундарынын мүмкүнчүлүктөргө ээ болуу кепилдиги жогору. Ошондуктан, университеттин стратегиялык пландарын көздөгөн ички рейтингдин ролу чоң.

Адабияттар

1. Васильева Е.Ю. Оценка деятельности преподавателей в российских и зарубежных вузах: Монография. – Архангельск: Северный государственный медицинский университет, 2005. – 170 с.
2. Исаева Т.Е., Чуриков М. П., Котляренко Ю. Ю. Эффективность оценивания деятельности преподавателей вузов: сравнение отечественных и зарубежных методик. Интернет-журнал «Науковедение». Том 7, №3 (май-июнь) .2015. -20 б.
3. Киреева Н.А Кузнецова С.И. Управление качеством образования в корпоративном вузе: модель оценки деятельности преподавателей. Илимий журнал. «Науки об образовании». 2017. 135-141 б.
4. Королева И.А. Оценка качества преподавания в образовательном учреждении (на примере НОЦ ИСЭРТ РАН) проблемы развития территории • вып. 1(57).2012. 92-101 б.
5. Лазаренко В.А. Положение о внутренней системе оценки качества образования СМК-П-4.2.3.-2.0-16 Версия 2.0. Курск, 2016. -19 б.
6. Программа стратегического развития «модель устойчивого развития Ошского государственного университета» на 2023-2026 годы.-Ош.2023. -30 б.
7. Петрук Г.В. Методические аспекты оценки качества профессорскопреподавательского состава университета © 2019, кандидат педагогических наук, Азимут научных исследований: экономика и управление. 2019.Т.8.№2 (27) 289-291-б.
8. Резник С.Д. Преподаватели вузов России: формирование и развитие профессиональных компетенций /СД.Резник, О.АВдовина. -М.: ИНФРА-М, 2016. - 139 б.
9. Рейтинг профессорско-преподавательского состава, заведующих кафедрами, кафедр и факультетов. стандарт учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» СТУ Д 1.39-2021 Редакция 04. –Минск. 2021. -26 б.