КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН БИЛИМ БЕРҮҮ ЖАНА ИЛИМ МИНИСТРЛИГИ

КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН УЛУТТУК ИЛИМДЕР АКАДЕМИЯСЫНЫН А.А. АЛТМЫШБАЕВ АТЫНДАГЫ ФИЛОСОФИЯ, УКУК ЖАНА СОЦИАЛДЫК-САЯСИЙ ИЗИЛДӨӨ ИНСТИТУТУ

Ж.БАЛАСАГЫН АТЫНДАГЫ КЫРГЫЗ УЛУТТУК УНИВЕРСИТЕТИ

ДИССЕРТАЦИЯЛЫК КЕҢЕШ Д 23.20.611

Кол жазма укугунда
УДК: 378+342.5

Абдыраманова Чолпон Шабданбаевна

МАМЛЕКЕТТИК ЖАНА МУНИЦИПАЛДЫК КЫЗМАТКЕРЛЕРГЕ БИЛИМ БЕРҮҮ БОЮНЧА МАМЛЕКЕТТИК САЯСАТ

23.00.02 – саясий институттар, процесстер жана технологиялар
Саясий илимдеринин доктору окумуштуулук даражасын
изденип алуу үчүн

авторефераты

Бишкек-2020

Диссертациялык иш Кыргыз Республикасынын Улуттук илимдер академиясынын А.А. Алтмышбаев атындагы философия, укук жана социалдык-саясий изилдөө институтунун саясий жана мамлекет башкаруу боюнча көйгөйлөр бөлүмүндө аткарылган

Илимий консультант: **Акунов Аалыбек Акунович -** тарых илимдеринин доктору, профессор, И.Раззаков атындагы Кыргыз мамлекеттик техникалык университетинин Философия жана социалдык илимдер кафедрасынын башчысы

Расмий оппоненттер: **Дононбаев Алим Донoнбаевич –** саясий илимдеринин доктору, профессор

Токтосунова Адаш Искендеровна – саясий илимдеринин доктору, "Диалог культур и цивилизаций" коомдук бирикменин төрайымы

Мухтаров Марс Мухтарович – саясий илимдеринин доктору

Жетектөөчү мекеме: "Кыргызстан эл-аралык университетинин" Окуу-илимий-өндүрүштүк комплексинин Социалдык-гуманитардык илимдер кафедрасы, Бишкек шаары, Л. Толстой көчөсү 17а/1

Диссертация 2020-жылдын 29-декабрында саат 14.30 Кыргыз Республикасынын Улуттук илимдер академиясынын А.А. Алтмышбаев атындагы философия, укук жана социалдык-саясий изилдөө институту жана Ж.Баласагын атындагы Кыргыз улуттук университетине караштуу саясий жана социология илимдеринин доктору (кандидаты) окумуштуулук даражасын изденип алуу үчүн жазылган диссертацияларды коргоо боюнча түзүлгөн Д23.20.611 Диссертациялык кеңештин жыйынында корголот. Дареги: 720071, Бишкек шаары, Чүй проспектиси, 265а, 1 кабат, диссертациялык залы.

Диссертация менен naskr.kg сайтынан таанышууга болот. Кыргыз Республикасынын Улуттук илимдер академиясынын борбордук китепканасынан жана Ж.Баласагын атындагы Кыргыз улуттук университетинин илимий китепканасынан таанышууга болот. Даректери: 720071, Бишкек шаары, Чүй проспектиси, 265а, 1 кабат жана 720033, г.Бишкек, ул. Жибек Жолу просп., 394, 8-корпус, 1 кабат.
Автореферат 2020-жылдын "27"-ноябрында таркатылды.

Диссертациялык кеңештин
окумуштуу катчысынын
милдетин аткаруучу,
соц.и.д., проф. Р.Б. Салморбекова

ИШТИН ЖАЛПЫ МҮНӨЗДӨМӨСҮ

Диссертацияда изилденген теманын актуалдуулугу Кыргыз Республикасынын натыйжалуу жана калыс башкаруусу, өлкөнүн инновациялык өнүгүүсүнүн жана санариптешүүсүнүн мыйзам ченемдерин эске алуу менен демократиялык өнүгүүсү үчүн башкаруу кадрларына кошумча кесиптик билим берүү жаатындагы мамлекеттик саясаттын жогорку маанилүүлүгү жана артыкчылыктуу мүнөзү менен аныкталат.

Диссертацияда мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды окутуу жаатындагы мамлекеттик саясатты калыптаган ички механизмдерин, алдыңкы тенденцияларын жана өзгөчөлүктөрүн, улуттук булактарын жана процесстерин көрсөтүү максатында башкаруучуларды окутуу жаатындагы мамлекеттик өнүгүүнүн советтик жана советтик мезгилден кийинки мезгилдерге саясат таануу экскурстары жасалды. Компетенттүү мамиле жана мотивациялык аспектинин эл аралык тажрыйбасы изилденди. Кыргыз Республикасындагы мамлекеттик кызматтын реформалоосунун негизги баскычтары, социалдык компонентаны эске алуу, билим берүү сапатын камсыздоо, инновациялык мамилелерди жана маалымат технологияларын эске алуу керектиги берилди.

Диссертациянын темасынын илимий-изилдөө иштери менен байланышы. Диссертациялык изилдөөнүн темасы демилгелүү.

Изилдөө объектиси болуп мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларга кесиптик билим берүү системасынын иши саналат.

Изилдөө предмети катары мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды окутуу жаатындагы мамлекеттик саясат, мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды кайра даярдоо жана квалификациясын жогорулатууну жакшыртуу аспектилери чыгат.

Изилдөө максаттары жана милдеттери. Диссертациялык иштин максаты болуп мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды кошумча окутуу жаатындагы Кыргыз Республикасынын мамлекеттик саясатын аныктоо жана аны өнүктүрүү жана жакшыртуу боюнча практикалык сунуштарды иштеп чыгуу болуп саналат.

Көрсөтүлгөн максатка жетүүдө бир катар **милдеттерди** аткаруу талап кылынды:

1. башкаруу кадрларына кесиптик билим берүүнү изилдөөнүн теориялык-методологиялык негизин аныктоо;
2. мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды окутуу системасын өнүктүрүү жана жакшыртуу боюнча мамлекеттик саясаттын баскычтарын талдоо;

3. мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды окутуу системасындагы карама-каршылыктарды жана стратегиялык артыкчылыктарды талдоо;

4. мамлекеттик башкаруу жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу чөйрөсүндө коомдук жана саясий институт катары билим берүү мамлекеттик саясаттын системасынын түшүнүгүн аныктоо;

5. ар кыл өлкөлөрдүн мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлерине кесиптик билим берүү институттарынын тажрыйбасын изилдөө;

6. дем берүүчү курам бөлүктөрдү мамлекеттик жана муниципалдык кызматчылардын ишмердүүлүгүнүн натыйжалуулугун жакшыртуу механизми катары изилдөө;

7. мамлекеттик жана муниципалдык кызматчылардын кесиптик даярдоосунун баалуу адеп-ахлактык аспектилеринин маңызын изилдөө;

8. билим берүү сапатынын көйгөйлөрүн жана керектөөлөрүн баалоо, мониторинг жана баалоо куралдарын колдонуу менен талдоо;

9. мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлерди кайра даярдоо жана квалификациясын жогорулатууда тренерлерге коюлган талаптарды тактоо жана толуктоо;

10. мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды окутуу системасындагы инновациялык багыттарды изилдөө;

11. Кыргыз Республикасындагы мамлекеттик кызматты реформалоонун негизги баскычтарын изилдөө;

12. мамлекеттик органдар жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын кызматчыларын окутуу жаатындагы мамлекеттик саясатты жакшыртуу үчүн илимий-практикалык сунуштарды иштеп чыгуу.

Диссертациянын **илимий жаңылыгы** анын Кыргызстандагы мамлекеттик жана муниципалдык кызматчылардын билим алуусун өнүктүрүү жана жакшыртуу жаатындагы мамлекеттик саясаттын ишке ашуусунун практикалык тажрыйбасын изилдеген алгачкы кыргыз тилинде жазылган илимий-прикладдык эмгек болушунда.

Мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды окутуу боюнча мамлекеттик саясаттын көйгөйлөрүн комплекстүү изилдөөнүн натыйжасында **жаңы натыйжалар** алынды:

- кесиптик кадрларды даярдоодо концептуалдык мамилелердин компоненттери аныкталды;
- Кыргыз Республикасындагы мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды окутуу системасынын негизги өнүгүү баскычтарынын комплекстүү талдоосу ишке ашырылды;

- кошумча билим берүүнүн калыптануу, ишке ашуу жана жакшыруусуна саясий модернизациялардын таасир этүү жаратылышы көрсөтүлдү;

- мамлекеттик башкаруу жана муниципалдык башкаруу жаатындагы кызматчыларды окутуу боюнча батыш парадигма өлкөлөрүнүн моделдеринин терс жана оң таасирин талдоосу менен Кыргызстанга кээ бир керектүү шарттары каралат;

- кайра даярдоо жана квалификациясын жогорулатуу системасы инновацияларга жана инсандык жактан өсүүгө багытталат;

- мамлекеттик органдар жана кошумча билим берүү институттары ортосунда өз ара аракеттешүүсүнүн айрым өзгөчөлүктөрү аныкталды;

- аныкталган өзгөчөлүктөрдүн негизинде мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларга кесиптик билим берүү системасын жакшыртуунун стратегиялык багыты белгиленди.

Диссертациялык изилдөөнүн **натыйжаларынын практикалык мааниси** кесиптик билим берүү системасына карата коюлган талаптарга ылайык Кыргыз Республикасында башкаруу кадрларын кесиптик даярдоосунун теориялык жоболорун жана практикалык тажрыйбаларын системалаштырыуусу менен жалпылаштырыуусунда. Калыптанган натыйжалар менен сунуштар билим берүү практикасынын милдеттерин чечүү үчүн теориялык-методологиялык негизди кеңейтет (билим берүү программаларын, мамлекеттик жана муниципалдык кызматтын кадрдык саясатын ишке ашыруу механизмдерин, персоналдын кесиптик өнүгүүсүн башкаруу технологияларын, мамлекеттик жана муниципалдык кызматчылардын карьералык илгерилөөсүндө билим берүүнүн кийрилишин иштеп чыгуу).

Диссертациянын практикалык мааниси кийинки мүмкүнчүлүктөрдө камтылган:

- мамлекеттик органдар жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу жаатында окутууну жакшыртуу программаларын иштеп чыгууда автордун сунуштарын колдонуу;

- мамзаказ тематикаларын калыптоодо сунуштарды колдонуу;

- мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды кесиптик окутуу жаатында мамлекеттик кадр саясатынын концептуалдык жоболорун конкреттештирүү.

Коргоого сунушталган негизги жоболор. Диссертациялык эмгекте автор тарабынан жактоого алып чыккан илимий жоболор иштелип чыгып, негизделди.

1. «Мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды окутуу системасы», «кайра даярдоо жана квалификациясын жогорулатуу», «мамлекеттик жана муниципалдык кызматчынын жетиктиги», «билим

берүүнүн үзгүлтүксүздүгү жана туруктуулугу», «билим берүүдө керектөөлөрдү баалоо» түшүнүктөрү караштырылып, талданды. Мунун негизинде окуу процесси кандайча жүргүзүлөрүн жана тренингдер сапаты кандайча бааланарын көрсөткөн бир катар көз караштар жалпыланды.

2. Илимий-колдонмо ыкмалардын кошумча кесиптик билим берүү: саясат тануу, философиялык, социологиялык системасынын талдоосуна болгон өз ара байланышы, аракеттешүүсү изилденди. Саясат таануу жана философиялык мамилелеринин колдонулушу билим берүү маселелерин инсандык чендин кеңири түшүнүгүндө, жана ошол эле убакта саясий институттардын жана процесстердин алкагында, караштырууга жол берери; социологиялык мамиле кошумча кесиптик билим берүү көйгөйлөрүн изилдөөдө анын эки – коомдук жана инсандык тарабын айкаштырууга жол берери; институттук мамиле билим берүүнү социалдык жана жеке деңгээлде изилдөөгө мүмкүнчүлүк берери негизделди.

3. Мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды кесиптик даярдык системасында билим берүү технологияларынын маанилүү милдети болуп, башкаруу кадрларынын адеп-ахлактык ченемдерин жана баалуулук багыттарын калыптоо саналары негизделди.

4. Башкаруу кадрларынын кесиптик даярдоосунда болгон керектөөлөр менен кесиптик кайра даярдоо жана квалификациясын жогорулатуунун сапаты, окуу процессин гуманизациялаштыруу керектиги, тренерлердин кесипкөйлүгүн жогорулатуусу, заманбап окууга башкаруу структуралардын кадрдык керектөөлөрү.

5. Башкаруу жаатындагы кадрларынын кесиптик даярдоосунда заманбап интерактивдүү методологияларды жана дистанттык технологияларын өздөштүрүү, башкаруучу кадрлардын кайра даярдоодо жана квалификациясын жогорулатууда карьералык мотивациясын бекемдөө, мамлекеттик жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу чөйрөлөрүндө башкаруучу кадрларды кайра даярдоодо жана квалификациясын жогорулатууда каражаттардын кескин жетишсиздиги. Коомдун санариптешүү багыттарын эске алуу менен, мамлекеттик кызматчыларды даярдоодо окуу программаларын жана пландарын жаңы мазмун менен толтуруу керектиги.

6. Билим берүүнүн дем берүү, жетиктик, туруктуулук, гуманизациялаштыруусуна жана анын алдыга озгон мүнөзүнө багыттар, жана ошондой эле башкаруу кадрларынын, анын ичинде мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды, кесиптик билим алуусунун мазмундук негизин толук чагылдырган үзгүлтүксүз билим берүүнүн системасын калыптоо принциптери аныкталып, мүнөздөлдү.

7. Мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды кесиптик окутуу сапатынын мүнөздөмөлөрү негизделди. Аларга: кесиптик билим көлөмү

жана түзүмү, кесиптик стратегиялык ой жүгүртүү түрү, башкаруу кадрларынын практикалык ишмердүүлүгүнүн өзгөчөлүгү жана мазмуну жана ролдук багыты, ошондой эле башкаруу чечимдерин кабыл алуу жөндөмдөрү жана кызматчылардын жүрүм-турумунун, ишмердүүлүгүнүн адеп-ахлактык принциптери кирет.

8. Кайра даярдоо жана квалификациясын жогорулатуу курстарын жетиштүү жогорку сапаттуу деңгээлде аткарууга жолтоо болгон көйгөйлөр аныкталды. Билим берүү процессин жакшыртуу, өткөрүлгөн тренингдердин сапатын камсыздоо үчүн практикалык сунуштар иштелип чыкты.

9.Мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларга кесиптик билим берүү системасынын негизги багыттары изилденди. Мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды окутуу максаттары менен реформаланып жаткан кыргызстан коомунун керектөөлөрүнүн ортосунда байланыш түзүлдү.

Изденүүчүнүн жеке салымы. Изилдөөнүн негизги жыйынтыктары менен тыянактары изденүүчүнүн жеке өзү иликтеген илимий изилдөө болуп саналат. Изилдөөнүн жаңылыгы менен тажрыйбалык маанилүүлүгү жана коргоого коюлган негизги жоболор автор тарабынан түзүлгөн. Изденүүчү "Жергиликтүү мамлекеттик администрациялардын жана мамлекеттик органдардын аймактык бөлүмдөрүнүн жетекчилеринин жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын башчыларынын окуу муктаждыктарын баалоо" аттуу долборго толугу менен катышып, изилдөөнүн бардык баскычтарын, процедураларын ишке ашырууда координация түздү жана жыйынтыктарын презентацияда сунуштады. Презентацияга Кыргыз Республикасынын Президентинин алдындагы Коопсуздук Кеңешинин, Кыргыз Республикасынын Ички иштер министрлигинин, Улуттук коопсуздук боюнча мамлекеттик комитетинин, Жергиликтүү өз алдынча башкаруу жана этностор аралык мамилелер боюнча Мамлекеттик агенттигинин, Мамлекеттик кадр кызматынын (мындан ары-МКК) өкүлдөрү жана бейөкмөттүк уюмдардын өкүлдөрү катышышкан.

Изденүүчүнүн 31 публикацияланган статьялары бар, анын ичинен 21 - жеке өзү публикациялаган. Мындан тышкары 10 соавтордук публикациялары бар, анын ичинен 3 статьяны - илимий консультанты (тарых жана саясат таануу и. д., проф. А.А. Акунов) менен биргелешип чыгарган; ошондой эле 6 авторлор (тарых и. д., проф. О.Т. Ожукеева; экономика и.д., доц. Б.К. Мейманов; саясий и.к., доц. м.а. Дуйшо кызы Нуржан; экономика и.к., доц. м.а. А.С. Кадырбердиева, эксперт Т.А. Третьякова; мамлекеттик кызматкер М.А.Парханов) менен биргелешип чыгарган публикациялары бар.

Изилдөө жыйынтыктарын апробациялоо жана ишке ашыруусу. Диссертациялык иш Кыргыз Республикасын Улуттук илимдер

академиясынын Философия жана саясий-укуктук изилдөөлөр институтунун Саясат таануу жана мамлекеттик башкаруудагы көйгөйлөрү бөлүмүнүн кеңейтилген отурумунунда талкууланган. Изилдөөнүн негизги жоболору менен тыянактары эл-аралык илимий-практикалык конференцияларда баяндалган жана апробацияланган: “Актуальные вопросы образования и науки” аттуу эл-аралык илимий-практикалык конференцияда (2015-ж., Тамбов ш., Россия Федерациясы); Кыргыз Республикасын Жогорку Кеңешинин кызматкерлеринин окууга болгон керектөөлөрүн баалоо боюнча семинарында (2016-ж., Бишкек, Европанын коопсуздук жана кызматташтык боюнча уюмдун борбору (мындан ары-ЕККУ) Кыргыз Республикасынын Президентинин алдындагы мамлекеттик башкаруу академиясы (мындан ары-КРПМБА) менен биргеликте); Мониторинг жана баалоо боюнча эл аралык конференцияда (2017-ж., Ереван ш., Еревандагы Америкалык университет); «Кыргыз Республикасынын заманбап шарттардагы улуттук кызыкчылыктары» темасы боюнча Жайкы мектебинде (2017-ж., Чолпон-Ата ш., ЕККУ борбору КРПМБА менен биргеликте); «E-learning» башкарууда электрондук окутуунун заманбап мүмкүнчүлүктөрү» аттуу эл аралык конференцияда (2018-ж., Алматы ш., Казахстан Республикасы, КИМЭП); ЕККУ тарабынан уюштурулган «Улуттук коопсуздук чакырыктары жана мамлекеттик\муниципалдык кызматчыларды окутууда керектөөлөрдү баалоо» тегерек столунда (2018-ж., Бишкеке ш.), “Актуальные проблемы развития экономики и управления в современных условиях” (2019-ж., Москва ш.); “Современное развитие государственной службы Кыргызской Республики: проблемы и перспективы” эл аралык илимий-практикалык конференция (2020-ж. январь, Бишкек ш., Кыргызстан, Б. Ельцин атындагы Кыргыз-Орус Славян университети); “СНГ: реформа госслужбы на постсоветском пространстве” онлайн-тегерек столу (2020-ж., октябрь, Москва ш., Россия Федерациясы, РАНХиГС); “Future Direction of Civil Servant Training for Building the Capacity og Local Governments in the Post-COVID-19 Era» онлайн-глобалдык форум (2020-ж., октябрь, Сеул ш., Түштүк Корея, LOGODI).

Изилдөөнүн натыйжаларынын жарыялынышы жана колдонулушу. Изилдөөнүн жыйынтыктарынын чагылдыруусу 31 кыргызстандык жана эл аралык басмаларда жарыяланды.

Диссертациялык көлөмү жана түзүлүшү. Диссертация киришүүдөн, төрт главадан жана аларды камтылган сегиз параграфтан, корутундулардан, сунуштардан, колдонулган адабияттардын тизмеси менен бирге 259 беттен турат. Иштин аягында пайдалынган булактардын тизмеси жана тиркемелер сунушталат.

НЕГИЗГИ ИШ МАЗМУНУ

Киришүүдө илимий ишке жалпы мүнөздөмө берилип, иликтөөгө алынган проблеманын актуалдуулугу, максаты жана милдеттери, илимий жаңылыгы, практикалык мааниси, коргоого алынып чыгарылган негизги

жоболор, апробацияланышы, структурасы жана көлөмү белгиленди.

“Кесиптик кадрларды даярдоо боюнча мамлекеттин саясаты” деп аталган биринчи главада кошумча билим берүү системасындагы илимий анализге тартуунун негизги булактары, ошондой эле колдо бар башкаруу жана аткаруу мүмкүнчүлүктөрү менен бирге коомдун өсүп жаткан талаптарына жана сурамдарына ылайык заманбап мамлекеттик саясаты анализденди.

“Кызматчылардын кесиптик потенциалын өнүктүрүү боюнча мамлекеттик саясат” деп аталган биринчи параграфында мамлекеттик кадр саясатын ишке ашыруунун артыкчылыктуу багыттары жана мамлекеттик жана муниципалдык башкаруу түзүмүнүн сапаттык кадрдык камсыздоо көйгөйлөрү каралмакчы.

Билим берүүнүн ар кыл маселелерин изилдөөгө көптөгөн эмгектер арналган. Ошол эле учурда саясий жана билим берүү системаларынын өз ара аракеттешүүсү Ф. Кумбс, А. Маслоу, У.Р. Эшби, Б. Саймон, Д. Дьюи, Э. Тоффлер, Т. Парсонс, Дж. Равен жана башка чет элдик илимий ойдун классиктеринин изилдөөлөрүнүн жана талдоолорунун негизинде изилденген.

Россиялык саясий адабиятта билим берүү тармагындагы мамлекеттик саясаттын калыптануу, мамлекеттик башкаруу жаатынын баалуулуктар көйгөйлөрү, башкаруу кадрларынын кесиптик даярдоосунун адеп-ахлактык аспектилери сыяктуу маселелери А.В. Оболонский, Л.Н. Пономарев, В.Г. Асеев, Л.А. Василенко, Н.И. Калаков, Е.В. Охотский, А.В. Понеделков, Г.В. Атаманчук, Т.И. Заславская, А.Л. Андреев, В.Л. Романов, Б.Т. Пономаренко, Ф.Г. Зиятдинова, А.Д. Урсул, В.И. Панарин, Г.М. Рузавин, В.И. Матирко, В.С. Егоров, А.И. Соловьев сыяктуу окумуштуулардын эмгектеринде чагылдырылган.

Заманбап коомдук өнүгүүдөгү билим берүүнүн ролу менен ордунун концептуалдык негиздемесине салым кошкон кыргызстандык окумуштуулардын ичинен А.Б. Абдрашевди өзгөчө белгилеп кетүүгө болот. Кыргыз Республикасынын мамлекеттик башкаруусунун жана мамлекеттик кызматтын трансформация маселелери Т.О. Ожукеева, Т.А. Абдрахманов, А.А. Акунов ж.б. саясат таануучулардын жана тарыхчылардын эмгектеринде каралган.

Билимдин сапаты Кыргызстанда Улуттук өнүгүүнүн стратегиясында өзгөчө оорунга ээ жана бул маселе өтө маанилүү болгондуктан келечекте улам калыптанмакчы. Мамлекеттик билим берүү саясатынын ишке ашуу механизмдерин караштырып жатып, максаттарды божомолдоонун мазмунун жана категориялык түзүмүн билүү зарыл, себеби бул белгилүү максаттарга жетүүдө жолдорду жана каражаттарды баалоого жол бермекчи.

Мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды окутуу системасындагы мамлекеттик саясаттын максаттарын изилдөө аракетинин маанилүүлүгүн белгилеп кетүү зарыл. Адистерди даярдоо мамлекеттик максаттарынын мазмуну улуттук стратегияларды, өкмөт документтеринде, кабыл алынган мамлекеттик программаларда таризделген.

Кесиптик кадрларды даярдоо боюнча мамлекеттик билим берүү саясатынын ишине системалык мамиле кылуу изилдөөдө эки аспекти менен берилет. Биринчиден, мамлекеттик саясат объектисин жогорку кесиптик билим берүү тармагында изилдөө контекстинде; экинчиден, мамлекеттик башкаруу жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу жаатындагы кызматчыларды даярдоо боюнча мамлекеттик билим берүү саясатынын ишке ашыруусунун бүтүн процессинде.

Мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды окутуудагы мамлекеттик саясатты изилдөөдөгү системалык ыкма башкаруу, илимий-методологиялык, инновациялык, кадрдык, экономикалык, ченемдик-укуктук, эл аралык кызматташуу сыяктуу мамлекеттик саясаттын кайра даярдоо жана квалификациясын жогорулатуу системасындагы ар бир курам бөлүгүнүн сапаттык өнүгүүсүнүн жогорку деңгээлдерин изилденишин болжойт.

Кайра даярдоо жана квалификациясын жогорулатуу тармагындагы мамлекеттик саясаттын курам бөлүктөрү – бул өз ара жана тышкы чөйрө менен аракеттешүүсү сапаттык өзгөчөлүктөрдү түзүп, кесиптик кадрларды даярдоо боюнча билим берүү саясатынын маңызын чагылдырган түзүмдүк бирдиктер.

Мамлекеттик башкаруу жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу жаатындагы мамлекеттик билим берүү саясатын социалдык-аракеттешүү мамилеси тарабынан караштыруу зарыл. Иш-аракеттерди жалпы маанисинде курчап турган дүйнөгө карата болгон карым-катнаштардын өзгөчө формасы катары берет, анын мазмуну катары маданият формаларынын өздөшүү жана өнүгүүсүнүн негизинде бул дүйнөнүн жөндүү өзгөрүшү жана кайра түзүлүүсү чыгат [Солдаткин В.И. Современная государственная образовательная политика: социальные императивы и приоритеты [Текст] / В.И. Солдаткин. - М.: Издательство МЭСИ, 1999. – 56-59-бб.].

Билим берүү системасындагы мамлекеттик реформаларды реалдуу жашоонун бурмалоолору, кокус үзгүлтүктөрү, жашоо жүрүшүнүн бирдей эмес шарттары, моделдин болжолунун шарттарынын так эместиги менен көйгөйү катары караштыруу инновациялык иш-аракеттердин кыйла сезимтал кошумча системаларын издөө көйгөйү менен байланышкан. Бул системалар кайра даярдоо жана квалификациясын жогорулатуунун бүтүн системасын кризистен чыгарып, башкаруунун билим берүү

мекемелериндеги чаржайыт жөндөө, өз алдынча жөндөөсү менен болгон байланышын камсыздоого жөндөмдүү.

Кайра даярдоо жана квалификациясын жогорулатуудагы мамлекетик саясатынын жүзөгө ашуусундагы заманбап баскычы бул саясаттын бардык курам бөлүктөрүнүн божомол негиздемесине талаптардын жогорулашы менен мүнөздөлөт. Илимий-камсыздоочу баскыч жана кызматчыларды даярдоо каражаты катары билим берүү саясатын жүзөгө ашыруудагы божомолдоонун керектиги алдыга методологиялык маселелерди коюп келет.

Мамлекеттик башкаруу жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу жаатындагы мамлекеттик саясаттын баалуулугу анын окуунун белгилүү тибин: инсанга багытталган, прагматикалык, социалдык багыттагы, адамдын гуманисттик жана руханий-адептик билим алуусун, маалыматтык, технологиялык, диалогдук, инновациялык түрлөрүн калыптоого (билим алуунун мазмуну, технологиясы жана өзүнчө философиясы сыяктуу эле алардын субъектилеринин аң-сезимине) таасир эте алган жөндөмүндө.

Дж. Равендин көз карашы өзгөчө мааниге ээ, анда жетиктик адам баалуулуктарынын органикалык биримдигинде гана көрүнүп, башкача айтканда, эмгек рыногундагы атандашууга жөндөмдүүлүк үчүн олуттуу мааниге ээ болгон адамдын ошол ишмердүүлүккө терең кызыгуусунун шартында гана келип чыгат деп белгиленет [Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация [Текст] / Дж. Равен // Пер. с англ. А.В. Ковалев. - М.: Когито-центр, 2002. – 168-172-бб.].

Баалуулуктардын жогоруда белгиленген сапаттарын эске алуу менен – мамлекеттик башкаруу жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу жаатындагы мамлекеттик саясаттын максаттарын жана калыптануусун борбордук түшүнүк катары караштырып, мунун тегерегинде сунуштарды иштеп чыгуу зарылчылыгы бар.

Жалпысынан, баалуулуктун мазмунун белгилөө – кайра даярдоо жана квалификациясын жогорулатуу системасындагы билим берүү саясатынын максаты Кыргыз Республикасынын маалыматтык коомчулугунун өнүгүүсү үчүн эмне керектигинен, жумуш берүүчүлөрдүн адистерден күткөн нерселерден көз каранды болгон мамлекеттик жана муниципалдык кызматчынын модели калыптоо маселеси менен байланышат.

Ченемдик-баалуулук мамилеси мамлекеттик башкаруу жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу жаатындагы мамлекеттик саясаттын мамлекеттик жана муниципалдык башкаруудагы коомдун кадрдык мүмкүнчүлүгүн калыптоодо турган негизги баалуулугун аныктоого жол берет.

Белгиленген мамилелердин мүмкүнчүлүктөрүн интеграциялоо жолу менен билим берүү системасын өнүктүрүү мамлекеттик саясатынын экспектациялык аспектиси ачылат, ал социалдык күтүүлөрдүн, көз

караштардын, мамлекеттин кесиптик кадрларды канааттандыруу талаптарынын маанилүүлүгүн болжойт. Экспектациялык мамиле аркылуу мамлекеттик башкаруу жана өз алдынча башкаруу жаатындагы мамлекеттик саясаттын коомдун күтүүлөрү, сурамдары, социалдык-экономикалык чөйрөнүн талаптары менен болгон өз ара көз карандылыгы көрүнүп, жана ошондой эле бул саясат убакыт чакырыктары жагынан, анын ичинде билим берүүнү инновациялык сапаты, анын атаандашууга жөндөмүн жогорулатуу жаатында караштырылат.

Кошумча билим берүү системасындагы заманбап саясат оң тажрыйбалар, салттар жана колдо бар башкаруу жана аткаруу мүмкүнчүлүктөрү менен бирге коомдун өсүп жаткан талаптарына жана сурамдарына ылайык келбеген карама-каршылыктарды жана кемчиликтерди кошо алып жүргөн чындык бар.

Учурда дүйнөнүн бардык өнүккөн өлкөлөрүндөгү үзгүлтүксүз билим берүү – мамлекеттин өнүгүүсүндөгү билим берүү саясатынын негизги стратегиялык багыты болуп саналат [Agile in Education [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.youtube.com/watch?v=WjwEh15M5Rw What is Agile? | Agile Methodology | Agile Frameworks]. Буга ылайык мамлекеттик артыкчылыкта үзгүлтүксүз билим берүү (өмүр бою созулган окуу — Life Long Learning) системасын калыптоо программалары жүзөгө ашырылып келет – билимин, жөндөмүн жана квалификациясын жеке, коомдук жана кесиптик өмүр бою созулган окуу ишмердүүлүгү. Ошондой эле чет өлкөдө Lifewide learning (бүтүн жашоодогу окуу) деген термин пайда болду – жашоонун каалаган баскычында жана тиричиликтин каалаган деңгээлинде орун алган расмий, расмий эмес же формалдуу эмес окуу.

Ошентип, кесиптик үзгүлтүксүз билим берүү эл аралык документтер чегинде, бир жагынан, билим деңгээлин, жөндөмүн жана кесиптик жетиктигин жогорулатуу максатында туруктуу негизде ишке ашырылган жана инсандын өнүгүүсүнө жол берген, маданий баалуулуктарга жана активдүү жарандык көз карашка жол ачкан ар тараптуу багыттагы окуу ишмердүүлүгү. Башка, прагматикалык жагынан алганда кесиптик үзгүлтүксүз билим берүү эмгек ресурстарынын өзгөрүлмө өндүрүштүк процесске жана шарттарга ылайыкташуу каражаты катары караштырылат.

Ошентип, үзгүлтүксүз билим берүү саясатынын образы билим берүү стандарттарынын уланышына жетүү, билим берүү уюмдарынын үзгүлтүксүз билим берүү программаларын ишке ашыруусунда жана калктын билим керектөөсүн канаттандыруусунда колдоо системасын түзүүнү болжоп келет [Субетто А.И. Государственная политика качества высшего образования: концепция, механизмы, перспективы [Текст]: / А.И. Субетто // Академия Тринитаризма. - М.: 2004. - №3. – 132-139-бб.].

Билим берүү мекемелер тармагындагы кесиптик үзгүлтүксүз билим берүүнүн модели жалпы коомдо, жана ошондой эле анын курамындагы

индивиддерде пайда болгон көп сандагы билим керектөөлөрүн муктаждык жана жетиштик деңгээлде канааттандырууга жол берген номенклатурасын жана өз ара байланышын мүнөздөп келет.

Кесиптик кадрларды даярдоо системасында мамлекет ишмердүүлүгүнүн саясий беделинин маңызын аныктап жатып, талдоонун негизине иш-аракеттүү ыкманы коюу зарыл, бул мамлекеттик башкаруу жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу жаатындагы билим берүү саясатынын иш жүзүндөгү милдетин, иш-милдеттерин, абалын, коомдук керектөөлөргө жооп берүүсүн жана аяккы натыйжаларын өлчөөгө жол берет.

“Кесипкөй кадрларды даярдоодогу мамлекеттик саясаттын концептуалдык мамилелери” деп аталган экинчи параграфта «мамлекеттик билим берүү саясаты» деген категориясы, дүйнөнүн алдыңкы мамлекеттеринде билим берүүнүн ролу, экономикалык жана коомдук прогресстин эң маанилүү факторлору жана, жалпы мамлекеттик деңгээлде, өзгөчө кам көрүүнү талап кылган тармак. Мамлекеттик билим берүү саясатынын ар кыл аныктамалары изилденди.

Билим берүү саясаты жана билим берүү тармагындагы саясат биринчи кезекте, алардын башкы субъектисинин - мамлекеттин иш-аракети катары каралат, жана алардын билим берүүнү өнүктүрүүгө багытталган максаттары менен маселелери, коомдук-саясий жана экономикалык шарттардан, инсандын жана коомдун керектөөлөрүнөн көз каранды. Ошондой эле теориялык деңгээлде саясаттын бул эки түрүнүн түшүнүктөрүн мазмундуу-түзүлүштүк ажыратылышы келип чыгууда, ушул эле учурда билим берүү тармагындагы саясат, тагыраак айтканда, бул изилдөөдө каралган кесиптик билим берүү тармагындагы саясат, билим берүү саясатынын түзүлүштүк курам бөлүгү болуп саналат.

Комплекстүү изилдөөлөрдү ийгиликтүү ишке ашырууда теория менен практиканын бирдиктүүлүк принциби чоң рол ойнойт. Практика – тигил же бул теориялык жобонун чындык ченөлчөмү. Практикага таянбаган теория ой жүгүртүүгө негизделет жана өнүмсүз болот. Илимий теория аркылуу жөнгө салынбаган практиканын натыйжалуулугу аз, стихиялуу жана тийиштүү максаттуулугу жок.

Изилденип жаткан көйгөйдү чечүүдөгү кесипкөй мамиле политологиялык, психологиялык-педагогикалык, экономикалык, социалдык көрүнүштөрдү кароонун объективдүүлүк негизи менен тыгыз байланышта.

Саясий, коомдук, окутуучулук, илимий-изилдөөчүлүк, инновациялык иш-аракеттерди таанууда изилдөөчүнүн милдети болуп, өзүнүн атынан, сырттан субъективдүү ой кошпой туруп, көрүнүштүн маңызын табуу үчүн жолдорду жана куралдарды табууда камтылган.

Объективдүүлүк принцибин ишке ашыруу, анын ишке ашуу жүрүшүн талдоо аркылуу жогорку кесиптик билим берүү тармагындагы саясаттын чындыгына өтүүнү талап кылат. Бул жерде, талдоо саясий аныктыктын өзүнө такалбайт, ал бул саясаттын маселелерин чечилишине таасир берген объективдүү дүйнөнү изилдейт, кошумча билим берүүдөгү саясий стратегиянын калыптануусуна жана өнүгүүсүнө таасир берген глобалдык, социалдык, саясий, экономикалык көрүнүштөргө өзгөчө маани берет.

Саясат таануунун курама бөлүгү болуп, кесипкөй кадрларды даярдоодо саясаттын таануу ролунун изилдөөсүндө чагылдырылган, жалпы жана философиялык дүйнөгө көз караштардын негизинде түзүлгөн кыйла маанилүү принциптер болуп детерминизм, тышкы таасирлер менен өнүгүүнүн ички шарттарынын биримдик, инсандын аң-сезиминин активдүүлүгү, комплекстик мамиле, концептуалдуулук ж. б. принциптери саналат.

Комплекстүү мамиле принциби, полидетерминирленген, татаал түзүлүшкө ээ болгон болмуштун объектилери жана тармактарынын бар болушу менен байланышта. Ал билим менен илимдин ар тармактарынын өз ара аракеттешүүсүнүн жана жуурулушуусунун күчөшүнүн мыйзам ченемдүүлүктөрүн жана мүнөздүү багыттарын, дүйнөлүк мейкиндикте коомдун жана адам таануунун өнүгүшү тууралуу дисциплина аралык, комплекстүү жана жуурулушкан изилдөөлөрдүн зарылчылыгын көрсөтөт. Ошондуктан маалымат арттыруучу өңүттөн караганда, бул негиз жогорку кесиптик билим берүү тармагындагы саясат үчүн өтө маанилүү, себеби, адамдын тиричилик аракетинин жана коомдун, илимдин жана билим берүүнүн өнүгүүсүнүн ар тарабын камтыган көйгөйлөр пайда боло баштады. А.А. Деркачтын оюу боюнча, бул көйгөйлөр гипотетикалык абстрактуу мүнөзгө ээ болгон эмес, алар XX жана XXI кылымдын башында адам коомунун өнүгүшүнүн практикалык жагдайы тарабынан коюлган [Деркач А.А. Общая и прикладная акмеология [Текст] / А.А. Деркач. - М.: РАГС, 2008. – 201-204-бб.].

Жогорку кесиптик билим берүү тармагындагы мамлекеттик саясаттын деңгээлинде, улантуучулук, бүтүндүк саясий жүрүштүн негизги компоненттеринин жалпы багытын жана өнүгүү маңызын ачып берет – максаттарын, маселелерин, мазмундарын, принциптерин, усулдарын, куралдарын жана калыптарын.

Улантуучулук – бул көп кырдуу көрүнүш, жана өзүнүн ар бир көз карашында ар кандай билинет, ушул себептен анын түшүндүрмөсүнүн көптүгүнүн келип чыгышы айкын иш. Улантуучулук деп биз, кадрларды кесипкөйлөө саясатын ишке ашырууда, анын айрым тараптарынын, бөлүктөрүнүн, кырдаалдарынын жана баскычтарынын ортосундагы үзгүлтүксүз байланышты камсыздоону талап кылган; бул саясатты ишке

ашыруунун мурунку кырдаалдарында ээ болгон билимди кеңейтүүнү жана тереңдетүүнү талап кылган; анын багыттарын ишке ашыруунун жалпы жүрүшүнүн аракеттик жогорулаган өнүгүүсүн, жумуштун мазмуну жана калыптарына жараша талап кылган жалпы политологиялык принципти түшүнөбүз.

Даярдоо, кайра даярдоо жана квалификацияны жогорулатуу системасынын ишинин тарыхый тажрыйбасын изилдөө, мамлекеттик жана муниципалдык башкаруунун денгээлин сапаттуу жогорулатуу үчүн багытталган маселелерге жооп берчү заманбап системаны долбоорлоо үчүн талап кылынат. 1917-жылдагы Октябрь революциясынан кийин дароо кол коюлган 1917-жылдын 23-ноябрындагы «Катмарларды жана жарандык чиндерди жок кылуу» жана 1917-жылдын 16-декабрындагы «Бардык аскер кызматкерлердин укуктарын теңөө» декреттери, революцияга чейинки мамлекеттик кызмат тууралуу мыйзам чыгарууну жокко чыгарышкан. Социалисттик түзүлүш, жумушчулардын башкаруу процессиндеги абалын тамырынан өзгөртөт деген божомолдоо болгон. «Мамлекеттик башкаруучулардын санын он эсе көбөйтө алат» деген «сыйкырдуу чара» катары, В.И. Ленин «мамлекетти башкаруу боюнча күнүмдүк жумушка жумушчуларды жана кедейлерди тартууну» көргөн [Гвоздева Н.М. Система повышения квалификации партийных и советских служащих в СССР. Исторический экскурс [Текст] / Н.М. Гвоздева. - М.: Вестник ПАГС. 2010 № 28. – 72-85-бб.].

Советтик партиялык мектептердин системасы, таптакыр жаңы сапатта, өзүнүн ишин 1920-жылдан тарта кайрадан баштады. Ал өзүнө облустук (жогорку типтеги программа, окуу мөөнөтү 1 жыл), губерниялык (окуу мөөнөтү 6 ай); уезддик (кыскартылган программа, окуу мөөнөтү 4 ай) мекемелерди камтыган. 1925-жылы 179 уезддик жана 67 губерниялык советтик партиялык мектептер иш алып барган, ал мектептерде 26 миңден ашык адам билим алган. 1956-жылдын 14-февралында өткөн КПССтин XX өткөөл болгон съезди, даярдоо менен квалификацияны жогорулатуунун мазмунундагы идеологиялык түзүүчүлөрдөн тышкары, биринчи жолу басымды, эл чарбасынын экономикасы тармагындагы жетекчилердин билимин күчөтүү зарылчылыгына койду. 1955-жылдан 1974-жылга чейин 60 миңден ашык адам партиялык мектептерди бүтүргөн; 1974-1975-жж. 16 мектеп иш алып барган, ал жерде 3800 угуучу катышкан – мурунку СССРдин деңгээлинде бул сан эң эле аз болуп саналган.

«Кайра куруу» мезгилинде мамлекеттик башкаруунун кайра түзүү иштери алгач экономикалык көйгөйлөрдү чечүүгө багытталган. 1985-1986-жж. борбордук менен жергиликтүү деңгээлдеги партиялык-мамлекеттик кадрлардын массалык алмашуусу жана жашаруусу болуп өттү. Бирок кийин, Советтик Союзунун коммунисттик партиясы (КПСС) мамлекеттик

«башкаруудан» четтетилгендиктен, мамлекеттик аппараттын кадрлары менен иш алып баруу каралбай калган.

Аткаруу бийлигинин мамлекеттик органдарынын мамлекеттик кызматчыларынын кесиптик кайра даярдоо жана квалификациясын жогорулатуусу Кыргыз Республикасынын Өкмөтү бекиткен тартипте ишке ашырылып келет.

Модернизациялоо концепциясында мамлекеттик жана муниципалдык кызматчылардын кесиптик өнүгүүсүн камсыздоо кызыкчылыгында мамлекеттик кызматтын ыйгарым укуктуу мамлекеттик органы, б. а. МКК менен башка кызыкдар мамлекеттик органдардын, Кыргыз Республикасынын Президентине караштуу мамлекеттик башкаруу академиясы (мындан ары-Академия) жана билим берүү кызматын көрсөткөн башка окуу мекемелеринин өз ара тыгыз карым-катнашы керектиги караштырылган.

Жалпысынан мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды окутуу системасы, кайра окутуу, квалификациясын жогорулатуу, жалпы багыт – Мамзаказ, ведомстволук багыт деген түшүнүктөрдү камтып келет.

Кайра даярдоо дана квалификациясын жогорулатуу жаатындагы мамлекеттик саясатынын теориялык-методологиялык негиздерин изилдөө коомдун мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды даярдоо сапатына болгон талаптары жана керектөөлөрү менен мамлекеттин бул максаттагы белгиленген багыттарын натыйжалуу ишке ашыруу мүмкүнчүлүктөрү менен, кесиптик кадрларды даярдоо саясатынын контекстиндеги билим берүү системаларынын өнүгүүсүнүн инновациялык талаптарынын ортосунда жана кошумча билим берүү системасында калыптанып калган салттар ортосундагы карама-каршылыктарды үзүрлүү чечүү керектиги менен шартталган.

1. Ченемдик-баалуулук, социалдык-иш-аракет философиялык, синергетикалык ж. б. ыкмаларынын мүмкүнчүлүгүн колдонуу өлкөнүн инновациялык өнүгүүсү жана жогорку кесиптик билим берүүнү модернизациялоо үчүн кадрларды кесиптештирүү боюнча маалымат арттыруучу жана үзүрлүү ролунун негизи болмокчу.

2. Белгиленген мамилелерди интеграциялоо аракети жогорку кесиптик мектепти өнүктүрүү мамлекеттик саясатынын экспектациялык аспектисин ачып, мындан жогорку кесиптик билим берүү жаатындагы мамлекеттик саясат менен коомдун жана социалдык-экономикалык чөйрөнүн күтүүлөрү, сурамдары ортосунда өз ара байланыш ачып көрсөтүлөт, жана да бул саясат убакыт чакырыктары жагынан, анын ичинде билим берүүнүн инновациялык сапаты, анын атаандашууга жөндөмүн жогорулатуу жагынан караштырылат.

3. Мамлекеттик билим берүү саясатынын билим берүүчү ролу Кыргызстандын мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларынын кайра

даярдоо жана квалификациясын жогорулатуу системасына колдонулуп, жана бул саясаттын жүзөгө ашыруу тенденцияларын, механизмдерин жана өзгөчөлүктөрүн ачуу үчүн стратегия жана системалык детерминанта болуп чыгат.

Кошумча билим берүү тармагында мамлекеттик саясаттын жагымдуу образын калыптоо жана жайылтуу аракети регламенттелген жалпы кабыл алынган түзүмгө ээ эмес, бирок анын мазмунунда өнүгүү, цивилизациялык кырдаал жана окуудагы жаңы керектөөлөрдүн мүнөзү, цивилизациялык, социалдык-экономикалык жана коомдук-саясий өнүгүүнүн пайда болгон көйгөйлөрүн чечүүчү «келечек» окуу модели, окуу доктринасы жана милдеттери, аларды ишке ашыруу механизмдери жана шарттары ачылып берилиши керек.

Концепциялардын, стратегиялардын жана программалардын жалпы багыты катары окуу сапатын жогорулатуу үчүн шарттарды түзүүнү белгилөөгө болот, бирок окуунун ишке ашуусу учурдагы шарттарга карата ыңгайлашуу мүнөздө болмокчу.

Жалпысынан бул саясаттын аныкталып чыккан өзгөчөлүктөрү Кыргыз Республикасынын мамлекеттик башкаруу жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары жаатындагы билим берүү системасынын өзгөрүүсүнүн багытын, тенденцияларын ачып көрсөтүп, анын динамикалуу түрдө өзгөрүп жаткан шарттардагы иш өзгөчөлүктөрү кайра даярдоо жана квалификациясын жогорулатуу системасынын жаңылануу, мамлекеттик башкаруу жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу жаатындагы билим берүү системасын андан ары жакшыртуу негизи болмокчу.

“Мамлекеттик кошумча билим берүү саясатындагы натыйжалуулук, сапат жана инновация принциптери: саясий талдоонун методологиясы” деп аталган экинчи главада кошумча билим берүү институттарда кесиптик кадрларды даярдоо боюнча мамлекеттик саясатты ишке ашыруу механизмдерин талдоонун методологиялык өбөлгөсү катары бул татаал социалдык-саясий процессти ишке ашыруунун негизинде жаткан булактарды жана кыймылдаткыч күчтөрүн изилдөө аракети көрүлдү.

“Мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлерди кесиптик даярдоосунун социалдык аспектилери” деп аталган биринчи параграфта бардык деңгээлдеги башкаруу органдарын жогорку кесипкөй, квалификациялуу башкаруучу-адистер менен камсыздоо аркылуу, коомду кризистен чыгаруу маселесин бир кыйла өлчөмдө чечүү мүмкүн экендигин, жана укуктук мамлекетти курууга багытталган курсту куруу мүмкүн болгондугу каралып чыкмакчы. Буга байланыштуу, башкаруу кадрларды кесиптик даярдоонун ролу өсөт, башкаруу кадрларга кесиптик билим берүүнү мазмундуу жаңыртуу зарылчылыгы актуалдаштырылат, башкаруу корпусту кесиптик даярдоонун сапатына өзгөчө талаптар коюлат.

Кыргыз Республикасынын мамлекеттик кызматкерлеринин штаттык саны 2018-жылдын 1 январына карата 17847 бирдикти, накта саны 16539 бирдикти түздү. Накта толукталышы 92,7% түздү, анын ичинде 6990 (же 42,3%) аял киши.

Мамлекеттик кызматкерлердин накта саны: саясий мамлекеттик кызмат ээлегендер – 216 бирдик; атайын мамлекеттик кызмат ээлегендер – 485 бирдик; жана административдик мамлекет кызматын ээлегендер – 15838 бирдик [Кыргыз Республикасынын кадр кызматы [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://mkk.gov.kg] .

Мындай түшүнүүдө, жаштар үчүн жана орто жаштагы иш курактагы адамдар үчүн мамлекеттик жана муниципалдык кызматы жөнүндө жагымсыз пикири бар экендиги чындыкка дал келбейт.

Мамлекеттик бийлик жана башкаруу органдарындагы аймактык кадр саясатынын принципиалдуу өзгөчөлүгү – ал белгилүү аймактагы кадрдык жагдайга жараша ишке ашырылышы мүмкүн жана керек. Кадрдык жагдай дегенде, биз, мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлердин бар болгон курамынын абалын мүнөздөгөн, жана кадр саясатынын артыкчылыктарын аныктаган реалдуу кырдаалдардын жыйындысын түшүнөбүз.

Билим берүүнүн атайын системасынын алкагында сапаттык жаңы башкаруу корпусун куруу, аны даярдоо жана кайра даярдоо өтө зарыл жана актуалдуу болууда. Башкаруу корпусунун негизин түзгөн мамлекеттик жана муниципалдык башкаруунун кадрларын даярдоо көп баскычтуу билим берүү системасынын бир бөлүгү катары каралат, жана ал, ар бир кызматкердин, окуу жана өзүнчө окуп билим алуу аркылуу профессионалдык өнүгүүгө болгон укугун ишке ашыруу үчүн шарт түзүшү керек. Бул максатта, программанын алкагында билим берүү түзүмдөрдүн системасы түзүлгөн, ал, актуалдуу билим берүү маселелерине жана аймактардын практикалык керектөөлөрүнө ийкемдик менен жооп бериш керек.

Башкаруу кадрларга кесиптик билим берүү системасынын калыптануусу жана өнүгүүсү үчүн улуттук деңгээлдеги артыкчылыктар орчундуу мааниге ээ. Алар, алгач мамлекеттик заказга; окутуу өлчөмдөрүнө; башкаруучулук даярдоо концепциясына; окутуучуларды жана консультанттарды даярдоого; ресурстарды натыйжалуу башкарууга; профессионалдык өнүгүүнүн сапатын илимий-усулдук камсыздоого тиешелүү. Билим берүүгө, маданиятка жана илимге болгон инвестициялар – адамга кайрылуунун, улуттук байлыктарды көбөйтүүнүн, коомдук тармакты өнүктүрүүнүн негизги булагы [Доклад Международной комиссии по образованию для XXI века [Текст] // МОО ВПП ЮНЕСКО. - 2007. – 28-35-бб.].

Маалыматтык революция жана коомдук түзүлүштүн жаңы тибинин – маалыматтык коомдун – калыптанышы социалдык жана экономикалык

өнүгүүдөгү маалымат менен билимдин ролун принципиалдуу өзгөртүүдө. Эгер агрардык коомдо экономикалык иш-аракет алгач тамак-аш азыктарын өндүрүү менен, индустриалдык коомдо өнөр жай товарларын өндүрүү менен байланышкан болсо, ал эми индустриядан кийинки маалыматтык коомдо экономикалык иш-аракеттин негизи болуп маалыматты өндүрүү жана аны, жалпы чарбачылыктын натыйжалуу иштеши үчүн колдонуу болууда. Демек, эгер агрардык коомдо өндүрүштүн негизги чектөөчү фактору жер, индустриалдык коомдо – капитал болсо, ал эми маалыматтык коомдо мындай фактор билим болууда. Э. Тоффлер [Тоффлер Э. Третья волна [Текст] / Э. Тоффлер. - М.: АСТ, 2004. – 98-104-бб.] өзүнүн «Божомолдоолор жана өбөлгөлөр» аттуу эмгегинде бул тууралуу мындай деп жазат: «Өткөн мезгилде жер, эмгек жана капитал өндүрүштүн негизги элементтери болгон. Эртең маалымат негизги түзүм болот, ал эми өнөр жайдын көпчүлүк тармактарында ал «эртең» келип калды» .

Мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлерди окутуу системасынын заманбап модели төмөнкүлөрдү түшүндүрөт: угуучулардын индивидуалдык билим алуу мүмкүнчүлүктөрүнүн жана өнүгүү жолдорунун катарынын кеңейүүсү; инсандын кызыкчылыктарына жана баалуулуктарына жараша окутуунун профилдештирүүсү; базалык жетиктикти калыптандыруу: руханий-баалуулук, маалыматтык, коммуникативдик; өзүн өзү уюштурууну, тарбиялоону жана окутууну калыптандыруу [Князева Е.Н. Антропный принцип в синергетике [Текст]: / Е.Н. Князева, С.П. Курдюмов // Вопр. философии. - 2005. - № 3.- 62-79-бб.].

Окутуунун социалдык институтуна карата системдик таасир этүү мамлекеттик билим берүү саясат институту тарабынан аткарылышы мүмкүн. Мамлекеттик билим берүү саясат институту туруктуу регулятивдик формаларга жана жөндөө ыкмаларынын түрдүүлүгүнө ээ, анын милдети, кыргызстандык социумдун заманбап талаптарына жана мүмкүнчүлүктөрүнө шайкеш келген, кошумча билим берүү институтунун компоненттеринин жаңы ырааттуулугун түзүү. Кошумча билим берүү боюнча социалдык институттун элементтер менен мамилелер системасынын тартип чектерин, мамлекеттик билим берүү саясатынын жаңы максаттык системасы жана принциптери аныктайт.

Социалдык институттардын бар болуу мыйзамына ылайык, социалдык институттун коомго керектигинин ченеми, анын өзүнүн социалдык милдеттерин аткара алып жатышы, аткарган ишинен келип чыккан жана коомго тартуулаган продукттун сапаты, жана коомдун канча ресурсун колдонуп жатканы аркылуу аныкталат. Мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлерди окутуу системасындагы мамлекеттик билим берүү саясатынын сапаты натыйжалуулук компоненттери менен аныкталат: билим берүү кызматтын сапатынын баалуулугу; мамлекеттин билим берүү

кызматын сатып алууга кетирген чыгымдары; билим берүү кызматынын өздүк наркы.

Бүткүл дүйнөдөгүдөй эле Кыргызстанда дагы мамлекеттик башкаруу жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу тармагынын окутуу системасынын өнүгүүсү активдүү этапта. Кесиптик билим берүү тармагынын адистери үчүн бүгүнкү күндө өзгөчө мүнөздүү болуп, алардын, калыптанып калган салттардан тышкары чыгуу, эң натыйжалуу усулдар жана интерактивдүү моделдер аркылуу ар кандай деңгээлдеги башкаруучуларды даярдоо процессинин заманбап мамилелерин үйрөнүү аракети саналат.

“Мамлекеттик башкаруу жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу жаатындагы билим берүү системасындагы жана билим берүү сапатын камсыздоодогу карама-каршылыктар” деп аталган экинчи параграфы Кыргыз Республикасындагы башкаруу жана кадрдык кырдаалдын талдоосу кыйла татаал жана карама-каршылыктуу бойдон калууда экенин далилдеп келет.

Башкаруу корпусунун күчөгөн жаңылануусу кыйла аракеттерди талап кылат. Биринчиден, кадрларды жөн гана «механикалык түрдө» алмаштыруу кесиптик жактан жөндүү даярдалган алардын орун ээлөөчүлөрү жок мүмкүн эмес. Экинчиден, башкаруучулар өз жумушун алмаштыргылары келбейт, себеби өздөрүн башка жумуш ордунда элестете алышпайт жана социалдык камсыздоонун кепилдиги жок алар үчүн ыңгайсыз чөйрөгө түшүп калуудан коркуп келишет. Үчүнчүдөн, кесиптик кайра даярдоо, квалификациясын жогорулатуу үчүн жана жетекчилердин жаңы корпусун калыптоого кыйла убакыт талап кылынмакчы. [Переподготовка и повышение квалификации государственных служащих и эффективность их работы [Текст]: Учебное пособие / [Под общ. ред. В.Э.Бойкова и Ю.М.Забродина]. - М.: Изд-во РАГС, 2000. – 149-152-бб.].

Кыргызстан коомчулугунун өнүгүүнүн бул баскычындагы кадрдык потенциалынын өнүгүүсүнүн максаттарын, милдеттерин жана багыттарын мамлекеттин социалдык тартибинин жана саясий түзүлүшүнүн олуттуу өзгөрүүлөрү жок түшүнүүгө мүмкүн эмес.

Акыркы жылдары кесиптик билим берүүнүн ролу жана социалдык милдеттери кыйла өзгөрүүгө дуушар болду. Алар мамлекеттин кызыкчылыктарын камсыздоо милдетинен инсан, коом, ар кыл социалдык топтор керектөөлөрүн канааттандыруу милдетине ооп баратышат. Башкаруу кадрларынын квалификациясын жогорулатуу жана сапаттуу кесиптик кайра даярдыгына болгон керектөө улам өсүп, заманбап деңгээлдеги башкаруу кадрларын даярдоо жана кайра даярдоо маселесинин актуалдуулугу орун алып жатат.

Башкаруу кадрларынын жогорку кесиптик билим берүүсүнүн сапаты көп кырдуу түшүнүк катары билим берүү мекемелеринин ишмердүүлүгүнүн

ар тарабын камтып, адистин өз ишмердүүлүгүн коомдун заманбап өнүгүү баскычынын талаптарына ылайык ишке ашыруу жөндөмүн аныктоочу мүнөздөмөлөр комплексин билдирет.

Социологиялык маалыматтарга ылайык жыл сайын 5% кем эмес теориялык жана 20% кесиптик билимдер жаңыланып турат. Эгер 1940-жылдын бүтүрүүчүсү болгон инженердин 50% билими 12 жылдан кийин эскирсе, 60-жылдарынын бүтүрүүчүсүнүкү 8 жылдан кийин, 70-жылдардыкы – 5 жылдан кийин эскирип, ал эми учурда бул көрсөткүч алда канча төмөн. АКШ окумуштуулары акыркы 25 жыл ичинде кесип сөздүгүнөн мурунку 13 миң түшүнүк жоголуп, 11 миң жаңы түшүнүк пайда болгондугун белгилешет [Вызовы научно-технической революции и образование [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://jornal.znanie.org/n3_08/Vershl3.pdf].

Мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды даярдоо, кайра даярдоо жана квалификациясын жогорулатуу системасынын көйгөйлөр жана кемчиликтер катарына башкаруунун бардык деңгээли жана угуучулардын ар кыл категорияларына туура келген инновациялык түрдөгү сапаттуу окуу программаларынын жоктугун; мамлекеттик жана муниципалдык кызматчылардын натыйжалуу жана үзүрлүү ишмердүүлүгүнө начар багытталган окуу процесси; мамлекеттик кызматчыларга билим берүү системасында инсандын жарандык жана адеп-ахлактык өнүгүүсүнүн концепциясынын иштелип чыкпагандыгын киргизүүгө болот.

Муниципалдык кызматтын мүмкүнчүлүктөрү мамлекеттик кызмат мүмкүнчүлүгүнө караганда төмөн келерин моюнга алуу керек. Муниципалдык кызматтын кадрдык мүмкүнчүлүгү ар кыл факторлордон көз каранды, алардын катарына: муниципалдык кызматчылардын саны жана алардын өзгөрүү багыты; муниципалдык кызматтын жана кызматкерлеринин иш-милдеттеринин укуктук макамы; муниципалдык башкаруу органдарынын персоналынын кесиптик-квалификациялык түзүмү; муниципалдык башкаруунун инфраструктура сапаты; муниципалдык түзүмдөрдүн персоналынын кесиптик даярдоо, кайра даярдоо жана квалификациясын жогорулатуу системасы; муниципалдык кызматчыларга дем берүү жана социалдык колдоо көрсөтүү кирет.

Аймактардагы башкаруу кадрларынын билим алуу сапатын баалоонун жаңы ыкмалары жана каражаттары керек. Жүргүзүлгөн талдоо аларда билимин текшерүүгө эмес, ал билимдин мүнөзүнө, түзүмүнө, системалуулугуна, билимди пайдалануу, ой жүгүртүү түрүнө жана аларды ишке ашырууда жеке өзгөчөлүктөргө багытталган тестирлөө жайылгандыгын көрсөттү.

Инновация дегенде, биз кесиптик билим берүүдөгү жаңы керектөөнү канааттандырууга багытталган иш-аракетти же анын натыйжасын

түшүнөбүз. Деструктивдик процесстердин кесепеттерин чечүүнү, же балким, сурам талабынын деңгээли бийик болгон жаңы билим берүү кызматтарды алууну максат кылган жаңы технологияларга же ноу-хауга, социалдык же өндүрүштүк факторлордун жаңы комбинацияларына айландырылган жаңы билимди колдонуу, негиз болду.

Биздин оюубуз боюнча, түпкү максат болуп, болочок башкаруучуларда төмөнкү сапаттарды өнүктүрүү саналат: болуп турган нерселерге жаңыдан карап жана андан жаңы жыйынтыктарды жасоо жөндөмдүүлүгү; тандап алган иш чөйрөдө жаңы позицияларды ээлеш үчүн эстүү тобокел кылууга умтулуу; элестерди жана образдарды бир иш тармактан экинчисине көчүрүү үчүн өрчүгөн элестетүүнү жана жөндөмдү; чыгармачылык иштин усулдарын колдонууну.

Демек, инновациялык билим берүүнүн түпкү натыйжасы – бул мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлерде жаңы продуктту жана чечимди жаратуу үчүн потенциалдык мүмкүнчүлүк аркылуу көргөндү түшүнүү, жаңылык үчүн эмес, деструкцияны алып таштоо үчүн анын жемишинин жолдорун издөө көндүмүн ачып көрсөтүү жана өнүктүрүү. Бул контексте жаңыртууга болгон умтулуу инновациянын кыймылдаткыч күчү катары кабыл алынышы керек.

“Чет өлкөлөрдүн кесиптик кадрларды даярдоо системасынын өнүгүшү” деп аталган үчүнчү главада саясий жана экономикалык шарттарда орун алып жаткан сапаттуу өзгөрүүлөр, ошондой эле мамлекеттик кызматтын натыйжалуулугун жогорулатуу керектиги анализденди.

“Чет элдик өлкөлөрдүн мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды окутуу боюнча тажрыйбасынын компаративдүү талдоосу” деп аталган биринчи параграфта кээ бир өнүккөн өлкөлөрдө бийликтин борбордук органдары кесиптик билим берүү жаатында бирдиктүү мамлекеттик саясатты аныктоо боюнча тиешелүү милдеттерге ээкендиги аныкталат.

Европалык тажрыйбада мамлекеттик коомдук башкарууга карата социалдык шериктик термини колдонулуп келет. Социалдык шериктик чечимдерди биргелешип иштеп чыгуу практикасын гана эмес, ошондой эле биргелешкен жоопкерчиликтин тең салмактуулугун болжойт. Билим берүүдөгү социалдык шериктиктин эл аралык тажрыйбасы анын заманбап коомдо социалдык жана маданий көп түрдүүлүктүн үзгүлтүксүз өсүү процесси менен шартталуусун көрсөтүп турат.

Билим берүү жаатында кыска мөөнөттүү максаттарды иштеп чыгуу мүмкүн эмес, себеби мамлекеттик, аймактык деңгээлде же белгилүү мекеме деңгээлинде кабыл алынган каалаган чечим узак мөөнөттүү кесепеттерге ээ. Буга байланыштуу мамлекеттик саясаттын ырааттуу жана логикалык жүзөгө ашуусун камсыздоо үчүн жогорку билим берүү жана ишке ашуу ыкмалары

чөйрөсүндө анын багыттарын аныктоодо берилген мазмунунун жана ыкмаларынын саясий циклдердин алмашуу шартында орун басуучулугун камсыздоо шарттарын түзүү менен коштолушу зарыл.

Ар бир мамлекеттик бакубат келечеги көпчүлүк учурда андагы мамлекеттик жана муниципалдык кызматчылардын даярдык деңгээлинен көз каранды. Германиянын бирдиктүү кесиптик мамлекеттик аппаратынын жана социалдык мамлекет идеясынын негиздөөчүлөрүнүн бири, Германдык империянын рейх-канцлери Отто фон Бисмарк айткандай: «Начар мыйзамдар жана жакшы аткаминерлер менен башкаруу мүмкүн, бирок начар аткаминерлер менен эч кандай мыйзамдар жардамга келбес».

Мамлекеттер глобалдуу кризисинин натыйжасында бюджеттик чектелүүлөр менен азыркы замандын татаал маселелерин чечүү үчүн шайкеш башкаруу тууралуу жарандардын күтүүлөрү ортосундагы тең салмакты орнотууга аракет кылышат. Ар бир мамлекет технология жана инновация темптерине, жарандык коомдун өсүп жаткан бюджеттик басымга жана чечимдерди чыгаруунун, чыгымдарды жана натыйжалуулукту коомдук жана медиялык көзөмөлү үчүн өсүп жаткан сурамга күн тартибин ылайыкташы зарыл.

Учурда өнүккөн өлкөлөрдүн кошумча билим берүү институттары мамлекеттик жарандарды жана муниципалдык кызматчыларды окутууга болгон муктаждыкты канааттандыруу үчүн керектүү жөндөмдөрдү жана компетенцияларды өнүктүрүүдө борбордук ролду ойноого мүмкүнчүлүгү бар. Буга карабастан, окуу программаларын макулдашуу жана артыкчылыктарын өнүктүрүү үчүн мындан аркы аракеттер керектелмекчи. Кошумча билим берүү институттары мамлекеттик түзүмдөр менен, ошондой эле бейөкмөт кызыкдар тараптардын кеңири катары менен мамлекеттик кызматчылар жана муниципалдык кызматчылар күнүмдүк жана ар деңгээлдеги башкаруу системасында пайда болгон маселелерди натыйжалуу чечүү үчүн билим, көндүм жана жөндөмгө ээ болуусу үчүн туруктуу негизде ишенимдүү, ар тараптуу диалог каналдарына муктаж.

Чет элдик практиктер менен талдоочулар мамлекеттик жана муниципалдык кызматчылардын өз милдеттерин сапаттуу аткаруусуна керектүү билим, көндүм жана жөндөм тууралуу сөз кылышканда, алар жүрүм-турум касиеттерин (“soft skills”) жана алынган жөндөмдөрдү (“hard skills” менен “digital skills”) жакшыртууну жана өнүктүрүүнү айтып келишет. Акыркылары орнотулган статус-квого карата күмөн санатуу, инновацияларга даярдык жана тобокелдиктерди баамдоо сыяктуу касиеттерге ээ.

Кошумча билим берүү институттары тарабынан колдонулган билим берүү жана өнүгүү ыкмалары көбүнчө алардын мандат түрүнөн көз каранды. Бул узактыгы боюнча эки түрү: биринчи тиби 200 сааттык окууну

талап кылган узак мөөнөттүү бүтүрүүчү программаны, же 100 саатты талап кылган дипломдук программаны болжойт. Бул тиби толук кандуу баалоону камтыйт. Экинчиси окуу программасы боюнча эки-үч күндүк окутуу сыяктуу кыска мөөнөттүү курстарга багытталган, жана мындай окутуу түрү билим берүүгө болгон тажрыйбалуу ыкмалар жагынан ийкемдүү келет. Окутуунун бул түрү, эреже катары, окуучулардын билимин классикалык түрдө баалоосун камтыбай, класстык сабак берүүгө карата көбүрөөк альтернативаларга таянып келет. Окутуу мөөнөттөрү да ар өлкөлөр боюнча абдан айырмаланып келет: Германияда жылына бирден үч күнгө чейин, Италияда жылына жетиден он күнгө чейин [CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development) (2015), Learning and development 2014: Annual Survey Report, CIPD, London. – 2014. - pp. 26-32]. Мамлекеттик жана муниципалдык кызматчылардын кошумча билим берүү институттарында билим алуусу орточо беш күндү түзөт.

Кесиптик өнүгүүсүн камсыздоого жана учурдагы мамлекеттик кызматчыларды окутууга мандат, эреже катары, эки-үч күндүк окутуу программалары сыяктуу кыска мөөнөттүү иш-чараларга багытталып, окутууга тажрыйбалык мамилелерди кабыл алар эле.

Албетте, санариптик технологияларынын өнүгүүсү билим берүүнүн инновациялык ыкмаларына активдүү мамилелерди жана ири инвестицияларды салуу мүмкүнчүлүгүн актуалдаштырат, мында бюджет чектелүүсүн, кошумча билим берүү жеке институттары тарабынан болгон күчтүү атаандаштыкты, окутуу ыкмаларынын өзгөрүшүн, жана ошондой эле электрондук окутуу технологияларынын улам күчөп жаткан таасирин эске алуу зарыл. Мисалга, Канада мамлекеттик кызмат мектеби (CSPS) ар кыл тармакта өз алдынча окуу үчүн 100 онлайн курстарды сунуштап келет, анын ичинде баалуулуктар жана адеп, тил даярдыгы, тобокелдикти башкаруу жана башкалар [OECD (2014), “2014 OECD Survey of National Schools of Government”. – 2014. – 234-246 pp.].

Кошумча билим берүү институттары окуу тематикасын жана мамлекеттик приоритеттери менен өз өнүгүүсүн мамлекеттик кызматчылар учурдагы жана келерки саясий приоритеттерин чечүү үчүн керектүү билим, компетенция жана жөндөмдөргө ээ экендигине кепилдик берүү үчүн макулдашып келет. Өкмөттүн артыкчылыктарын аныктоодо анын бир бөлүгү, мүмкүн, формалдуу жана түзүмдөлгөн эмес жол менен жетилеттир – негизинен жолугушуу жана эки тараптуу алмашуу аркылуу. Бирок, кээде бул жол өкмөт пландары туурасында эле алууда жетишерлик натыйжалуу болот, көбүнесе кирүү каналдарына негизделген мамиле, анын ичинде расмий түрдөгү, кыйла маалыматтуу жана инклюзивдүү болушу мүмкүн.

Улуттук стратегиянын болушу мамлекеттик кызматтын жарандар кызыкчылыгында андан аркы өнүгүүсүнө маанилүү салым кошушу мүмкүн

[2018-2040-жылдары Кыргыз Республикасын өнүктүрүүнүн улуттук стратегиясы / Кыргыз Республикасынын Президентинин расмий Интернет сайты [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.president.kg]. Жогоруда белгиленгендей мамлекеттик кызматтын көптөгөн мүнөздөмөлөрү экономиканын башка секторлору менен окшош келгени менен, анын коомдук миссиясына жараша болгон айырмалары да бар.

Башка жагынан, конкреттүү компетенциялардын жөндөлгөн өлчөмү менен кызматкердин иш жүзүндөгү ишмердүүлүгү ортосундагы айырма окутууну пландоо үчүн негиз болот. Бул айырманы аныктоо процесси окууга болгон муктаждыкты баалоо деп аталат. Бул жарандык жана муниципалдык кызматчынын өнүгүүсүн пландоо процессинин ажырагыс элементи.

Керектөөлөрдү баалоо практикасы мамлекеттик органдардын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын окуу планынын өкмөттүн кеңири максаттары менен макулдашууга жол берет, жана мындан, жарандык кызмат жана муниципалдык кызматтын бирдиктүү ыкманы камсыздоого түрткү берет. Мындан тышкары, окуудагы бир түрдүүлүк деңгээлин камсыздап келет, окутуунун уюштуруучулук стратегияларынын окутуунун улуттук деңгээлдеги стратегияларынын байланышы да ошондой эле карьералык илгерилөө менен макулдашылат. Чыгыш Европада жүргүзүлгөн изилдөөлөрдөн, мамлекеттик кызматта окуу муктаждыктарын аныктоонун үч ыкмасы бар экендигин көрсөттү, алар жалпыланган келечекте берилди:

- окуудагы керектөөлөрдү баалоо процесси ага жараша борборлоштурулган түрдө жүзөгө аша турган борборлоштурулган ыкма;
- борбордон ажыратылган ыкма, буга ылайык ар бир мамлекеттик мекеме окууга муктаждыкты баалоо процессин өз алдынча ишке ашырып келет;
- жарым-жартылай борбордон ажыратылган ыкма, ага ылайык стратегиясы жана түзүмү борборлошкон түрдө аныкталып, башкарылат, бирок окууга болгон муктаждыкты аныктоо процесси ар бир мамлекеттик орган тарабынан өз алдынча жүзөгө ашырылат.

Германияда билим берүүгө коомдук катышуусу Фридриха-Эберт, Фридриха Науманн, Ханса Зайдел, Генриха Белл, Конрада Аденауер, Ханса-Бёклер, Роза Люксембург, Бертельсманн фонддору аркылуу жүзөгө ашырылып келет. Бул көрүнүш фонддор олуттуу каражатка ээ болуп, мындан тышкары, кызыкдар жана позитивдүү мотивацияланган персоналга ээ болгондугу менен түшүндүрүлөт.

Ошентип, саясий көз караашта, кадрларды кесиптик даярдоосун саясий башкаруусу мамлекеттик багыты сыяктуу эле, коомдук көзөмөл багыты боюнча да олуттуу камсыздоого муктаж болуп жатат. Акыркысы экономикалык кризис шарттарында мамлекеттик институттардын ролунун

начарлашын эске алуусу менен маанилүү келет.

Кыргызстан коомчулугунун өнүгүүсүнүн заманбап баскычынын өзгөчөлүгүнө байланыштуу, коомдук көзөмөл түзүмдөрү калыптануу баскычында болгондугун, ал эми мамлекеттик контролдун мүнөздүү жагы болуп жалпы кабыл алынган максаттардын, жана ошондой эле көзөмөлдү жүргүзүүдө бир түрдүү принциптердин жана ыкмалардын жок болушун эске алып КРПМБА базасында мамлекеттик жана муниципалдык кызматчылардын өзүнчө топторун окутууда социалдык шериктик тажрыйбасын караштыруу кызыктуу болууда.

Эгер тагыраак айтканда, 2013-жылдан бери жаштардын өнүгүүсү үчүн туруктуу чөйрө түзүү максатында Нарын, Ысык-Көл, Талас жана Чүй облустарында Германдык эл аралык кызматташуу агенттиги (GIZ), Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө караштуу Жаштар иштери, дене тарбия жана спорт мамлекеттик агенттиги, “Жаштарды өнүктүрүү институту” (ИРМ) бейөкмөттүк уюму жана КРПМБА биргелешип «Жаштар үчүн мүмкүнчүлүктөр» программасын жүзөгө ашырып келишет.

Мисалга, жаштар жана 20 шерик муниципалитеттердин катышуусунда жаштар бейөкмөт уюмдары тарабынан ишке ашырылган жумуш менен камсыздоого жардам көрсөтүү боюнча ишке ашкан 60 долбоорлор кийинки беш критерийге жооп берет :

- алар муниципалитеттин өнүгүү стратегиясынын бир бөлүгү болот;
- жаштар иштеп чыгуусунда катышы керек;
- каражаттар жок дегенде бир бөлүгү жергиликтүү өз алдынча башкаруунун бюджетинен берилиши керек;
- долбоорлор ачык-айкын тандоо процессинин негизинде тапшырылган;
- алардын ишке ашуусуна жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары тарабынан мониторинг жүргүзүлгөн.

Кыргызстан өкмөтүнө кадрларды даярдоо жана өркүндөтүү жана Кыргызстан менен Япония ортосунда өлкө аралык карым-катнашын өнүктүрүү жаатында колдоо көрсөтүүнүн башка мисалы: Япония Өкмөтү тарабынан колдоого алынган JDS-MBA «Адам ресурстарынын потенциалын өнүктүрүү стипендиялык программасын» жүзөгө ашыруу саналат. Программа Кыргыз Республикасынын МКК тарабынан ишке ашырылып, Япониядан билим алгандан кийин Кыргызстандын мамлекеттик башкаруу системасында алдыңкы орундарды ээлөөгө жөндөмдүү жаш мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларга багытталган [Development Partners’ Coordination Council [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.donors.kg (кайрылган күнү 30.11.2018)].

Биз буга чейин аныктагандай, кошумча билим берүү институттары мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды окутууда туш болгон

негизги көйгөйлөр бар: каржылоонун кыскарышы, окуу программаларын такай жакшыртуу керектиги жана окутуу боюнча инновациялардын таасирине мониторинг жүргүзүү үчүн механизмдердин чектелгендиги. Бул шарттарда мамлекеттик башкаруу органдарынын, муниципалдык башкаруунун жана билим берүү мекемелеринин мамлекеттик башкаруу жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу жаатындагы окутуу системасын жакшыртуу процессине таандык жагымдуу мүмкүнчүлүктөрдү толук кандуу колдоно алуу мүмкүнчүлүгү өзгөчө баалуу келет.

“Мамлекеттик жана муниципалдык кызматчылардын кесиптик потенциалын күчөтүүдө мамлекеттик кызматтын ишмердүүлүгүн актуалдаштыруу” деп аталган экинчи параграфта коомго жана жарандарга кызмат кылууга милдеттүү мамлекеттик жана муниципалдык кызматтын калыптануусу – натыйжалуу иш алып барган мамлекетти түзүүдө керектүү шарт болмокчу деп айгинелет.

Кыргыз Республикасында мамлекеттик кызматтын реформаларынын алкагында артыкчылыктуу багыттарынын бири катары учурдагы системаны модернизациялоо, мамлекеттик кызматчылардын кесиптик ишмердүүлүгүн дем берүүчү жана ишмердүүлүктү баалоосунун жаңы ыкмаларын кийрүү, кадрларды тандоонун натыйжалуу ыкмаларын кийрүү жана кызматтык жогорулоосу үчүн шарттарды түзүү аркылуу дем берүү саналат.

Мамлекеттик жарандык кызматчылардын жана муниципалдык кызматчылардын кесиптик ишмердүүлүгүнө мотивациялоо бир катар шарттар менен татаалданат. Биринчиден, мамлекеттик кызматчылардын кесиптик ишмердүүлүгүнө мотивациясы мазмун жагынан аз изилденген болуп, мамлекеттик кызматчылардын мотивация чөйрөсүн башкаруу маселелери саясат таанууда тийиштүү мааниге ээ болбой келет. Экинчиден, изилдөөлөрдүн олуттуу бөлүгү эмгекке мотивациянын менеджералисттик ыкмасынын негизинде жүргүзүлүп, алар мамлекеттик жарандык кызматка жана муниципалдык кызматка ылайыкташпай, жалпысынан мамлекеттик жарандык кызматты социалдык институт катары максатына толук жетпей келет.

Мамлекеттик кызматкердин кесиптик ишмердүүлүгүнүн мотивациясын калыптоочу институтционалдык факторлоруна мамлекеттик кызматтын идеологиясы, так ушу кесиптик ишмердүүлүк менен алектенүүгө үндөгөн институттук мотивдери, берилген кесиптик чөйрөдөгү жүрүм-турумга карата болгон статустук-ролдук күтүүлөр кирет.

Мамлекеттик кызматчынын кесиптик ишмердүүлүгүнүн мотивациясын калыптоочу уюштуруучулук факторлоруна уюмдун жана анын бөлүмдөрүнүн максаттарынын аныкталгандыгы жана мазмуну, аткарылып жаткан иштин татаалдыгы жана маанилүүлүгү, жетекчилик менен кесиптештер менен карым-катнаштар, кайтарым байланыштын

болушу, канааттангандык деңгээли, көзөмөл деңгээли, бюрократизм, кызыктыруу системасы кирет.

Биздин пикирибизде, Кыргызстандагы административдик-мамлекеттик реформалардын өнүгүүсүнүн келечектүү багыты болуп, «коомго жана жарандарга кызмат кылуу» концепциясы чыгышы мүмкүн, анын негизги мүнөздөмөлөрү болуп кийинкилер саналат: укуктун үстөмдүгү; айкындуулук; жарандардын муктаждыктарына сезгичтик; макулдукка багытталгандык, калыстык, натыйжалуулук жана таасирдүүлүк; отчеттуулук; стратегиялык көрүү.

Кээ бир чет өлкөлөрдүн тажрыйбасына кайрылып, бул тармакта кызыктуу нерселерди байкоого болот. Японияда мамлекеттик аппараттын жогорку деңгээлдеги натыйжалуулугун сактоонун маанилүү каражаты болуп персоналдын санын жана абалын көзөмөлдөө саналат [National Schools of Government Building Civil Service Capacity/ OECD. - 2017. – pp.49-51]. 1948-жылы Улуттук кадр кызматы түзүлгөн, жана анын өз ыйгарым укугунун аралыгында кабыл алган чечимдери жана буйруктары эч кандай инспекцияга дуушар боло албайт.

Кытай мамлекети азыркы убакта саясий жана экономикалык күчтүү держава болууда, анын прогрессинин ылдамдыгы күн сайын өсүүдө. Кытай эл республикасынын ийгиликтүү өнүгүшүнүн маанилүү фактору болуп мамлекеттик кызмат институту болуп саналат, ал, кытайлык аткаминерлердин ишинин моралдык негиздерин камтыган байыркы тарыхка жана салтка ээ [OECD (2014), “Education at a Glance 2014”. – 2014. – pp.186-188].

Жободо кытайлык аткаминердин ишине карата болгон тыюулар өзгөчө белгиленген. Ага төмөнкү иш-аракеттерге жол бербөө буйрулат:

- өкмөттүн абройуна залал келтирүүчү кептерди жайылтуу, мыйзамсыз мекемелерди түзүү жана аларга катышуу; митингдерди, демонстрацияларды, манифестацияларды, забастовкаларды жана башка иш-аракеттерди уюштуруу же аларга катышуу;
- кызматтык милдетти барктабоо, жумушка зыян келтирүү;
- жогорку инстанциялардын чечимдерине жана буйруктарына каршы аракет кылуу ж.б.

Мамлекеттик кызматка ахлак-адептүү негиздерди киргизүү тажрыйбасы Корея Республикасында (Түштүк Кореяда) чогултулган. Көпчүлүк мамлекеттердей эле бул өлкөдө да аткаминерлердин ишинин моралдык негиздери коррупция аттуу көрүнүш менен күрөшүүнүн алкагында калыптанган. 2002-жылы Кореяда коррупция менен күрөшүү боюнча улуттук комиссиясы түзүлгөн, ал коррупцияга каршы башкы улуттук орган болду.

Мамлекеттик кызмат чөйрөсүндөгү акыркы изилдөөлөр

көрсөткөндөй, Кореянын мамлекеттик кызматкерлеринин Жүрүш-туруш кодекси аткаминерлердин чынчылдык жана сатылбастык сапаттарынын калыптануусуна жана бекемделишине жардам берет, бул өз учурунда мамлекеттик аппараттын жумушунун сапатына өз таасирин тийгизет.

Актуалдуу чакырыктарга жөндүү жооп катары – баарынан мурун Кыргызстандагы мамлекеттик башкаруу сапатын жогорулатуу керектиги – мамлекеттик жана муниципалдык башкаруу жаатындагы окутуу системасын олуттуу модернизациялоосуз мүмкүн эмес. Борбордук жана аймактык мамлекеттик органдарды жана жергиликтүү өз алынча башкаруу органдарына дем берип, персоналды окутуу маселелерине көбүрөөк көңүл буруу керек, формалдуу «эптеп кылынды» түрүнөн бийлик органдарынын жана мамлекеттик жарандык кызматтын жана жалпысынан муниципалдык кызматтын керектөөлөрүн чыныгы камсыздоосуна чейин окутууга болгон мамилени өзгөртүү керек.

Заманбап чакырыктар мамлекеттик башкаруу жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу жаатындагы окутуунун бардык баскычтарынын – керектөөлөрдү аныктоо менен окутууну пландоодон билим берүү программаларынын конкреттүү ишке ашырылуусуна, мониторингге жана натыйжалуулугун баалоого чейин сапатын жогорулатууну талап кылат.

“Кыргыз Республикасында мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлерге кошумча билим берүү системасынын калыптанышы” деп аталган төртүнчү главада башкаруу адистерди сапаттуу даярдоо көйгөйү олуттуу практикалык мааниге ээ жана кошумча билим берүү системасын өнүктүрүү жана жакшыртуу маселелери каралат.

“Кыргыз Республикасында окутууну ишке-ашыруу жана мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлерди окутуудагы суроо-талаптарды баалоонун айрым суроолору” деп аталган биринчи параграфта мамлекеттик жана муниципалдык башкаруу органдардын кадрдык камсыздоосунун толуктугу жана сапаты бийик түзүмдөрүнүн ишинин натыйжалуулугун аныктайт.

Кайра даярдоо жана квалификацияны жогорулатуу курстарында мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлерди окутуу боюнча Мамзаказды ишке ашыруунун алкагында 2013-жылдан 2018-жылга чейинки аралыкта административдик мамлекеттик жана муниципалдык кызматтардын бардык топторунун 18493 кызматкери окуудан өттү, анын ичинде 10787 мамлекеттик кызматкер жана 7706 муниципалдык кызматкер, таблицада көрсөтүлгөндөй.

Кызматкерлердин категориясы	**жылдар**						
	2013	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**Бардыгы:**
мамлекеттик	383	2435	1800	2341	1989	1564	10512

муниципалдык	658	2266	938	1276	1747	1096	7981
Биригип:	1041	4701	2738	3617	3736	2660	18493

Окутууга болгон конкурстарды өткөрүүдө катышуучу тарабынан тартууланган эң төмөн баа чечүүчү фактор болот, ошондуктан бул учурда сапат тууралуу сөз кылуу туура болбостур. Рыноктук мамлекеттин жөнөкөй сөзү менен айтканда: ким эң төмөн баа берсе, тендерди ошол утат. Ошентип, окуу программалардын сапаты, тренердин квалификациясы, аудиториялык фонд, техникалык жабдуу сыяктуу окутуу процессинин маанилүү факторлору маанилүү эмес болуп калышат, бирок курстардын натыйжалуулугун жана эффективдүүлүгүн камсыздоо үчүн булар абдан зор мааниге ээ. Мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлерди окутуу системасынын негизги принциптеринин бири – окутуунун сапаты – коркунуч астында болууда. Мамлекеттик заказдын башка методдорун колдонуу мүмкүнчүлүктөрүн карап чыгуу, жана тандап алуунун критерийлерин жакшыртуу зарыл.

2018-жылдын ноябрь-декабрында Бишкек шаарындагы ЕККУ Борборунун каржылоосу менен КРПМБАнын Администрлөө жана башкаруу жогорку курстары тарабынан окутууда болгон суроо-талаптардын альтернативалуу баалоосу ишке ашырылган. Изилдөөнүн негизги максаты, райондук мамлекеттик администрациялардын, министрликтердин жана ведомстволордун аймактык өкүлчүлүктөрүнүн, жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын жетекчилеринин изилденип жаткан топторунун кадрдык курамдарын аныктоо, жана бул респонденттер тобунун квалификацияны жогорулатууга болгон суроо-талабын баалоо болду [Исследование АГУПКР (“Оценка потребностей в обучении руководителей местных государственных администраций, территориальных подразделений государственных органов и органов местного самоуправления”, проведенное при поддержке центра ОБСЕ в г. Бишкек в ноябре-декабре 2018 года, координатор к.полит.н., и.о. Ч.Ш. Абдыраманова, эксперты д.филос.н., проф. М.С. Алымкулов, ст. преп. Окенаева М.Ж.)]. Негизги маселелер төмөнкүлөр болду: гендердик жана жаштык курамды аныктоо; изилденип жаткан жетекчилер тобунун социалдык жана билимдик статусун аныктоо; эмгек стажы жана квалификацияны жогорулатуу тажрыйбасы; суроо-талаптардын жана жогорку сурам талапка ээ болгон квалификацияны жогорулатуу курстарынын чыныгы тизмеси, жана МКК үчүн сунуштарды калыптандыруу жана ага колдоо көрсөтүү үчүн оптималдуу мамилелерди издөөнүн башка айрым параметрлери.

Биз өткөргөн социологиялык изилдөө көрсөткөндөй райондук мамлекеттик администрациялардын, министрликтердин жана ведомстволордун аймактык өкүлчүлүктөрүнүн, жана жергиликтүү өз

алдынча башкаруу органдарынын жетекчилеринин арасында эркектердин үлүшү төмөнкү облустарда эң жогору болуп чыкты: Жалал-Абад - 79 адам, Баткен - 70 адам жана Ош – 63 адам; ал эми аялдардыкы Жалал-Абад облусунда 33 адам, Баткен жана Ош облустарында 12ден адам. Жалал-Абад облусунда жетекчи аялдардын саны үчтөн бирден бир топ жогору болуп чыкты. Тескерисинче, Кыргыз Республикасынын Баткен жана Ош облустарындагы мамлекеттик жана муниципалдык бийликтин жетекчилеринин курамында гендердик олуттуу теңдештик эмес бар. Мисалы, Баткен облусунда эркек жетекчинин саны аял жетекчинин санынан дээрлик алты эсе көп, ал эми Ош облусунда – беш эседен көп. Мунун ар кандай себептери болушу мүмкүн. Алгачкысы, Кыргызстандын түштүк облустары совет доорунан бери күчтүү диний таасир жана коомдук жашоонун патриархалдык түзүлүшү менен айырмаланып келген. Балким ошонун себебинен, кыргызстандык коомдун отуз жылга жакын созулган демократиялык трансформациясына карабастан, коомдун коомдук-саясий жашоосунда аялдардын экинчи даражалуу ролунун патриархалдык түшүнүүсү терең өнөкөт болгон көз караштарды бул эки облус сактап келет.

Кошумча кесиптик билим берүү мамлекеттик жана муниципалдык кызматтын өзгөчөлүгүнө баш ийиши керек, ал эми даярдыктын деңгээли кызмат боюнча көтөрүлүүдө эсепке алынышы керек. Кайра даярдоо жана квалификацияны жогорулатуунун курстарын божомолдоого таасир берген баштапкы фактыларды тактоодо, респонденттердин 43% бул кызматты ээлегенине беш жыл боло элегин сурамжылангандар аныкташты, бул өз учурунда кадрдык потенциалдын туруксуздугу жөнүндө маалымат бериши мүмкүн.

Кызыгы, биринчи билим кайсы илимдер боюнча алынганы тууралуу жооптор төмөнкүчө бөлүндү: экономикалык илимдер – 27%; педагогикалык – 15%; инженердик жана айыл-чарба – 14% жана 13%; юридикалык жана филологиялык – 7% жана 5%; табият жана тарых – 3% жана 2%.

Өзгөчө белгилей кетиш керек, анкеттирлөө учурунда респонденттердин көпчүлүк бөлүгү мамлекеттик тилде окуу каражаттарынын жетишсиздигин айтып өтүштү, жана Бишкектен жөнөтүлгөн тренерлер курстарды толук мамлекеттик тилде өткөрө албастыгына даттанышты. Көпчүлүк учурда тренерлер эки тилди айкалыштырып курстарды мамлекеттик жана расмий тилде өткөрүшөт. Бул көйгөй аймактарда кызуу талкуу жаратат, жана мамзаказды мамлекеттик тилде түзүлгөн окуу программалардын жана тиешелүү окуу каражаттардын негизинде аткарылышын кыска убакыттын ичинде камсыздоо зарылчылыгы тууралуу ой жүгүртүүгө мажбурлайт.

«Сиздин функционалдык милдетиңизди аткарууда эмне тоскоолдук кылат?» деген суроого респонденттердин жооптору төмөнкүдөй бөлүштү:

«туура келбеген кызматтык милдеттерди аткаруу» – 34%; «кызматтык милдеттердин так аныктоосунун жоктугу» – 17%; «тажрыйбанын жетишсиздиги» – 15%; «бөлүмдүн ичинде милдеттердин тең эмес бөлүштүрүлүшү» – 9%; «бөлүмдөр арасындагы коммуникациянын татаалдыгы» – 8%. Ошентип, туура келбеген кызматтык милдеттерди аткаруунун үлүшү – үчтөн бир - чоң экенин анкетирлөө аныктады, демек мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлер алардын кызматтык милдеттерине кирбеген тапшырмаларды көп аткарары белгилүү болду. Өзүнүн түздөн-түз милдетин аткаргандын ордуна, мамлекеттик жана муниципалдык кызматкер кызматтык милдетине туура келбеген ишти аткарат, жыйынтыгында калкка сунуш кылынган кызматтардын сапаты начарлайт. Бирок ал бул ишти аткарууга милдеттүү, себеби ал жумуш ордун жоготкондон коркот, арыздангандан коркот ж. б. у.с., мамлекеттик кызматкердин укугун коргоо механизми толук иштебей жатканын тастыктайт. Андан тышкары, биздин оюубуз боюнча, жооптордун көпчүлүгү дагы, тажрыйбанын аздыгынан башка, бөлүм ичиндеги диспропорция же милдеттердин туура эмес бөлүштүрүлгөндүгү менен байланыштуу. Албетте, милдеттердин так бөлүштүрүлүшү зарыл, жана туура келбеген ишти аткарууга убакыт королбошу керек, анткени бул жумуштун эффективдүүлүгүнө жана натыйжалуулугуна таасир берет, жана алгач калкка кызмат сунуш кылууга, жана кызматкердин карьердик өсүүсүнө терс таасирин берет.

Окууга же квалификацияны жогорулатууга катышуу үчүн Сизге эмне тоскоолдук кылат деген негизги суроолордун бирине респонденттер жооптун бир нече вариантын бере алышты. Курстарды жумуш убагында өткөрүү жаңы көндүмдөрдү жана жөндөмдөрдү үйрөнүүгө тоскоолдук кылат деп респонденттердин 40%дай бир ооздон жооп беришти. **Окууга же квалификацияны жогорулатууга катышуу үчүн Сизге эмне тоскоолдук кылат?**

1. “курстарды жумуш убагында өткөрүү” – 37%
2. “курстардын узактыгы” – 14%
3. “карьердик өсүүгө тийиши жок” – 11%
4. “жооп берүүгө кыйын” – 10%
5. “үй-бүлөлүк жагдай” – 10%
6. “жетекчилик тараптан колдоо жок” – 6%
7. “керектиги жок” – 5%
8. “башка” – 3%

Үмүт жаратуучу нерсе, "профессионалдык өсүү үчүн жеке байланыштарды ортого салуу" деген жоопту болгону 3% гана берди. Бирок, бир жагынан, бул жооптун үлүшүнүн аздыгы мамлекеттик жана муниципалдык кызматты кесиптештирүү механизминин адекваттуу иштешин көрсөтөт десек болот. Башка жагынан караганда, мүмкүн, мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлер үчүн бул темага жоопторду айтууга табуу салынгандыгы же жашыруун мүнөздүгү болушу мүмкүн.

Сапаттуу кесиптик өсүүгө эмне керек?

1. "квалификацияны жогорулатуу курстары" – 30%
2. "эмгек тажрыйбасы" – 27%
3. "базалык билим" – 18%
4. "жетекчиликтин колдоосу" – 11%
5. "өздүк каалоо/мотивация" – 9%
6. "жеке байланыштар" – 3%
7. "жооп берүү кыйын" – 1%

Окууга болгон негизги тоскоолдуктардын бири болуп сабактарды жумуш убагында өткөрүү саналат. Кызматкерлерди жумуштан алаксытууну болушунча азайтуу, адатта, жетекчилердин максаты экендигин, жана алар билим берүү программаларды өзүнүн кол алдындагылардын жумушунун натыйжалуулугун жогорулатуунун жана бийлик органынын максаттарына жетүүнүн каражаты катары карабайт экенин, респонденттердин берген жооптору дагы бир ирет тастыктады. Жетекчилер өздөрүнүн мыкты кызматкерлерин окууга жөнөткөнгө кызыкдар эмес, жана көпчүлүк учурда бул жумуштун көптүгү менен түшүндүрүлөт. Көпчүлүк учурда перспективасы аз жумушчуларды окууга жөнөтүшөт.

"Кыргыз Республикасында мамлекеттик башкаруу жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу жаатындагы билим берүү системасын өнүктүрүү жана жакшыртуу" деп аталган экинчи параграфта кылдат саясат таануу талдоосу мамлекеттик жана муниципалдык

кызматчыларды окутуусунун калыптанып калган практикасынын бир катар негизги багыттарын ачууга жол берет.

Билим берүү системасы ар бир мамлекеттик орган же жергиликтүү өз алдынча башкаруу органы ар жылдык негизде Окуу планын калыптанышын болжойт. Окуу планынын аткарылыш камсыздаган негизги система катышуучулары болуп кадр кызматтары, статс-катчылар, МКК, билим берүү мекемелери саналат.

Мисалы, Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларын окутуу системасын өнүктүрүүнүн Программасын жүзөгө ашыруу боюнча 2013-2017-жылдарына иш-чаралар Планы бекитилген [18]. Берилген документте кийинки негизги милдеттерди аткаруу боюнча чечимдер аныкталган:

1. Окутуу системасынын ченемдик укуктук жактан камсыз кылуу;
2. Башкаруунун натыйжалуу системасын түзүү;
3. Окутуу системасынын институционалдык мүмкүнчүлүктөрүн бекемдөө;
4. Окутуу ыкмаларын жаңыртуу;
5. Адекваттуу ресурстук камсыз кылуунун туруктуу механизмин түзүү.

План өзүнө 21 пунктту камтып, бирок тилекке каршы, бардык пункттары ишке ашпагандыгын, же жарым-жартылай ишке ашып, бир катар объективдүү, же субъективдүү себептерден улам аз натыйжалуу болгондугун белгилеп кетүү зарыл.

Мамлекеттик органдар жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары тарабынан Мамзаказ алкагындагы кызматчылар окуусуна квалификациясын жогорулатуу курстарынын категориясына туура келбеген кызматчыларды, же буга чейинки же кезектеги курстардан өткөн кызматчыларды жөнөтүү учурлары сейрек эместигин белгилеп кетүү зарыл, бул көрүнүш кызматында окууга анча талап кылынбаган кызматчыларды жөнөтүп, анысы менен мыйзамга ылайык окуудан өтүүгө мүмкүнчүлүк албай калган башка кызматчылардын укуктарын бузган мамлекеттик органдардын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын персоналды башкаруу кызматынын канааттандырарлык эмес иши менен түшүндүрүлүшү мүмкүн.

«Окутуу системасынын институционалдык мүмкүнчүлүктөрүн бекемдөө» экинчи багыты боюнча билим берүү уюмдарынын потенциалын керектүү талаптардын деңгээлине жеткирүү, региондук ЖОЖдорду, ведомстволук окуу борборлорун ж. б. окутуу процессине тартуу каралган эле. Аракеттер көрүлүп, аймактык ЖОЖдор Мамзаказ аткаруучулары катары чыккандыгы шексиз, бирок ал ЖОЖдордогу окуунун

натыйжалуулугунун жана ийгиликтүүлүгүнүн сапаттуу деңгээлде баалоосу жүргүзүлбөй калды.

«Окутуу ыкмаларын жаңыртуу» үчүнчү багыты боюнча «Окутуу системасынын жаңы инновациялык ыкмаларын ишке киргизүү» карата айрым кадамдар жасалды, мисалга сабактардын 50% практикалык тапшырмаларды, кейстерди, топтук тапшырмалардын ж. б. аткарылышын болжойт деп айтууга болот.

«Окутуу системасын каржылоону камсыз кылуу» билим берүү маселелери боюнча токтомдун, ошондой эле Мамзаказды каржылоо боюнча буйруктардын кабыл алынышы менен аткарылган.

«Окутуучуларга жана эксперттерге дем берүүнү жогорулатуу, мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды окутууга тартылган окутуучулардын жана эксперттердин эмгегине акы төлөө системасын өзгөртүү» пункту аткарылып, Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2014-жылдын 12-сентябрындагы № 529 «Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2011-жылдын 27-январындагы № 30 "Бюджеттик каржылоодогу мекемелерде, уюмдарда жана ишканаларда окуу сабактарын өткөрүүгө тартылган кызматкерлердин эмгек акысын төлөөнүн шарттарын жана эмгек акыны саатына төлөөнүн ставкаларын бекитүү жөнүндө" токтомуна өзгөртүү киргизүү тууралуу» токтому кабыл алынган.

Учурдагы окутуу системасы заманбап билим берүү технологияларын колдонууну болжоп, тренинг, курстарды, конференцияларды, семинарларды, вебинарларды, презентацияларды, талкууларды жана ар кыл форматтагы иш-чараларды өткөрүү үчүн жабдуулар менен жабдылган заманбап аудиториялар колдо бар. Бул максатта дээрлик бардык угуучуларды окуу процессине (кейс-стади, кызматтык учурларды моделдөө, ролдук оюндар, чакан топтордо иштөө, мээ чабуулу ж. б.) катыштырууга жол берген ар кыл усулдуктар колдонулуп келет.

Кыргыз Республикасынын Президентинин 2018-жылдын 2-июлундагы № 147 Жарлыгына ылайык мамлекеттик органдар жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын кадр потенциалын жогорулатуусунун бирдиктүү системасын мындан ары жакшыртуу, ошондой эле мамлекеттик жана муниципалдык кызматчылардын окутуу процессине кесипкөй кадрларга чыныгы керектөөлөрдү эске алып практикалык багыт берүү максатында КРПМБА МКК карамагына өткөрүлдү. Буга карабастан КРПМБА «Кыргыз Республикасынын Президентине караштуу» макамын сактап калды.

МКК мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды кайра даярдоо жана квалификациясын жогорулатуу жаатында КРПМБА үчүн координацияланган башкаруу органы болуп саналат.

Буга чейинки окуу программасы мамлекеттик жана муниципалдык административдик кызмат, муниципалдык административдик кызмат адамдарын жана жергиликтүү мамлекеттик администрация башчыларын гана окутууну караштырган. Саясий кызматтагы жактарды окутуу болжонбой, анда-сандагы мүнөздө болгон, көбүнчө бюджеттеги калдык каражатка жараша жыл аягында окуу өткөрүү мүмкүнчүлүгү караштырылчу.

Саясий кызмат орундарындагы адамдарды окутуунун эң жакшы мисалы катары 2018-жылдын ноябрь-декабрь айларындагы тренингдердин ишке ашуусун атоого болот, мында жергиликтүү мамлекеттик администрация жана аймактык органдар жетекчилери менен биргеликте саясий кызматтагы адистер – шаар мэрлери, айыл өкмөт башчылары окуудан өткөн, баары биригип 1311.

Азыркы учурда 2020-2024-жылдарга карата Кыргыз Республикасында мамлекеттик башкаруу жана өз алдынча башкаруу жаатында окутуу системасын өркүндөтүү «Инсан» жаңы программасынын долбоору иштелип жатат. «Инсан» программасынын максаты болуп угуучулардын кесиптик өнүгүү сапатын камсыздаган жана натыйжалуу мамлекеттик жана муниципалдык башкаруунун (мамлекеттик жана муниципалдык административдик кызмат орундарын (жогорку, башкы, улук, кенже) ээлеген жактарга да жайылуусу менен) заманбап талаптарына жооп берген билим берүү системасынын натыйжалуулугун жогорулатуу саналат. «Инсан» программасынын жаңылыгы болуп анын саясий кызматтагы жактарга да жайылышы саналат:

- жергиликтүү мамлекеттик администрация башчысы кызматын ээлегендерге;
- мэр жана айыл өкмөтүнүн башчысы кызматын ээлегендер;
- Улуттук кадрлар резервинде турган жактар;
- жергиликтүү кеңеш депуттарына.

Маалымат технологияларын жана санариптештирүүнү окуу процессине, окуу-усулдук иштеп чыгууларга жана окуу программаларына өтмө элемент катары кийрүү мамлекеттик башкаруу жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу жаатындагы окутуу системасынын күчтүү жактарынын бири болуп калышы керек.

ТЫЯНАКТАР

Жыйынтыгында мамлекеттик органдар жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарын окутуу жаатындагы мамлекеттик саясаттын саясат таануу талдоосу бул жааттагы мамлекеттик саясатты жүзөгө ашыруу аркылуу көрүнөрлүк оң өзгөрүүлөр жетишилгендигин көрсөттү. Бирок, окутуу системасын санариптик коомдо тейлөө башкаруусунун багытында жылууга ылайык жакшыртуу боюнча кадамдарды жасоо керектелмекчи.

Үзгүлтүксүз билим берүү системасын жакшыртуу, окуу мазмунун жана ыкмаларын модернизациялоо, окуу мекемелеринде жаңы техникалык каражаттарынын кеңири колдонулушу – мунун баары оң таасирге ээ. Башка жагынан алганда, өнүккөн социалдык инфраструктура кризис шарттарында жаңы жолдорду, билим берүү саясатына карата катуу талаптарды, санариптик жана пост-индустриалдык коомдун көйгөйлөрүн натыйжалуу чечүүнүн ар кыл ыкмаларын издөө үчүн объективдүү өбөлгөлөрдү түзөт.

Мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды окутуу системасынын мамлекеттик саясатынын заманбап талаптарын талдап жатып: инсандын маалымат саясатын жаңы маалымат технологияларынын жардамы менен өз алдынча билим, жөндөм, көндүм алууга багыттоо; инсандын жогорку маданиятын калыптоо; кесиптик сыяктуу эле жалпы адамдык жоопкерчилик деңгээлин көтөрүү; гуманисттик багыттагы дүйнө таанып билимин, көндүмдөрүн жана жөндөмдөрүн калыптоо сыяктуу талаптарына көңүл бурууга болот. Бул 2018-2040-жылдары Кыргыз Республикасын өнүктүрүүнүн улуттук стратегиясында чагылдырылган, мында компетенциялардын жана кесиптик жөндөмдөрдүн деңгээлин жогорулатуу өнүгүүнүн негизги фактору катары белгиленет.

Дүйнөнүн дээрлик бардык өлкөлөрү биринчи орунга жөнөкөй сабаттуулук деңгээли менен эмес, функционалдуу сабаттуулугу менен гана өлчөөгө мүмкүн болуп калган окутуу сапатын чыгарышат.

Мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды окутуунун оптималдуу системасынын принципиалдуу аныктамасы бар деп айтууга али болбос. Бүгүнкү күнү алдыда мамлекеттик башкаруу жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу жаатындагы келечек талаптарына жооп берген окутуу парадигмасын тандоо турат.

Заманбап коомдун аспектилеринин бири – «санариптештирүү кылымынын» келиши чындык картинасын өзгөртөт. Күч болуп, массаны башкарган кубаттуу маалымат агымдары калыптанып жатат. Маалыматтын жалпыга жеткилиги кошумча кесиптик билим берүү туурасында көз карашты өзгөртүүдө.

Ошентип, бир нече тыянак чыгарууга болот:

1. Мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды окутуу системасы бир катар кыйынчылыктарга туш болууда: деңгээли эл аралык стандарттар менен берилген жаңы моделин калыптоо керектиги, санарип коомунун шартындагы сабаттуулуктун маанилүү көрсөткүчү катары малыматка ээ болуу эмес, керек болсо алардын булактарын колдоно билүү да эмес, индивиддин белгилүү кырдаалда кандай маалымат керектигин жана аны кайда издөө керектигин аныктай билүү жөндөмү чыгат. Дистанттык окутууну кошумча билим берүү жаатындагы окутуу системасынын ажырагыс курам бөлүгү катары кийрүү жана активдүү колдонуу.

2. Мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды окутуу системасы кыргызстандык шартта өнүгүп жана мамлекеттик кызматты кайра калыптоосу менен тыгыз байланышып, эгемендүүлүк жылдары жөнөкөй эмес калыптануу жана өнүгүү жолун басып өттү. Мамлекеттик башкаруу жана өз алдынча башкаруу жаатындагы окутуу системасын өнүктүрүү жана жакшыртуусун шарттуу түрдө үч баскычка бөлүүгө болот: 1991-2013 (биринчи), 2013-2019 (экинчи), 2020-2026 (үчүнчү).

3. Мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды окутуу системасын жакшыртуу боюнча актыларга өзгөртүүлөрдү киргизүү Мамзаказды аткаруу практикасы менен шартталган керектиктен жаралат, тактап айтканда: эң арзан бааны эске алуу менен гана эмес, башка маанилүү курам бөлүктөрүн да эске алуу менен өткөрүлгөн курстардын сапатын камсыздоо үчүн Кыргыз Республикасынын МККнан билим берүү кызматтарын сатып алуу процедураларына өзгөртүүлөрдү киргизүү керек. Мамлекеттик башкаруу жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу жаатындагы кайра даярдоо жана квалификациясын жогорулатуу чөйрөсүндө Кыргыз Республикасынын алдыңкы билим берүү мекемесин аныктоодо окуу процессин коштоо максатында тиешелүү кадрлык камсыздоосун да караштыруу зарыл.

4. Мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды окутуу жаатында мамлекеттик саясатты жакшыртуунун артыкчылыктарынын бири болуп окууга тартылган тренерлердин, серепчилердин жана талдоочулардын мотивациясын эмгек төлөө системасын өзгөртүү аркылуу жогорулатуу саналат.

5. Мамлекеттик башкаруу жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу жаатында жалпы жана ведомстволук багыты боюнча окутуунун натыйжалуулугунун баалоосу жана мониторинги (адистер, социологдор, эксперттерди жана кенешчилерди тартуу менен) белгиленген окуу жаатындагы системанын саясатын аныктоочу орган катары МККнын укугу болушу керек. Ошондой эле керектөөлөрдү сапаттуу баалоо механизмдерин иштеп чыгуу жана кийрүү керек, бул өз иретинде, ведомстволук окутуу жаатындагы жагдайды жакшыртмакчы.

6. Мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды кайра даярдоо жана квалификациясын жакшыртуу боюнча тренерлер мамлекеттик жарандык жана муниципалдык кызмат жаатында теориялык билимге, практикалык жөндөмдөргө жана көндүмдөргө ээ болуп, ошондой эле интерактивдүү ыкмаларды колдоно билиши зарыл. Бул учурда теория менен практиканын катышы паритеттүү - 50% жана 50% тиешелүү түрдө болушу керек. Учурда кайра даярдоо жана квалификациясын жогорулатуу системасына мамлекеттик жана муниципалдык кызматта иш тажрыйбасы бар тренерлер жетишсиз санда тартылып келет.

7. Чет элдеги мамлекеттик кызматтын баалуу адеп-ахлактык принциптери мамлекеттин коррупция сыяктуу кубулушу менен күрөшүнүн

алкагында эволюциялык жол менен калыптанып келген. Аларды колдонуу тажрыйбасы олуттуу изилдөөнү талап кылып Кыргызстандын практикасында чыгармачыл пайдаланылса болот. Кыргыз Республикасындагы башкаруу кадрларын кесиптик даярдоо системасындагы заманбап усулдуктардын жана окутуу технологияларынын маанилүү милдети болуп башкаруу кадрларынын социалдык-маанилүү ченемдерин жана баалуу багыттарын калыптоо саналат.

8. Мамлекеттик башкаруу жана өз алдынча жергиликтүү башкаруу жаатарынын угучууларына 2021-жылдан баштап инсандык өнүгүүсү жана өз алдынча өнүгүүсү боюнча курстарды киргизүү.

9. Кыргызстанда жакынкы жылдарга кошумча билим берүү жаатында окуунун милдеттүүлүгүн жана керектигин эске алып мамлекеттик башкаруу жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу билим берүү системасынын мамлекеттик саясатын мамлекеттик кызматтын маселелерин айкаштыруу үчүн социалдык-саясий институт катары андан ары бекемдөө керектиги айкын болду. Бул учурда башкаруу керектөөлөрүнө жооп кайтаруунун жетишсиз ыкчамдыгы жана натыйжалуулугу эске алынышы керек. Билим берүү саясатына болгон заманбап талаптардын өзгөчөлүгү – бул үзгүлтүксүз билим берүү коомунун өнүгүүсүнүн жаңы баскычы, б. а. өмүр бою билим алуу негизги тенденциясы болуп калмакчы. Жалпысынан мамлекеттик жана муниципалдык кызматчылардын кесипкөйлүгүнө жана натыйжалуулугуна негизделген башкаруу маданияты катары меритократиялык баалуулуктарды кийрүү караштырылат. Бул учурда «карьералык лифттерди» калыптоо кыйла маанилүү фактор болмокчу.

10. Диссертацияда берилген маалыматтардын талдоосу пайда болуп жаткан карама-каршылыктарды аныктоого жол бермекчи, аларга башкаруу кадрларын окуу программаларынан гуманитардык курам бөлүгүн жууп чыгаруу; эскирген кесипкөйлүк менен башкаруудагы стереотиптер жана социалдык-экономикалык өнүгүү керектөөлөрү ортосундагы каршылыктар кирет. Мамлекеттик жана муниципалдык кызматчылардын кесиптик билим алуусундагы караштырылган тенденциялар жана карама-каршылыктар кесиптик билим берүү системасы комплекстүү жана келечектүү болуп, ал эми аны модернизациялоо мазмуну кызматтын кадрдык потенциалынын өнүгүү керектөөсүнө, инсандын, коомдун жана мамлекеттин керектөөсүнө дал келиши зарыл деп айтууга жол берет.

11. Адеп-ахлактык маданият базиси адам маданиятынын өзөгүн түзүп, мамлекеттик жана муниципалдык кызматчылардын окуу процессинде калыптанып келет. Окуу дисциплиналарынын кайра багыттоосунун жүрүшүндө Кыргызстан коомунун трансформация болуп жаткан адеп-ахлактык нарктуулугун изилдөөгө, моралдык аң-сезим менен рыноктук социалдык-экономикалык карым катнаштардын өз аракеттешүүсүнө арналган атайы курстарды жана бөлүмдөрдү киргизүүнү караштыруу зарыл.

Бул окуу программаларына Кыргызстан коомундагы моралдын өнүгүү жолундагы адеп-ахлактык карама-каршылыктарды жана тоскоолдуктарды талдоого, адеп-ахлак абалынын терс өзгөрүшүнө алып келген тенденцияларды баамдоого арналган темаларды кошуунун талап кылат.

12. Мамлекеттик кызматчылардын кесиптик даярдоо, кайра даярдоо жана квалификациясын жогорулатуусунун заманбап системасынын калыптануусу коомдук экономикалык жана саясий системасынын олуттуу түзүмдүк трансформация учурунда, узакка созулган системалык кризисти жеңүү маалында жүрүп жатат. Бул башкаруу борбордошуусунун болушунда көзөмөлдү камсыздоону жана билим берүү сапатын жакшыртууну болжойт. Түпкү уюштуруучулук, түзүмдүк кайра түзүү аркылуу терс көрүнүштөрдү жеңүү боюнча чараларды кабыл алуу, Кыргыз Республикасынын өнүгүүсүнүн социалдык-экономикалык жана саясий шарттарына жана жогору өнүккөн өлкөлөрдүн прогрессивдүү тажрыйбасына ылайык окуу мазмунун жаңылоо керек.

СУНУШТАР

1. МКК жана КРПМБА биргелешип:

- 2016-жылдын 30-майынын № 75 “Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө” мыйзамына озгөртүүлөрдү киргизүүгө абзел. Азыркы учурда бул мыйзамдын 28-беренеси КРнын Президентинин 2018-жылдын 2-июлундагы № 147 Жарлыгына дал келбейт. Мисалы, мамлекеттик жарандык кызматчыларды жана муниципалдык кызматчыларды Мамзаказдын алкагында окутууга башка ЖОЖдор катыша алат, бирок КРПМБАнын тренерлери катыша албайт, кызыкчылыктардын каршылыгы болгон соң. Аталган топту кесиптик окутуу маселеси КРПМБАнын жөн гана уюштуруучулук жагын тартуулабай, курстаргы окутууга да жол бериш керек. Соңку мезгилде КРПМБА Мамзаказды аткарууда уюштуруучунун гана милдетин аткарып келе жатат, бирок жогору аталган КРнын Президентинин Жарлыгында КРПМБА уюштуруучулук милдети менен кошо аткаруучулук милдети да каралган;

- КРнын 2015-жылдын 3 апрелинин № 72 “Мамлекеттик сатуулар жөнүндө” мыйзамына ылайык мамлекеттик жарандык жана муниципалдык кызматчыларды кесиптик окутуусуна жогоруда айтып кеткендей, биринчиден, уюштууручу өзү катышыш керек, экинчиден болсо - ЖОЖдор Мамзаказды аткаруу боюнча тендерге катышканда, окутууга тартылуучу катышуучуларды тандоодо көрсөтүлгөн төмөн баасы негизги аргумент болбошу керек, окутунун сапаты негизги маселе болуш керек;

- келечекке багытталган КРнда мамлекеттик башкаруу жана өз алдынча башкаруу жаатында окутуу системасын өркүндөтүү программасынын тез арада кайра иштеп чыгып, кабыл алыш керек, Инсан программасын учурда кабыл албаган соң;

- инновациялык окутууга өтүш үчүн өтө зарылчылыгы бар курстарды дистанттык окутуу платформасына өткөрүүгө Иш-чаралардын 2021-2025-жылдарынын планын түзүүгө муктаж.

2. МКК мамлекеттик башкаруу жана ЖӨАБ жаатында окутуу системанын саясатын аныктоочу орган катары:

- калкты мамлекеттик кызматтар менен санариптик технологиялар аркылуу жигердүү пайдалануу үчүн мамлекеттик жарандык жана муниципалдык кызматкерлерди санариптик көндүмдөргө 2021-2023-жылдары кеңири камтыш керек;

- сапаттуу баалоо жана мониторингдин механизмдерин иштеп чыгыш керек, бул өз иретинде, өзгөчө ведомстволук окутуу жаатындагы жагдайды жакшыртмакчы.

3. ЖӨАБЭАММА жана ЖӨАБ органдары биргелешип:

- шаарларда жана айыл жергесинде санариптик трансформация жөнүндө атайын курстары окутуу зарыл; санариптешүү көндүмдөрдү кеңири калкка жайылтуу үчүн азыркы кундө мечиттин алдында ар кандай курстар өткөрүлүп жатканда пайдалынса болот, ошондуктан дин аалымдарын дагы санариптик трансформация жөнүндө атайын курстарына тартуу мүмкүн.

4. МКК, КРПМБА жана КРнын Президентине караштуу мамлекеттик тил боюнча улуттук комиссиясы мамлекеттик тилди мамлекеттик жана ЖӨАБ органдарында, өзгөчө Бишкек шаарында жана Чуй облусунда, жигердүү пайдаланууга бардык шарттарды түзүү жана керектүү курстарды окутуу.

5. КРПМБА мамлекеттик жарандык жана муниципалдык кызматчыларды кесиптик окутуусун уюштурууда:

- окутуусунун сапатын көзөмөлдөп, окутууга катышкан ЖОЖнан окутуу программаларын алдына талап кылышы керек;

- дистанттык окутуу үчүн эффективдүү контентин түзүүдө виртуалдык жана интерактивдик инструменттер, мультимедийдик форматта окуу материалдар жана заманбап билим берүү технологиялар аркылуу тез арада өздөштүрүүгө умтулуш керек.

6. КРПМБА, ЖОЖдор жана билим берүү жаатында иштеп келе жаткан өкмөттүк эмес мекемелер макулдашуу боюнча биргелешкен аракеттери менен мамлекеттик жарандык жана муниципалдык кызматкерлерге инновациялык мүнөзү бар кесиптик билим берүү тармагындагы заманбап мамлекеттик саясаттын саясий концепцияларын жана ыңгайлуу механизмдерин иштеп чыгуу зарыл.

Жарыяланган адабияттардын тизмеси:

Изденүүчү Абдыраманова Ч. Ш. диссертациялык изилдөө ишинин негизги жоболору, натыйжалары жана корутундулары 20 макалада илимий журналдарда жана башка публикацияларда жарыяланган:

1. Абдыраманова Ч. Ш. Мамлекеттик жарандык жана муниципалдык кызматкерлерди окутуу системасындагы инновациялык мамилелер [Текст] / Ч. Ш. Абдыраманова // Право и политика № 3. – Бишкек, 2014. – С. 121-124.
2. Абдыраманова Ч.Ш. Мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлерди окутуу системасындагы үзгүлтүксүз принциби [Текст] / Ч. Ш. Абдыраманова // Право и политика № 3. – Бишкек, 2014. – С. 124-126.
3. Абдыраманова Ч. Ш. Вопросы переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих в Кыргызской Республике [Текст] / Ч. Ш. Абдыраманова // Вестник научных конференций № 3-7 (3). – Тамбов, 2015. - С. 97-100.
4. Абдыраманова Ч. Ш. Реформа государственной службы и развитие системы обучения госслужащих в Кыргызской Республике [Текст] / Т. О. Ожукеева, Ч. Ш. Абдыраманова // Вестник научных конференций № 3-7 (3). – Тамбов, 2015. - С. 94-97.
5. Абдыраманова Ч. Ш. Мамлекеттик башкаруу жана өз алдынча башкаруу жаатында окутуу системасын өркүндөтүү жолдору [Текст] / А. А. Акунов, Ч. Ш. Абдыраманова // Право и политика № 3. – Бишкек, 2015. - С. 64-67.
6. Абдыраманова Ч. Ш. Мамлекеттик кызматчылардын айрым топторунун квалификациясын жогорулатууга болгон муктаждыктарды изилдөө маселелери [Текст] / Ч. Ш. Абдыраманова // Право и политика № 3. – Бишкек, 2015. – С. 67-70.
7. Абдыраманова Ч. Ш. Меритократические ценности и система обучения государственных и муниципальных служащих Кыргызской Республики [Текст] / Ч. Ш. Абдыраманова // Вестник научных конференций № 3-7 (3). – Тамбов, 2015. - С. 100-105.
8. Абдыраманова Ч. Ш. Обучение государственных и муниципальных служащих по делам молодежи для решения проблем местных сообществ [Текст] / А. А. Акунов, Ч. Ш. Абдыраманова // Вестник научных конференций № 3-7 (3). – Тамбов, 2015. - С. 91-94.
9 Абдыраманова Ч. Ш. Possible approaches to optimization of an aiyl okmotu [Текст] / Ч.Ш. Абдыраманова // Эгемен өлкө. Демократиялуу коом. Эркин атуу. Бишкек, 2016. – С. 83-96. – 377 с.
10. Абдыраманова Ч. Ш. Проблемы в развитии системы обучения государственных и муниципальных служащих в Кыргызской Республике [Текст] / Ч. Ш. Абдыраманова // Научный альманах № 8-2(22). – Тамбов, 2016. - С. 88-92.
11. Абдыраманова Ч. Ш. Необходимость внедрения мониторинга и оценки для совершенствования системы обучения государственных и муниципальных служащих [Текст] / Т. А. Третьякова, Ч. Ш. Абдыраманова // Научный альманах № 8-2(22). – Тамбов, 2016. - С. 104-108.

12. Абдыраманова Ч. Ш. Использование игровых форм при обучении государственных и муниципальных служащих [Текст] / Ч. Ш. Абдыраманова // Научный альманах № 8-3(22). – Тамбов, 2016. - С. 45-49.
13. Абдыраманова Ч. Ш. Применительность международной практики к обучению государственных гражданских и муниципальных служащих [Текст] / Ч. Ш. Абдыраманова // Научный альманах № 8-3(22). – Тамбов, 2016. - С. 49-54.
14. Абдыраманова Ч. Ш. Бейөкмөттүк уюмдардын мамлекеттик органдар менен адистердин квалификациясын жогорулатуу аракеттери [Текст] / Ч. Ш. Абдыраманова // Право и политика № 4. – Бишкек, 2017. – С. 41-45.
15. Абдыраманова Ч. Ш. Кыргызстандагы мамлекеттик эмес уюмдардын лидерлери жана кошумча окутуу (тренингдер) аркылуу таасир берүү фактору [Текст] / Ч. Ш. Абдыраманова // Право и политика № 4. – Бишкек, 2017. – С. 45-49.
16. Абдыраманова Ч. Ш. Муфтии как представители религиозной элиты в политических процессах Кыргызской Республики [Текст] / Ч. Ш. Абдыраманова // Концепт. Научно-методический электронный журнал № 4. – Киров, 2018. - С. 150–158.
17. Абдыраманова Ч. Ш. Мамлекеттик башкаруу жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу жаатындагы окутуу системасын жакшыртууда билим берүү сапатын камсыздоо [Текст] / А. А. Акунов, Ч. Ш. Абдыраманова // Вестник АГУПКР № 25 – Бишкек, 2018. – С. 49-56.
18. Абдыраманова Ч. Ш. Повышение ответственности органов местного самоуправления и обучение муниципальных служащих Кыргызской Республики [Текст] / Дуйшо кызы Нуржан, Ч. Ш. Абдыраманова, Мейманов Б.К. // Вестник экономики, права и социологии № 2. – Казань, 2019. – С. 6-9
19. Абдыраманова Ч. Ш. Опыт обучения английскому языку государственных и муниципальных служащих на примере стипендиатов программы JDS в Кыргызстане [Текст] / Ч. Ш. Абдыраманова // Тенденции развития науки и образования № 52, часть 2, июль. Раздел IV. Политология. – Самара, 2019. – С. 5-9
20. Абдыраманова Ч. Ш. International experience in public servant’ capacity building and its application in the Kyrgyz Republic [Текст] / Ч.Ш. Абдыраманова // Тенденции развития науки и образования № 53, часть 2. Раздел XI. Политология. – Самара, 2019. – С. 75-79
21. Абдыраманова Ч. Ш. Некоторые вопросы оценки потребностей в обучении государственных и муниципальных служащих в Кыргызской Республике[Текст] / Ч.Ш. Абдыраманова // Электронный журнал: наука, техника и образование 3 (26). Раздел Политология. – Калуга, 2019. – С. 82-94
22. Абдыраманова Ч. Ш. Гендерный компонент в обучении государственных и муниципальных служащих Кыргызской Республики [Текст] / Ч.Ш. Абдыраманова // Электронный журнал: наука, техника и образование 3 (26). Раздел Политология. – Калуга, 2019. – С. 76-82
23. Абдыраманова Ч. Ш. Развитие и совершенствование системы повышения квалификации в сфере государственного управления и местного самоуправления в Кыргызской республике [Текст] / Ч. Ш. Абдыраманова //

Вестник АГУПКР № 26. – Бишкек, 2019. – С.12-18.
24. Абдыраманова Ч. Ш. State policy of Kyrgyzstan on gender sensitive religious education [Текст] / Ч. Ш. Абдыраманова // Вестник АГУПКР № 26. – Бишкек, 2019. – С. 18-25.
25. Абдыраманова Ч. Ш. Проблемы с осведомленностью молодежи Кыргызстана о цифровой трансформации и доступе к государственным услугам [Текст] / Абдыраманова Ч. Ш. // Актуальные проблемы развития экономики и управления в современных условиях. Материалы II международной научно-практической конференции. Раздел 2. Особенности организации государственного и муниципального управления в современных условиях: «социально-экономический аспект». – Москва, 2019. - С. 232-240
26. Абдыраманова Ч. Ш. Оценка осведомленности молодежи о предоставлении государственных и муниципальных услуг в рамках цифровой трансформации Кыргызстана [Текст] / М. А. Парханов, Ч. Ш. Абдыраманова, Т. А. Третьякова // Теории и проблемы политических исследований 6А. – Ногинск, 2019. – С. 124-132.
27. Абдыраманова Ч. Ш., Парханов М. А. Обучение специалистов по делам молодежи в Кыргызской Республике: опыт реализации и пути совершенствования [Текст] / Ч. Ш. Абдыраманова, М. А. Парханов // Теории и проблемы политических исследований 6А. – Ногинск, 2019. – С. 133-143.
28. Абдыраманова Ч. Ш. Государственная служба Кыргызской Республики: женщины на уровне принятия решений [Текст] / Ч. Ш. Абдыраманова // Вестник КРСУ, №20. – Бишкек, 2020. – С. 163-167
29. Абдыраманова Ч. Ш. Роль женщин в системе местного управления Кыргызской Республики [Текст] / Ч. Ш. Абдыраманова, Дуйшо кызы Нуржан // Тенденции развития науки и образования № 61, часть 11. Раздел XXXII. Политология. – Самара, 2020. – С. 84-88
30. Абдыраманова Ч. Ш. Women's rights and gender equality in Kyrgyzstan [Текст] / / Ч. Ш. Абдыраманова // Вестник АГУПКР № 27. – Бишкек, 2020. – С. 34-39
31. Абдыраманова Ч. Ш. Некоторые гендерные вопросы в государственном и муниципальном управлении [Текст] / Ч. Ш. Абдыраманова, Дуйшо кызы Нуржан // Вестник АГУПКР № 27. – Бишкек, 2020. – С. 7-14

РЕЗЮМЕСИ

Абдыраманова Чолпон Шабданбаевна саясий илимдеринин доктору окумуштуулук даражасын изденип алуу үчүн 23.00.02 “саясий институттар, процесстер жана технологиялар” адистиги боюнча жазган “Мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлерге билим берүү боюнча мамлекеттик саясат” деген темадагы диссертациясынын

Негизги сөздөр: мамлекеттик билим берүү саясаты, кайра даярдоо, квалификацияны жогорулатуу, мамзаказ, кошумча билим берүү интитуттар, саясий талдоо, санариптештирүү, инновация, дистанттык окутуу/e-learning, мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлер, жергиликтүү өз алдынча башкаруу, мамлекеттик башкаруу.

Изилдөө объектиси болуп мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларга кесиптик билим берүү системасынын иши саналат.

Изилдөө предмети катары мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды окутуу жаатындагы мамлекеттик саясат, мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды кайра даярдоо жана квалификациясын жогорулатууну жакшыртуу аспектилери чыгат.

Илимий методдору. Илимий иште диалектикалык принциптер жана тарыхый ыкмалар колдонулган. Изилдөө иштин темасы боюнча эмпирикалык материалдарды талдоодо институционалдык, системалык, структуралык жана салыштырмалуу ыкмалар колдонулган.

Изилдөөнүн максаты. Диссертацияда Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды окутуу боюнча мамлекеттик саясатына системалык саясий талдоо жүргүзүлөт.

Илимий иштин наитыйжалары жана жаңылыгы. Мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды окутуу боюнча мамлекеттик саясаттын көйгөйүн комплекстүү изилдөөнүн натыйжасында жаңы натыйжалар алынды: кесиптик кадрларды даярдоодо концептуалдык мамилелердин компоненттери аныкталышы; мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды окутуу системасынын негизги өнүгүү баскычтарынын комплекстүү талдоосу ишке ашырылышы; билим берүү тармагынын инновацияларга жана инсандык жактан өсүүгө негизделиши; мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларга кесиптик билим берүү системасын жакшыртуунун стратегиялык багыты аныкталышы.

Мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды кесиптик даярдык системасында башкаруу кадрларынын адеп-ахлактык ченемдери жана баалуулуктары негизделди; квалификациясын жогорулатып жаткан башкаруу кадрларынын карьералык мотивациясынын түптөлүшү; башкаруу кадрларынын кесиптик билим алуусунун мазмундук негизин толук чагылдырган үзгүлтүксүз билим берүү системасын калыптоо принциптери аныкталды; кызматчыларды окутуу максаттары менен реформацияланып жаткан кыргызстандык коомдун керектөөлөрү менен байланыштары көрсөтүлдү.

РЕЗЮМЕ

диссертация Абдырамановой Чолпон Шабданбаевны на тему “Государственная политика по образованию государственных и муниципальных служащих” на соискание ученой степени доктора политических наук по специальности 23.00.02 – “Политические институты, процессы и технологии”

Ключевые слова: государственная политика по обучению, переподготовка, повышение квалификации, госзаказ, институты дополнительного образования, политологический анализ, цифровизация, инновация, дистантное обучение/e-learning, государственные и муниципальные служащие, местное самоуправление, государственное управление.

Объектом исследования является функционирование системы профессионального образования государственных и муниципальных служащих.

Предметом исследования является государственная политика в сфере обучения государственных и муниципальных служащих, аспекты совершенствования переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих.

Методы исследования. В работе применялись принципы диалектического и исторического подходов, институциональный, системный, структурно-функциональный, сравнительный анализ импирического материала по теме исследования.

Цель исследования. В диссертации дан систематический политологический анализ государственной политики по обучению государственных и муниципальных служащих Кыргызской Республики.

Новизна и результаты научного исследования. В результате комплексного исследования проблемы государственной политики по обучению государственных и муниципальных служащих получены новые результаты: выявление компонентов концептуальных подходов в подготовке профессиональных кадров; осуществление комплексного анализа основных этапов развития системы обучения государственных и муниципальных служащих; обоснование открытости сферы образования к инновациям и совершенствования личностно-ориентированного образования; раскрытие стратегического видения совершенствования системы профессионального образования государственных и муниципальных служащих.

Выявлены сущность ценностно-нравственных аспектов профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих; мотивационных составляющих как механизма улучшения эффективности деятельности государственных и муниципальных служащих; принципов непрерывного образования при обучении управленческих кадров; стратегического видения совершенствования системы профессионального образования государственных и муниципальных служащих.

RESUME

Cholpon Shabdanbaevna Abdaramanova's dissertation on the topic "State policy on Capacity Building of public and municipal servants" for the degree of Doctor of Political Sciences in the specialty 23.00.02 - "Political institutions, processes and technologies"

Keywords: state policy on Capacity Building, retraining, advanced training, State-guaranteed order, additional education institutions, political analysis, digitalization, innovation, distant learning/e-learning, public and municipal servants, local self-government, Public Administration.

The object of the research is the functioning of the professional education system for public and municipal servants.

The subject of the research is the state policy in the sphere of public and municipal servants Capacity Building and aspects of enhancing efforts to improve advanced training for public and municipal servants.

Research methods. The principles of the dialectic and historical approaches and institutional, systemic, structural-functional, comparative analysis of the empirical material on the research topic were used in the work.

Purpose of the study. The dissertation provides a systematic political analysis of the state policy on education of public servants and municipal employees of the Kyrgyz Republic.

Novelty and results of scientific research. As a result of a comprehensive study of the Capacity Building of public and municipal servants new results were obtained: the identification of components of conceptual approaches in the Capacity Building of professional personnel; implementation of a comprehensive analysis of the main stages of development of the training system for public servants and municipal employees; justification of the openness of the education sector to innovation and improvement of listener-centered education; disclosure of the strategic vision of improving the Capacity Building system of public and municipal servants.

The essence of the value-moral aspects of Capacity Building of public and municipalservants is revealed; motivational components as a mechanism for efficiency improving of public and municipal servants; principles of continuing education in ruling managers; strategic vision of improving the education system for public servants and municipal employees.

КЫСКАРТЫЛГАН СӨЗДӨРДҮН ЧЕЧИЛИШИ:

АРБМС	-	Адам ресурстарын башкаруунун маалыматтык системасы
ЕККУ	-	Европадагы коопсуздук жана кызматташтык боюнча уюмунун Бишкектеги борбору
ЖӨАБ	-	Жергиликтүү өз алдынча башкаруу
ЖОЖ	-	Жогорку окуу жай
КР	-	Кыргыз Республикасы
МКК	-	Кыргыз Республикасынын Мамлекеттик кадр кызматы
ЖӨАБЭАММА	-	Жергиликтүү өз алдынча башкаруу иштери жана этностор аралык мамилелер боюнча мамлекеттик агенттиги
КРПМБА	-	Кыргыз Республикасынын Президентинин алдындагы мамлекеттик башкаруу академиясы
КРПМБА АБЖК	-	Кыргыз Республикасынын Президентинин алдындагы мамлекеттик башкаруу академиясынын Администрлөө жана башкаруу жогорку курстары
КР УИА	-	Кыргыз Республикасынын Улуттук илимдер Академиясы
Мамзаказ	-	Мамлекеттик заказ
Курс	-	окуу курсу
Тренинг	-	окуу тренинг
Тренер	-	окутуучу тренер
Инсан программасы	-	2021-2025-жылдарга карата Кыргыз Республикасында мамлекеттик башкаруу жана өз алдынча башкаруу жаатында окутуу системасын өркүндөтүү «Инсан» жаңы программасынын долбоору
МКТ	-	Маалыматтык-коммуникациялык технологиялар

Басууга 27.11.2020-ж. кол коюлду
Өлчөмү 60x84 1/16. Көлөмү 2.5 б.т.
Офсет кагаз. Офсеттик басуу. Нускасы 100 экз.

«Сабаев Т.Т.» Ж.И.
Бишкек ш., Раззаков көч, 49
т. 0 708 058 368
e-mail: talant550@gmail.com