

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
ПРОЕКТ РАЗВИТИЯ СЕКТОРА: «УКРЕПЛЕНИЕ ШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ»**

**ОБНОВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА ПЕДАГОГА
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИХ
ОБЪЕДИНЕНИЙ**

Документ подготовлен в рамках исполнения Технического задания
по контракту № ICS-06-2025 от 10 марта 2025 г.

Исполнитель:

Эсенгулова М.М.

(национальный эксперт по подготовке учителей)

Бишкек -2026

СОДЕРЖАНИЕ	
Введение	3
Цели, задачи и методология исследования	4
I. ОБНОВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА ПЕДАГОГА	
1.1. Что такое Национальная система квалификаций (НСК) и какие цели ее составляющих?	5
1.2. Что такое профессиональный стандарт?	9
1.3. Структура профессионального стандарта	12
1.4. Каковы особенности профессионального стандарта педагога?	13
ВЫВОДЫ И ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ	14
II. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ В ВУЗАХ	
2.1. Деятельность Учебно-методических объединений (УМО) в вузах	19
2.2. Совершенствование деятельности УМО в вузах	20
2.3. Модель совершенствования деятельности УМО	23
ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ	
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	
ПРИЛОЖЕНИЕ	

ВВЕДЕНИЕ

Интеграционные процессы, которые происходят в образовании последние годы, настоятельно требуют разработки и внедрения новых образовательных подходов, соответствующих мировым стандартам. Такие, относительно новые подходы, во многом связанные с европейским Болонским процессом, как обучение в течение всей жизни, компетентностный подход к моделированию качеств выпускника с упором на технологию результатов обучения, кредитная система, дистанционные методы обучения. Важно отметить, что все эти новшества активно внедряются в Кыргызстане, и их развитие – важная часть образовательной политики государства. Необходимость изменения парадигмы образования от знаниевой к компетентностной ставит перед вузами КР задачу развития активного социального партнерства с производством.

Весьма актуальной задачей в рамках этого процесса является формирование Национальной системы квалификаций в Кыргызской Республике и разработка ее элементов (Национальной и отраслевых рамок квалификаций, профессиональные стандарты и систему оценки квалификаций), которые позволят углубить сопряжения сфер труда и образования и обеспечит прозрачность квалификаций, присваиваемых образовательными организациями, для всех стейкхолдеров.

Обновление профессионального стандарта педагога в КР тесно связано с внедрением 12-летнего образования и проходит поэтапно, при этом существенные изменения в системе образования, требующие актуализации профессиональных стандартов, активно должны реализовываться. Новые профессиональные стандарты должны быть пересмотрены с учетом современных требований к компетентности учителей.

Основные направления обновлений:

- **Связь с 12-летним обучением:** Переход на 12-летнюю модель (6+3+3) диктует необходимость корректировки профессиональных стандартов.

- **Регулярное обновление:** Образовательные организации и профильные министерства периодически обновляют программы с учетом развития науки и технологий.

- **Обновление профессионального стандарта педагога в Кыргызской Республике с учетом STEM-образования:** ориентирован на развитие междисциплинарных компетенций. Акцент делается на интеграцию инженерного мышления, цифровых навыков и проектной деятельности в учебный процесс. Педагоги должны владеть методами обучения, объединяющими естественные науки, технологии, инженерное дело и математику.

Среди основных проблем, связанных с внедрением профессиональных выделяют **отсутствие:** а) необходимого материального обеспечения; б) достаточного количества узкопрофильных профессионалов; в) достаточной теоретической базы по работе с учетом STEM-образования; г) аттестации, позволяющей выявить факторы, усложняющие труд педагога; д) недостаток требуемого количества работников, что приводит к перегруженности учителей.

ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Обновление профессионального стандарта педагога, совершенствование деятельности учебно-методических объединений в вузах направлено на приведение требований к квалификации в соответствии с современными потребностями педагогического образования, Государственного стандарта и требованиями рынка труда, формирование высокого уровня знаний, навыков и социально-личностных качеств.

Цели исследования: Анализ действующих профессиональных стандартов в КР, деятельности учебно-методического объединения (УМО) и определение пробелов (несоответствий современным реалиям) и разработка рекомендаций.

Задачи исследования:

1. Изучение практики применения действующих профессиональных стандартов педагога и выявление причин проблем при их внедрении.
2. Определение новых требований к профессиональным знаниям и навыкам педагогов в условиях цифровизации и новых Государственных стандартов (дошкольного и школьного образования, ВПО).
3. Разработка рекомендаций по синхронизации: увязка требований профессиональных стандартов с реальными потребностями образовательной среды и современными технологиями.

Методология исследования:

• **Аналитический метод:** Изучение нормативно-правовой базы (Закон об образовании, НРК, ОРК, Профессиональные стандарты педагога, Положение об учебно-методическом объединении высшего и среднего профессионального образования Кыргызской Республики).

• **Обобщение и анализ:** Анализ трудовых функций для формирования обновленных требований к знаниям и умениям.

1.1. Что такое Национальная система квалификаций (НСК) и какие цели ее составляющих?

На сегодняшний день в Кыргызской Республике установлены образовательные стандарты, охватывающие все уровни образования: дошкольное, начальное общее, среднее общее, а также начальное, среднее и высшее профессиональное образование. Они включают требования к компетентности педагогов и академических программ.

Национальная система квалификаций (далее НСК)¹ – это совокупность механизмов правового и институционального регулирования спроса на квалификации специалистов со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования.

В структуру НСК входят (рис.1):

- **Национальная рамка квалификаций (НРК)²** – структурированное описание квалификаций, образовательно-квалификационных уровней, установленных на основе определенного набора критериев;

- **Отраслевые рамки квалификаций (ОРК)** – структуры и процессы, установленные в отрасли для разработки и внедрения квалификаций, включая институциональные механизмы, обеспечение качества, процедуры оценки и присуждения, признание навыков/умений и другие механизмы, которые связывают образование и обучение с рынком труда;

- **Профессиональные стандарты (ПС)** – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности;

- **Сертификация квалификаций** – система и процедуры оценки соответствия квалификации нормам и требованиям, указанным в НРК, ОРК и ПС.

¹ Концепция национальной системы квалификаций в Кыргызской Республике была утверждена постановлением Правительства Кыргызской Республики от 30 сентября 2019 года № 505 в рамках реализации Национальной стратегии развития Кыргызской Республики на 2018-2040 годы, утвержденной Указом Президента Кыргызской Республики от 31 октября 2018 года № 221.

² В целях реализации Национальной стратегии развития Кыргызской Республики на 2018-2040 годы постановлением Правительства Кыргызской Республики «Об одобрении Национальной рамки квалификаций» от 18 сентября 2020 года № 491 одобрена Национальная рамка квалификаций.



Рис. 1. Структура Национальной системы квалификаций

Предпосылками создания НСК в Кыргызстане являются:

- интеграция экономики и системы образования КР в международное пространство;
- возрастающее количество мобильности граждан КР;
- необходимость системного и компетентностного подхода к определению квалификаций в начальном, среднем, высшем и послевузовском профессиональном образовании;
- необходимость обеспечения образования в течении всей жизни;
- внедрение новых уровней подготовки специалистов в высшем профессиональном и послевузовском образовании КР.

Вместе с тем, в Кыргызстане существуют такие проблемы, как:

- разрыв между спросом и предложением на квалификации специалистов со стороны рынка труда;
- отсутствие Правительственной политики по созданию Национальной системы квалификаций в КР;
- устаревшие нормативные документы в сфере труда;
- отсутствие профессиональных стандартов;
- отсутствие системы оценки профессиональных компетенций работников;
- слабая ориентация учебных планов и образовательных программ на формирование профессиональных компетенций³.

³ Б.Э. Таштобаева. Национальная система и рамки квалификаций в Кыргызской Республике – Б.: ИЦ «Техник», 2015 – 129 с.

За последние 10 лет навыки разработки элементов НСК в КР были развиты в рамках различных проектов (Темпус, АБР, GIZ). Основными из них были следующие проекты:

<p>Проект (Азиатский банк развития - АБР) «Профессиональное образование и развитие навыков».</p>	<p>Цель проекта - оказание поддержки Правительству Кыргызской Республики в реформировании и модернизации системы начального профессионального образования.</p>	<p>Методическая база поставлена в Республиканском научно-методическом центре Агентства профессионального технического образования при Министерстве труда, молодежи и миграции КР.</p>
---	---	---

Основными результатами данного проекта в части развития квалификаций являются:

- разработка квалификационных рамок на 1-5 уровни;
- создание семи отраслевых советов по некоторым приоритетным отраслям экономики Кыргызстана;

• разработка профессиональных стандартов по 19 специальностям начального профессионального образования: швея, портной, раскладчик лекал-раскройщик, парикмахер, повар, горничная, гипсокартонщик, штукатур, слесарь-сантехник, мастер столярно-мебельного производства, электросварщик, электрик оперативно-выездной бригады, слесарь по ремонту бытового электрооборудования, слесарь по ремонту электрооборудования, тракторист-машинист, слесарь по ремонту автомобилей, оператор по переработке сельхоз продукции, оператор по ветеринарной обработке животных, растениевод.

Важным результатом проекта также является создание Национального совета по развитию профессиональных навыков (Постановление Правительства КР от 23 марта 2012 года № 193), целями которого являются:

- содействие стимулированию и признанию роли заинтересованных государственных органов, работодателей, местных сообществ в качестве социальных партнеров в сфере профессионального образования и обучения;
- координация деятельности различных государственных органов, работодателей, государственных и частных образовательных учреждений, неправительственных организаций и местных сообществ по планированию, внедрению и мониторингу развития профессионально-технического образования.

В настоящее время Национальный совет по развитию профессиональных навыков координирует работу нескольких отраслевых советов по разработке проектов профессиональных стандартов в тесной связи с работодателями.

<p>Проект Европейского Союза «Укрепление развития социального партнерства в профессиональном образовании и обучении в Кыргызстане» (2011-2012 гг.)</p>	<p>В рамках которого разработаны профессиональный стандарт и отраслевая рамка квалификаций в сфере туризма.</p>	<p>В них даны требования к знаниям, умениям, компетенциям, уровням квалификации, а также к условиям труда.</p>
---	---	--

- Профессиональный стандарт включает 8 уровней квалификации, и они соотнесены с Европейскими уровнями квалификации.

- Прделана работа по системе мониторинга и независимой сертификации квалификации.

- Продолжением данной работы явилось открытие независимого Центра по развитию квалификаций, где разрабатываются профессиональные стандарты по другим сферам экономической деятельности и осуществляется сертификация квалификаций по заявкам работодателей.

<p>Проект Темпус «QUADRIGA:</p>	<p>Цель проекта - разработка структуры квалификации в</p>	<p>Функционировал с 2012 г. по 2015 г.</p>
--	--	--

Квалификационные рамки в Центральной Азии: Болонские принципы и региональная координация»	Центральноазиатских республиках с учетом опыта ЕС.	
---	--	--

В рамках данного проекта разработаны ряд нормативных документов:

- Концепция Национальной рамки квалификаций в Кыргызской Республике;
- Национальная рамка квалификаций Кыргызской Республики (приложение 1);
- Методика разработки Национальной рамки квалификаций Кыргызской Республики;
- Методика разработки отраслевых рамок квалификаций Кыргызской Республики на примере сферы информационных технологий.

Таким образом, в настоящее время в КР достаточно накоплен опыт работы по разработке профессиональных стандартов. Есть проекты нормативных документов по НРК КР и примеры разработки отраслевых рамок квалификаций.

Как было отмечено выше, для начального профессионального образования разработаны значительное количество профессиональных стандартов и ОРК. Для уровней среднего, высшего и послевузовского образования отраслевые рамки были разработаны Учебно-методическими объединениями при Министерстве просвещения и министерства высшего образования и науки КР⁴.

1.2. Что такое профессиональный стандарт?

Профессиональный стандарт раскрывает с позиций сферы труда (объединений работодателей (и/или профессиональных сообществ) содержание профессиональной деятельности в рамках определенного вида экономической деятельности, а также требования к квалификации работников. **Профессиональный стандарт** представляет собой многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида профессиональной деятельности требования к ее содержанию и качеству.

Профессиональный стандарт:

- позволяет четко структурировать профессиональную деятельность работника за счет оптимального описания требований к трудовым функциям, качеству их выполнения, к

⁴ <https://mlsp.gov.kg/wp-content/uploads/2021/09/sekcziya-obrazovaniya.docx>

уровню квалификации и компетенциям работника, т.е. обеспечивает проведение процедур стандартизации и унификации в рамках видов экономической деятельности (установление и поддержание единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности, согласование наименований должностей, упорядочивание видов трудовой деятельности и пр.);

- предназначен для решения широкого круга задач в области управления персоналом: (разработки стандартов предприятия, систем оплаты труда, систем мотивации и стимулирования персонала, должностных инструкций; тарификации должностей; отбора, подбора и аттестации и сертификации персонала, планирования карьеры):

- предоставляет работодателям критерии для оценки персонала с целью повышения качества труда и эффективности работников за счет развития их компетенций, освоения требуемых квалификаций, активизации их мотивации, а также дает возможность работодателям контролировать профессионализм работников, поддерживать и улучшать отраслевые стандарты качества;

- позволяет проводить оценки квалификации и сертификации работников, выпускников образовательных организаций, т.е. работникам предоставляется возможность определить свой профессиональный уровень, развить профессиональные компетенции, повысить квалификационный уровень и подтвердить его сертификатом, получить основу для дальнейшего профессионального роста;

- является содержательной основой для разработки и обновления образовательных стандартов и образовательных программ (учебных программ, модулей, учебно-методических материалов к этим программам) всех уровней профессионального образования;

- расширяет возможности трудоустройства выпускников и молодых специалистов.

В течение последних 20 лет деятельность по разработке профессиональных стандартов интенсивно развивается в мире по нескольким направлениям:

- **Во-первых**, происходит движение от локальных отраслевых систем стандартов к формированию общенациональных систем. Эта тенденция отмечается в таких странах, как Австралия, Канада, Великобритания, США, Германия, Япония, Нидерланды, Чили, Малайзия, Филиппины, Турция, Румыния.

- **Во-вторых**, разрабатываются новые подходы и методы формирования и использования профессиональных стандартов. Они активно применяются как в сфере труда, обеспечивая управляемый карьерный рост и профессиональное развитие, так и в сфере образования, где создают основу для разработки программ профессиональной

подготовки и более эффективных методов оценивания и аттестации результатов профессионального обучения.

•**В-третьих**, увеличивается круг «пользователей» профессиональных стандартов. Он охватывает не только сотрудников кадровых служб и служб, отвечающих за внутрифирменную подготовку персонала, но и работодателей и работников, учащихся профессионального образования разного уровня, преподавателей и руководителей учебных заведений и т. д.

•**В-четвертых**, расширяется обмен опытом по проблемам формирования и использования профессиональных стандартов.

Все больше и больше стран в различных регионах мира начинают разрабатывать и применять общенациональные профессиональные стандарты. В этот список входят развитые экономические страны, страны Азии и Латинской Америки, Центральной и Восточной Европы, бывшие советские республики.

Профессиональные стандарты требуют наличия: 1) инициативы, исходящей от отрасли или государства; 2) группы экспертов, в состав которой должны входить представители отрасли, исследователи, представители профсоюзов и др. заинтересованных структур, которые обеспечивают разработку проектов профессиональных стандартов; 3) соответствующего финансирования⁵ Профессиональные стандарты могут: 1) утверждаться государством (Великобритания), как отдельный документ; 2) утверждаться структурами социальных партнеров для обязательного использования при формировании образовательных стандартов и программ обучения (Германия, Франция, Нидерланды); 3) образовательные стандарты подлежат утверждению на государственном уровне).

Отсутствие НРК не позволяет сделать и следующий важный шаг – разработать профессиональные стандарты, которые показывали бы наборы компетенций, необходимых для выполнения той или иной профессиональной деятельности.

Следует отметить, что усиление инновационных процессов в сфере современного производства требует и ускорения самого процесса обновления знаний кадров. В настоящее время скорость устаревания знаний, примерно в 4 раза, превышает скорость их обновления в рамках одного поколения. Исследования последних лет показали, что

⁵ Как правило, разработка профессиональных стандартов финансируется государством; например, в России на планируемую разработку порядка 800 стандартов на 2013-2014 гг. выделено 400 млн. руб.; в Канаде на развитие системы профстандартов в течение 11 лет потратили \$118 млн, в Германии в 1998 году — \$26 млн, в Нидерландах в 1999 году — \$76 млн.

после окончания образовательных организаций в среднем ежегодно теряется до 20% знаний.

Профессиональный стандарт – составная часть национальной системы квалификаций, содержит описание качественного уровня квалификации сотрудника, которому тот обязан соответствовать, чтобы по праву занимать место в штате любой компании, вне зависимости от рода ее деятельности, в том числе:

– трудовых функций работника в соответствии с его квалификацией и занимаемой должностью (функциональный анализ);

– требования к его опыту и знаниям, навыкам, компетенциям, необходимым для успешного выполнения данных трудовых функций.

Министерством труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики установлены и утверждены структура, правила разработки, экспертизы, признания, внедрения и применения профессиональных стандартов⁶.

В течение 2019 – 2021 года в рамках отраслевой квалификационной рамки «Образование» были разработаны профессиональные стандарты для всех уровней образования Кыргызской Республики⁷.

Министерством труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики установлены и утверждены структура, правила разработки, экспертизы, признания, внедрения и применения профессиональных стандартов⁸.

В таблице можно рассмотреть разработанные профессиональные стандарты, касающиеся педагога.

№	Профессиональные стандарты	Коды
1.	Преподаватель начального профессионального образования	P85.32.1.2324
2.	Преподаватель среднего профессионального образования	P85.32.9.2323
3.	Преподаватель высшего профессионального образования	P85.4.2310

⁶ Постановление Кабинета Министров Кыргызской Республики от 15 июля 2021 года № 77 «Об одобрении Методологии разработки профессионального стандарта и Методологии разработки отраслевой рамки квалификаций».

⁷ Реестр профессиональных стандартов Кыргызской Республики: Электронный ресурс//URL: <https://mlsp.gov.kg/reestr-professionalnyh-standartov-2/>

⁸ Постановление Кабинета Министров Кыргызской Республики от 15 июля 2021 года № 77 «Об одобрении Методологии разработки профессионального стандарта и Методологии разработки отраслевой рамки квалификаций».

4.	Педагогический работник (учитель, педагог) общеобразовательной организации (основного общего и среднего общего образования)	P85.31.2330
5	Педагогический работник (учитель, педагог) общеобразовательной организации (начальное образование)	P8522341
6.	Педагогический работник (воспитатель) в дошкольном образовании	P8512342
7.	Работник по уходу за детьми (помощник воспитателя, няня)	P889105311

Профессиональный стандарт понимается как характеристика содержания трудовых функций и требований к квалификации работника, необходимой для его выполнения.

1.3. Структура профессионального стандарта педагога

Для создания профессионального стандарта используется единый макет, состоящий из следующих разделов:

1. Общая характеристика профессии — код профессионального стандарта, вид профессиональной деятельности, Основная цель вида профессиональной деятельности Группы занятий по ОКЗ (2) (начальная группа по ОКЗ), Соотнесение с ГКВЭД.

2. Функциональная карта вида профессиональной деятельности – обобщенные трудовые функции педагога, уровень квалификации.

3. Характеристика обобщенных трудовых функций – описание требований к образованию и обучению, к опыту практической деятельности, к условиям допуска к работе, к необходимым компетенциям и т. д.

4. Сведения об организациях-разработчиках – указывается организация, ответственная за разработку профессионального стандарта.

В основе профессионального стандарта «Педагог» лежат следующие трудовые функции:

1) Планирование и подготовка обучения в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта школьного общего образования и с учетом результатов анализа потребностей в обучении учащихся

2) Проектирование, разработка, методическое обеспечение учебных программ профильного обучения.

3) Реализация обучения в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта школьного общего образования.

4) Оценивание, предоставление обратной связи и отчетность относительно результатов обучения учащихся.

5) Планирование и создание условий для социального взаимодействия, формирования гражданской идентичности, эмоционального и личностного развития обучающихся.

6) Демонстрация и поддержка ценностей культурного многообразия, многоязычия, природного разнообразия страны.

7) Мониторинг, анализ условий и результатов воспитательной деятельности. Рефлексия, анализ и оценка педагогической деятельности и планирование собственного личностно-профессионального развития.

Характеристика каждой трудовой функции представлена набором трудовых действий, ориентированных на достижение определенной профессиональной задачи, необходимыми знаниями и навыками, ориентированными на соблюдение нравственно-этических норм и принципов профессиональной этики. Компетенции учителя, в свою очередь, характеризуются набором представленных знаний и навыков, личностных компетенций, позволяющим педагогу эффективно решать профессиональные задачи.

За основу профессионального стандарта взята система педагогической деятельности, включающая обучение, воспитание и развитие. Говоря об оценке результатов педагогического труда, подчеркивается, что она должна учитывать образовательные достижения обучающихся. Но неправильно опираться только на них. Каждый педагог работает в реальных социально-экономических условиях с учащимися, имеющими свои психологические и интеллектуальные особенности. Для любого учащегося важен его конкретный результат в рамках движения по индивидуальной образовательной траектории. Грамотно и корректно дать оценку этим достижениям сможет лишь само педагогическое сообщество.

1.4. Каковы особенности профессионального стандарта педагога?

Профессиональный стандарт педагога является инструментом реализации стратегии образования. Поэтому, помимо ключевых компетенций, педагог должен владеть принципиально новыми компетенциями, позволяющими обеспечить сопровождение индивидуального образовательного маршрута каждого ребенка вне зависимости от его физических, психологических и психических особенностей.

Так, наряду со стандартными требованиями к учителю (знание предмета и нормативно-правовых основ профессиональной деятельности, владение методикой преподавания и др.), педагогу для решения новых профессиональных задач требуется:

1) адаптировать и дифференцировать обучение, учитывая разные потребности и особенности обучающихся;

- 2) применять различные педагогические технологии, стратегии, методы и приемы обучения в соответствии с его целями;
- 3) работать в условиях культурного многообразия и многоязычия;
- 4) владеть информационно-коммуникационными технологиями работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием;
- 5) организовывать коммуникацию и сотрудничество обучающихся для достижения учебных целей и совместного обучения;
- 6) управлять классом, временем и ресурсами;
- 7) выбирать соответствующие целям обучения стратегии/технологии, методы и приемы обучения, которые стимулируют познавательный интерес, активное и самостоятельное обучение обучающихся, критическое и творческое мышление; способствуют формированию навыков самооценки и рефлексии учебной деятельности учащимися;

Однако требовать от учителя знания основ психодидактики, поликультурного образования и информационно-коммуникационными технологиями работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием не представляется возможным, поскольку этому педагога не обучали в системе высшего профессионального образования. **Введение профессионального стандарта педагога является закономерным вызовом системе высшего педагогического образования (ВПО).**

ВЫВОДЫ И ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ:

В профессиональном стандарте педагога определен перечень трудовых функций. Далее стандарт содержит описание каждой из трудовых функций. Исходя из требований компетенций, востребованных на рынке труда и закрепленных в профессиональных стандартах, с ними будут тесно взаимосвязаны государственные образовательные стандарты Кыргызской Республики, а также с внутренними и внешними системами обеспечения качества образовательных программ и самого процесса образования.

1. Изменение содержания дополнительных профессиональных программ повышения квалификации.

В настоящее время программы, предназначенные для планового повышения квалификации, ориентированы в основном на определенную категорию педагогических работников. Так, содержание программы чаще всего предполагает освоение трех составляющих:

- 1) базовая часть, включающая образовательные модули по проблематике государственной политики в образовании и вопросам нормативно-правового характера;
- 2) профильная часть, ориентированная на повышение квалификации по предмету;
- 3) вариативная часть, выбираемая слушателями самостоятельно с учетом профессиональных интересов / профессиональных дефицитов.

На практике оказывается, что такие широкие образовательные области невозможно качественно с содержательной точки зрения представить за столь ограниченный период времени (чаще всего – 72 ч.). Взамен совершенствования той или иной компетенции (компетенций) педагогические работники получают огромные объемы учебной информации, которая далеко не всегда становится личным профессиональным знанием (знание в отличие от информации всегда предполагает активные мыслительные операции). Можно предположить, если педагог является мотивированным субъектом непрерывной образовательной деятельности, то он способен самостоятельно найти ту же информацию (не всегда худшего качества), например, с помощью, таких средств, как книга, педагогический журнал, видеоблог какого-либо учителя и пр. Кроме того, есть основания предполагать, что для решения насущных профессиональных проблем та информация, которую получил педагог, не всегда отвечает критериям актуальности и необходимости.

Профессиональный стандарт педагога, таким образом, необходимо воспринимать как ресурс для выстраивания принципиально новых дополнительных профессиональных программ, узких по своей направленности, однако позволяющих овладеть педагогом определенной компетенцией для решения насущной профессиональной задачи. Так, программы повышения квалификации могут быть направлены на овладение принципиально новым умением для осуществления трудового действия или на совершенствование уже имеющихся знаний в той или иной профессиональной области. Например, одно из основных трудовых действий педагога в соответствии с профессиональным стандартом – формирование мотивации учащихся к обучению – может являться основой для выстраивания дополнительной профессиональной программы повышения квалификации. Однако считаем необходимым добавить два основных условия реализации новых программ повышения квалификации:

- 1) привлечение экспертного сообщества к разработке дополнительных профессиональных программ (работодателей, педагогов, преподавателей средних и высших учебных заведений и т.д.);
- 2) содержание программ должно гарантировать формирование специальных знаний и умений для качественного выполнения того или иного трудового действия.

2. Изменение процедуры выстраивания индивидуального образовательного маршрута планового повышения квалификации педагога. Возникает закономерный вопрос: как понять, какая программа планового повышения квалификации из множества предложенных подходит педагогу? Мы считаем, что выстраивание индивидуального образовательного маршрута должно предварять входное тестирование педагога на уровень владения предметной областью. Если оказывается, что педагог не владеет предметом на базовом (достаточном) уровне, программа повышения квалификации должна быть ориентирована на восполнение только предметных дефицитов. Если педагог хорошо и отлично знает преподаваемый предмет, то на выбор ему предоставляется три образовательные области, соответствующие названиям трудовых функций в профессиональном стандарте педагога - «Обучение», «Воспитание», «Развитие». Перечень программ в той или иной образовательной области варьируется в зависимости от уровня реализации педагогом основных общеобразовательных программ. Следовательно, новые программы повышения квалификации будут учитывать не только требования времени к квалификации педагога, но и его личные профессиональные интересы и дефициты. Таким образом, путь планового повышения квалификации педагога преодолевает в пять шагов (не реже 1 раза в 3 года) (см. Таблицу 1).

Таблица 1.

Шаги при плановом повышении квалификации

Шаг 1.	Прохождение входного тестирования на уровень владения предметом.
Шаг 2.	Получение результатов входного тестирования, на основании которых педагог либо обучается по программе, направленной на повышение уровня предметной компетентности, либо самостоятельно осуществляет выбор программы в одной из трех образовательных областей.
Шаг 3.	Создание индивидуального образовательного маршрута: содержание каждой программы обязательно включает в себя три части (базовую, профильную и вариативную). При этом инвариантный (обязательный) модуль «Государственная политика в образовании» проходится всеми слушателями без исключения и вне зависимости от категории. Кроме того, в структуре любой программы следует либо выделить отдельный образовательный модуль по рассмотрению основных понятий изучаемой области, направленный на формирование профессионального тезауруса, либо включить данный вопрос в содержание одного из образовательных модулей.

Шаг 4.	Прохождение образовательных модулей: посещение занятий и выполнение промежуточных работ, которые собираются в портфолио учителя. Портфолио учителя позволяет выявить, оценить степень овладения педагогом теми или иными знаниями и умениями, а также уровень активности и самостоятельности.
Шаг 5.	Прохождение итоговой аттестации, на которой происходит предъявление портфолио, а также оценивание профессиональной квалификации в повышаемой области знания. Итоговая аттестация может включать в себя только анализ портфолио (то есть действует накопительная система), а может предполагать другие методы оценивания, такие как: тестирование, выполнение практического или творческого задания на экзамене (например, анализ видеофрагмента урока) и т.д. Отметим, что выбор формы итоговой аттестации определяется содержанием программы.

3. Изменение подхода к организации и проведению учебных занятий на курсах повышения квалификации. Стандартная форма занятий в системе дополнительного профессионального образования – лекция. Стоит ответить на важный вопрос: насколько лекция способствует формированию новых знаний? Знания невозможно передавать «напрямую» от преподавателя к слушателю. Термин «знание» зачастую неправомерно используется педагогическим сообществом в смысловых значениях «сведения» и/или «информация». Трансляция знаний невозможна по сути: знания являются продуктом (результатом) мышления и деятельности конкретного человека. Прямая передача знаний, например, от преподавателя к слушателю на лекциях является не чем иным, как трансляцией сведений, в лучшем случае - информации (информация, в отличие от сведений, должна иметь конкретного адресата). Факт усвоения слушателями сведений или получения информации на лекции не говорит о наличии процесса мышления. Следовательно, знание не может существовать оторвано от личности, включенной в процесс деятельности и мышления. Таким образом, основными условиями приобретения знаний являются: практико-ориентированная деятельность слушателей на занятии и самостоятельная активность человека по переработке сведений или информации в процессе таких мыслительных операций, как анализ, синтез, абстрагирование, сравнение и др. Следовательно, чтобы информация перешла в разряд знания, необходим запуск процесса мышления у человека, который возможен лишь в условиях практической деятельности, организованной посредством активных образовательных технологий.

Для того чтобы **профессиональный стандарт педагога в полной мере решил задачу повышения качества образования через развитие профессиональной**

компетентности, необходимо включение в деятельность по его апробации всех участников системы образования на разных уровнях: от педагогических работников и руководителей до представителей высшей школы и системы дополнительного профессионального образования.

Профессиональный стандарт - основополагающий документ, определяющий в рамках конкретного вида профессиональной деятельности требования к ее содержанию и качеству и описывающий качественный уровень квалификации сотрудника, которому тот обязан соответствовать, чтобы по праву занимать свое место в штате любой организации, вне зависимости от рода ее деятельности.

Модернизация профессионального стандарта в Кыргызской Республике (КР) направлена на повышение конкурентоспособности специалистов и соответствие требованиям времени. Ключевые изменения касаются 12-летней модели образования, обновления научных материалов, усиления воспитательной функции педагогов и адаптации к современным социально-экономическим условиям.

Следующие изменения необходимо внести и актуализировать в профессиональных стандартах педагога⁹:

1. **Адаптация к 12-летнему образованию:** Пересмотр требований к компетенциям педагога в связи с переходом на 12-летнюю модель образования, включая обновление требований, направленные на повышение способностей учащихся, в условиях цифровой экономики с помощью активных методов обучения.
2. **Усиление воспитательной роли:** Активная деятельность по воспитательной работе, развитие социально-личностных качеств учащихся (трудолюбие, ответственность, патриотизм), а также социально-педагогической поддержки.
3. **ИКТ-компетентность:** Включение функций использования современных цифровых технологий в учебном процессе.
4. **Инклюзивное и гендерное образование:** Адаптация профессиональных стандартов педагога для работы в инклюзивных школах и с одаренными детьми, с учетом гендерного подхода.
5. **Внедрение STEM образования с усилением следующих направлений:**
Интеграция предметов: Учитель должен уметь планировать уроки, связывать физику, математику, информатику с практическим применением.

⁹ Постраничный анализ профессионального стандарта педагога дан дополнительно к отчету

Проектная деятельность: Требование к умению организовать проектную и исследовательскую деятельность учащихся.

Цифровые навыки: Освоение современных IT-инструментов, робототехники и программного обеспечения для моделирования.

Критическое мышление: фокус на обучении учащихся самостоятельному поиску решений инженерных задач.

Практико-ориентированность: Применение принципа «обучение через действие». **Soft Skills и эмоциональный интеллект:** Акцент на развитие гибких навыков (коммуникация, креативность, командная работа) и умения формировать их у обучающихся.

6. **Профессиональная мобильность:** Актуализация требований к навыкам, адаптация к быстро меняющимся образовательным технологиям и программам.

7. **Психологическая устойчивость:** Усиление компетентности по работе в стрессовых условиях и обеспечение профессионального выгорания.

8. **Проектирование безопасной среды:** Акцент на создание психологически комфортной и безопасной образовательной среды.

Профессиональный стандарт педагога призван служить объективным измерителем квалификации, повышения мотивации руководителей. Данные изменения направлены на повышение качества образования и соответствие педагогической квалификации современным требованиям образовательной системы, в соответствии с Национальной программой развития Кыргызской Республики до 2030 года¹⁰, которая направлена на повышение качества жизни, модернизацию профессиональных стандартов и обеспечение индивидуального изменения.

¹⁰ Национальная программа развития Кыргызской Республики до 2030 года, утвержденная указом № 178 от 5 июня 2025 года

II. Совершенствование деятельности Учебно-методических объединений (УМО)

2.1. Деятельность Учебно-методических объединений (УМО) в вузах

Основной чертой, характеризующей современный этап развития образования в мире, является усиление участия общества в реформировании и оценке качества образования. Одной из форм такого участия является функционирование в системе высшего и послевузовского педагогического образования Учебно-методического объединения по направлениям педагогического образования.

Учебно-методические объединения (УМО) – это объединение научно-педагогических работников, представителей работодателей и других заинтересованных сторон, создаваемое для обеспечения качества и развития содержания среднего и высшего профессионального образования¹¹.

Основной целью УМО является определение и проведение образовательной политики по обеспечению высокого качества подготовки в сфере высшего и среднего профессионального образования на основе национальной системы квалификаций Кыргызской Республики в соответствии с современными мировыми тенденциями развития образования, науки, техники и технологий, дальнейшей интеграции образовательной системы в международное образовательное пространство.

Основными задачами УМО являются:

1. подготовка рекомендаций по совершенствованию нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования Кыргызской Республики;
2. содействие в формировании единого образовательного и методического пространства непрерывного профессионального образования с учетом отраслевых и региональных особенностей подготовки специалистов;
3. совершенствование содержания и качества государственных образовательных стандартов профессионального образования всех уровней подготовки в

¹¹ Положение об учебно-методическом объединении высшего и среднего профессионального образования Кыргызской Республики. Постановление Кабинета Министров Кыргызской Республики от 10 июня 2025 года № 329

соответствии с Национальной рамкой квалификаций, отраслевыми (секторальными) рамками квалификаций, профессиональными стандартами, современными мировыми тенденциями развития науки, технологий и инноваций;

4. обобщение и распространение инновационного опыта, подготовка рекомендаций по внедрению инновационных технологий обучения в образовательных организациях Кыргызской Республики;

5. совершенствование, координация и содействие в формировании и развитии единой цифровой учебно-методической платформы образовательных программ профессионального образования.

УМО по направлениям педагогического образования является действенным инструментом в повышении качества педагогических кадров. Сегодня перед вузами и перед УМО стоят острые вопросы, решение которых требует изменений в организации деятельности УМО, которые необходимо осмыслить в связи с повышением качества подготовки педагогических кадров.

● В Кыргызстане внедряется 12-летнее образование, утвержден План действий «Алтын Казык» до 2026 года по реализации, Программы развития образования в Кыргызской Республике на 2021-2040 годы¹², которая направлена на создание условий для обеспечения качества современного образования.

● Приняты и начали действовать новые стандарты профессионального образования, которые напрямую связаны с оценкой качества педагогических кадров.

● Принят Государственный стандарт школьного образования, который прямо отмечает, что школа требует качественно новых учителей.

● Возрастает роль показателей (индикаторов) деятельности вузов, оценки их качества, проводятся процедуры рейтингования.

● Все более активно развиваются технологии сетевых отношений в вузовском сообществе.

Таким образом, повышение качества подготовки педагогических кадров предполагает развитие системы признания программ подготовки учителя и качества их освоения, масштабной работы по привлечению талантливой молодежи к педагогической деятельности, организацию и проведение исследований проблем педагогического образования. И УМО как общественный партнер государственного управления высшим

¹² Утвержден распоряжением Кабинета Министров Кыргызской Республики от 25 февраля 2025 года № 111-р

профессиональным образованием обладает достаточными ресурсами для продуктивного решения этой задачи. Имеющийся опыт свидетельствует, что базой УМО по направлениям педагогического образования должны быть педагогические университеты как крупные исследовательские центры подготовки педагогических кадров, в которых ведутся масштабные исследования проблем образования и на этой основе реализуется уровневая система педагогического образования, включающая в себя подготовку, повышение квалификации и переподготовку специалистов для сферы образования.

В контексте поставленных проблем становится очевидным, что необходимо привести структуру и функции УМО в соответствие с требованиями и вызовами времени.

В функции УМО входит:

- 1) подготовка предложений и рекомендаций по реализации государственной политики в области профессионального образования;
- 2) разработка, обсуждение и экспертиза государственных образовательных стандартов профессионального образования, осуществляемые открыто, демократично, с вовлечением всех заинтересованных сторон, с учетом инклюзивного образования, потребностей экономики и образовательных потребностей граждан;
- 3) экспертиза экспериментальных образовательных стандартов по программам профессионального образования;
- 4) внесение предложений по изменению и дополнению перечней направлений подготовки и специальностей;
- 5) привлечение работодателей к решению задач развития профессионального образования, участие и/или инициирование разработки отраслевых (секторальных) квалификационных рамок, профессиональных стандартов в рамках социального партнерства;
- 6) организация и проведение экспертизы подготовленных рукописей для присвоения грифа УМО и уполномоченного государственного органа;
- 7) создание единого информационного портала УМО с обязательной публикацией утвержденных и актуальных нормативных документов, материалов по изменению законодательства в сфере образования, об инновационном опыте, проектов (программ) для обсуждения, рекомендуемой учебно-методической литературы (учебников, учебных пособий с грифом УМО и уполномоченного государственного органа), отчетов о работе УМО и принятых решениях и др.

2.2. Совершенствование деятельности Учебно-методических Советов (УМС) в вузах

В последние годы, высшее и среднее профессиональное образование в нашей стране претерпело немало значительных преобразований. Так, многие высшие учебные заведения были объединены, реструктурированы¹³ и преобразованы¹⁴. В значительной степени реформе подвергаются неэффективные учебные заведения.

Высшие учебные заведения, показывающие высокую эффективность деятельности, соответственно находятся в высоком рейтинге среди других вузов. Одним из важных направлений деятельности любого учебного заведения является обеспечение высокого качества методики преподавания дисциплин и непосредственное методическое обеспечение учебного процесса. В связи с этим, представляется весьма актуальным исследование системы учебно-методической деятельности высших учебных заведений. Так, к примеру, при составлении международного рейтинга высших учебных заведений ежегодно публикуемого по заказу британского журнала «Таймс», при ранжировании исследователями учитываются способность вуза работать:

- на развитие промышленности (Industry income),
- уровень преподавания (Teaching),
- научная деятельность (Research),
- индекс цитирования научных работ университета (Citations),
- а также международная репутация (International outlook).

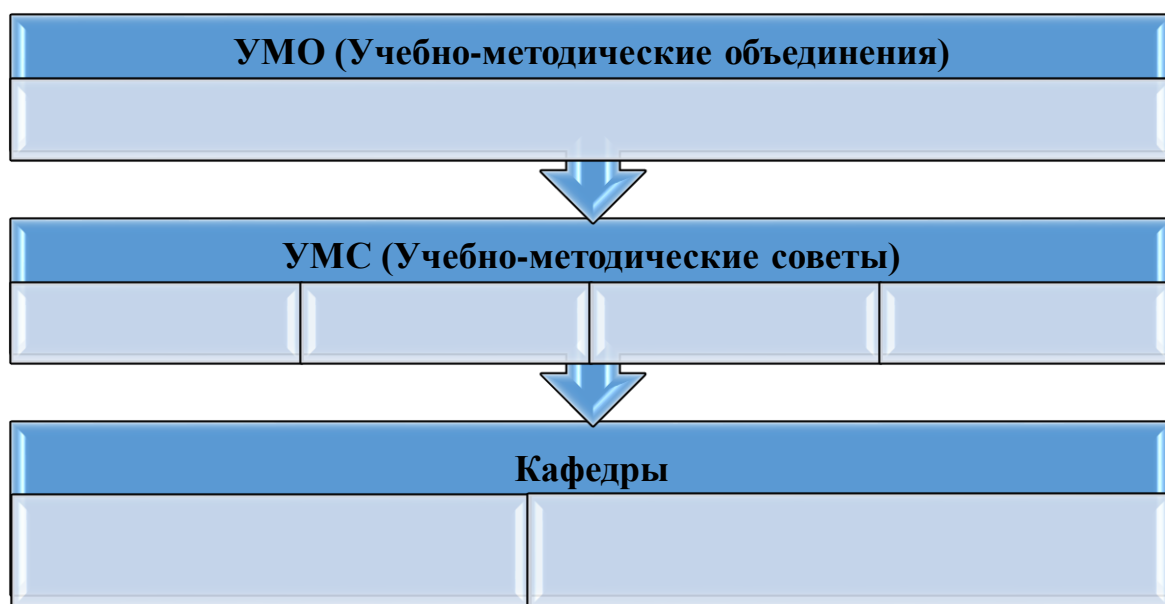
Практически все вузы состоят в Учебно-методических объединениях (УМО) по направлениям образовательной деятельности или территориальной принадлежности, где некоторые из них являются базовыми. Поскольку число университетских специальностей и направлений велико, создаются множество структурных подразделений, называемых Учебно-методическими советами, по группам родственных специальностей и направлений, где председателями являются деканы соответствующих факультетов (см. Схему 1).

¹³ Согласно Указу президента КР от 11 сентября 2025 года № 256, будет проведена реорганизация вуза путем присоединения к нему следующих образовательных организаций:

- Нарынский государственный университет имени Сатыбалды Нааматова;
- Таласский государственный университет;
- Баткенский государственный университет.

Кыргызский национальный университет имени Жусупа Баласагына определен правопреемником по всем правам и обязательствам указанных образовательных учреждений высшего профессионального образования.

¹⁴ См. книгу «Обзор системы высшего образования» - стр 21.



Целью настоящего отчета являлось изучение деятельности учебно-методических Советов (далее УМС) в высших учебных заведениях страны. Учебно-методическое объединение (УМО) в вузах Кыргызстана становится базой ведущих университетов для разработки соответствующих стандартов.

Основные УМО в КР:

- **Кыргызский национальный университет им. Ж. Баласагына (КНУ)** – перечень специальностей, закрепленных за УМО университета можно посмотреть в следующем документе по ссылке https://www-old.knu.kg/ru/index.php?option=com_content&view=category&id=123&Itemid=119

- **Кыргызский Государственный университет имени Ишеналы Арабаева:** УМО по педагогическому образованию.

- **Кыргызский экономический университет им. М. Рыскулбекова (КЭУ):** УМО по экономическим специальностям

- **Кыргызская государственная медицинская академия им. И.К. Ахунбаева (КГМА):** УМО по медицинскому образованию.

- **Кыргызский государственный университет культуры и искусств им. Б. Бейшеналиевой:** УМО в сфере культуры.

Учебно-методический совет (УМС) университета — это постоянный совещательный орган, координирующий методическую работу, экспертизу образовательных программ (учебных планов, программ дисциплин) и внедрение технологий обучения для повышения качества образования. Он разрабатывает рекомендации для Ученого совета и ректората, в соответствии с ходом государственного процесса.

Основные направления деятельности УМС:

• **Экспертиза и согласование:** Анализ рабочих учебных планов, программ дисциплины и учебно-методического обеспечения.

• **Совершенствование процесса:** Обсуждение и внесение предложений в рамках постоянного процесса организации, внедрение новых образовательных технологий (на таких расстояниях).

• **Нормативная база:** и разработка внутренних нормативно-правовых документов, регулиующую методическую деятельность.

• **Научно-методическая работа:** Обобщение передового опыта, организация семинаров, конференций, издание учебников и пособий.

• **Анализ:** Мониторинг результатов учебной деятельности и контроль за качественной методической работой на кафедрах и факультетах.

УМС работает на основе ежегодного плана, утвержденного ректором, и взаимодействует с Учебно-методическими комиссиями (УМК) факультетов. УМС обычно работает в тесной связи с кафедрами, методическими комиссиями и руководствами по организации, получая из них материалы для анализа и выдавая утвержденные методические решения.

Результаты нашего анализа изучения Положения УМС пилотных университетов показали, что обеспечение высокого качества образовательного процесса, его совершенствование и соответствие стандартам является приоритетным в деятельности УМС (см. Таблицу 2).

Таблица 2.

Результаты анализа целей УМС пилотных университетов

№	Университеты
1.	Кыргызский Национальный университет им. Ж. Баласагына Основной целью УМО является определение и проведение образовательной политики по структуре, содержанию и качеству высшего профессионального образования в соответствии с интересами личности и потребностям общества с учетом тенденции развития науки, культуры, техники и технологии и других отраслей, а также интеграции образовательной системы Кыргызской Республики в мировое академическое сообщество и единое образовательное пространство государств-участников СНГ.
2.	Бишкекский Гуманитарный университет им. К. Карасаева

	<p>Учебно-методический совет (УМС) университета является постоянно действующим совещательным органом, деятельность которого направлена на участие в организации и координации учебно-методической работы университета, широкое обсуждение ведущими специалистами основных вопросов учебно-методического характера и подготовку рекомендаций для принятия решений по повышению качества образовательной деятельности Ученым советом БГУ и ректоратом.</p>
3.	<p>Кыргызский Государственный университет имени И. Арабаева</p> <p>Основной целью УМС является системное развитие образовательной политики, повышение качества образования в соответствии с современными требованиями, обеспечение преемственности преподавания и методическое обеспечение дисциплинарного государственного образования.</p>
4.	<p>Ошский Государственный университет</p> <p>Цели учебно-методических объединений (УМО) направлены на повышение качества высшего образования через совершенствование структуры подготовки специалистов, модернизацию современного планирования и соответствие современным требованиям рынка труда.</p>
5.	<p>Ошский Государственный педагогический университет</p> <p>Цели Учебно-методического совета (УМС) направлены на повышение качества образовательного процесса, внедрение передовых технологий, разработку и совершенствование образовательных программ, а также координацию методической деятельности кафедры для соответствия стандартам высшего профессионального образования.</p>
6.	<p>Ысык-Кульский Государственный университет им. К. Тыныстанова</p> <p>Цели Учебно-методического объединения (УМО) – это программы повышения качества образования, внедрение эффективных методов обучения, обеспечение соответствия подготовки специалистов государственным стандартам и требованиям рынка труда, а также гармонизация образовательного процесса с международными нормами.</p>
7.	<p>Джалал-Абадский Государственный университет им. Б. Осмонова</p> <p>Цели учебно-методического отдела (УМО) – обеспечение высокого качества образовательных программ, внедрение современных стандартов обучения и повышение академического потенциала. УМО руководит деятельностью по</p>

	развитию профессиональной мобильности преподавателей и студентов, а также интеграцией образования и науки для подготовки специалистов нового поколения.
8.	Кыргызско-Славянский университет Цели Учебно-методического совета (УМС) – обеспечение повышения качества образования за счет методологий развития, модернизации курсов, внедрения цифровых технологий (УМКЦТО) и обеспечения соответствия стандартам технологического процесса. Совет координирует работу структурных подразделений для создания формирующей системы.
9.	Музыкально-педагогический институт Цели учебно-методического объединения (УМО) направлены на повышение качества образовательного процесса, профессиональное развитие преподавателей и совершенствование методики преподавания. Ключевые цели включают в себя обеспечение высокой профессиональной квалификации педагогов, внедрение современных технологий, обмен передовым опытом и разработку научно-методического обеспечения.

Помимо этого, перспективным направлением УМС можно считать внедрение качественно новой системы оценки деятельности профессорско-преподавательского состава, где основным критерием эффективной деятельности преподавателя высшего учебного заведения необходимо считать умение качественно, на современном высоком уровне разрабатывать учебно-методическую документацию, также умение разрабатывать новейшие компетентностно-ориентированные задания в составе учебно-методического комплекса дисциплин.

В рамках подготовки отчета мы провели фокус-групповые встречи (с вопросами к фокус-групповым обсуждениям можно ознакомиться в Приложении 1) с членами УМС трех пилотных университетов: КГУ им. И. Арабаева, Ошский государственный университет и Ошский государственный педагогический университет. Результаты встречи показали, что в университетах внедряются свои модели системы верификации преподавателей, которые показывают механизмы оценивания компетенций, включающие в себя деятельность УМС, направленные на повышение качества образования, поддержку профессионального роста и объективность деятельности преподавателя, стимулирующую выплаты.

Мы можем подчеркнуть, что участниками дискуссий были подчеркнуты цели системы верификации преподавателей — это не только контроль, но и развитие профессиональной культуры, создание площадки для профессионального роста. Ниже в качестве примера мы даем модели системы верификации преподавателей по четырем вузам:

Ошский Государственный университет

Система верификации преподавателей в Ошском государственном университете (ОшГУ) основана на комплексной оценке квалификации – это аттестация, анализ научных публикаций, внутренний мониторинг качества преподавания с рейтинговой оценкой (КРІ). Рейтинговая оценка (КРІ) учитывает учебную нагрузку, методическую работу (создание курсов), научную активность (публикаций) и организационную деятельность.

Ключевые элементы системы верификации ППС в ОшГУ:

№	Система верификации	Описание
1.	Документальное подтверждение	Проверка дипломов, сертификатов повышения квалификации, аттестатов степеней и званий. Создается команда (Рабочая группа) с привлечением внутренних экспертов.
2.	Аттестация и конкурсный отбор	– Периодическое прохождение конкурсного отбора по замещению должностей профессорско-преподавательского состава (ППС). – Функционирует резерв кадров.
3.	Оценка профессиональной деятельности	– Анализ учебной, методической и научно-исследовательской работы преподавателя с привлечением внешних экспертов. – Рейтинговая оценка (КРІ): включает учет учебной нагрузки, методической работы (создание курсов), научной активности (публикаций) и организационной деятельности
4.	Мониторинг качества (внутренний аудит)	– Использование систем обеспечения качества, с привлечением внешних экспертов для оценки соответствия деятельности стандартам образования.
5.	Мониторинг качества (внутренний аудит):	– Оценка компетенций преподавателей на основе дескрипторов Национальной рамки квалификаций КР (прозрачность, прогрессивность, профессиональные навыки).
6.	Работа со студентами	Университет использует методы самооценки и обратной связи со студентами для повышения качества образовательных услуг.

7.	Сотрудничество работодателями	с Вуз активно сотрудничает с крупными предприятиями и государственными организациями для создания программ для участников, стажировок и обеспечения студентов местами для практики.
----	--------------------------------------	--

Ошский Государственный педагогический университет

Система верификации преподавателей в Ошском государственном педагогическом университете (ОГПУ), как и в других вузах КР, включает аттестацию, анализ научных работ, соответствие образования (диплом магистра/специалиста) требованиям Министерства высшего образования и инноваций КР и регулярную оценку профессиональных навыков.

Ключевые элементы системы верификации ППС в ОПГУ:

№	Система верификации	Описание
1.	Аттестация	Регулярная проверка педагогических работников для подтверждения соответствия занимаемой должности. В университете создается комиссия для проведения аттестации.
2.	Профессиональные стандарты	Квалификация преподавателей должна строго соответствовать установленным требованиям университета
3.	Научно-методическая деятельность	Оценка уровня научных публикаций и применение эффективных методов обучения
4.	Документальное подтверждение	Проверка повышения квалификации (местного, республиканского, международного уровня) или прохождение переподготовки

Кыргызский Государственный университет имени И. Арабаева

Стратегическое управление через систему верификации ППС и обеспечения качества является стандартным условием для повышения их конкурентоспособности и развития. Предложенная система верификации ППС университета могут повысить эффективность образовательного процесса, повысить требования студентов и работодателей, а также обеспечить себе стабильное место среди лучших университетов страны.

Ключевые элементы системы верификации ППС в КГУ им.И.Арабаева:

№	Система верификации	Описание
1.	Внедрение систем качества	Важный этап – определение миссии, стратегической цели, которые должны быть достигнуты.
2.	Создание и обновление образовательных программ	Как стандартодержатель по педагогическому образованию, вуз регулярно пересматривает содержание курсов, внедряет инновационные подходы и разрабатывает научные планы, ориентированные на развитие необходимых компетенций у студентов.
3.	Профессиональное развитие ППС	В университете есть Институт повышения квалификации, основная деятельность которого обеспечение участия ППС в

		семинарах, международных конференциях, тренингах, вебинарах и обмене опытом.
4.	Создание комфортных условий для ППС	Комфортные условия труда ППК (аудитории, библиотеки, лаборатории) и их усовершенствование. КГУ им. И. Арабаева усиленно работает над обновлением материально-технической базы, цифровизацией образовательного процесса, созданием инклюзивной среды.
5.	Процесс внутреннего оценивания	С 2023 года в университете запустили программу «Кесипкөй». Это программа внутреннего оценивания ППС, которая включает в себя внешнюю оценку и самооценку (педагогическую рефлексию). Механизмы внутреннего оценивания: опросы студентов, посещение занятий, наставническая практика с преподавателями определяют проблемные аспекты и предлагают практические рекомендации и запускаются программа наставнической помощи. Повышение заработной платы ППС, которые добиваются значительных успехов.
6.	Процесс внешнего оценивания	Университет проходит национальную, международную и институциональную аккредитацию всех программ на всех уровнях (бакалавриат, магистратура, докторантура PhD). Процесс внешнего оценивания включают визиты внешних экспертов, программ по аудиту, интервью с преподавателями и студентами.
7.	Создание условий для научной деятельности ППС	Создание лабораторий, доступа к базам международных стандартов и участия в научных конференциях. Поддержка публикаций в международных журналах и научных исследованиях организаций внутри страны.

	Увеличение финансирования исследований и проектов по разработке, ориентированных на приоритетные направления науки.
--	---

Практические рекомендации участников фокус-групповых дискуссий по усовершенствованию деятельности УМС:

- **Поддержка профессиональном плане молодых преподавателей.** Введение программ по поддержке молодых преподавателей и исследований, мотивация к карьерному росту внутри вуза.

- **Развитие исследовательской деятельности ППС** через реализацию исследовательских проектов и стимулирование публикационной активности. Необходимы мотивационные программы для научной деятельности, программы премирования научных публикаций в высокорейтинговых научных журналах, участие в грантах и межуниверситетских исследованиях. Реализация таких программ помогают привлечь преподавателей к исследовательской, научной работе, что положительно влияет на репутацию университета.

- Для обеспечения улучшения позиций в рейтингах и соответствия международным стандартам университетам **важно внедрять и развивать системы управления качеством**, которые включают: а) анализ обратной связи от студентов и преподавателей. Регулярный сбор и анализ отзывов позволяет оперативно устранять проблемы и улучшать условия обучения. б) поддержка профессионального роста ППС. Повышение квалификации посредством участия в международных семинарах, стажировках, а также внедрение программ повышения квалификации для повышения академической репутации вуза.

- **Целевое использование ресурсов.** Для повышения качества образовательных программ университета необходимо оптимизировать использование ресурсов. В приоритете — инвестиции по следующим направлениям: Инфраструктурные и лабораторные комплексы. Исследовательские лаборатории позволяют студентам и преподавателям работать с современным оборудованием и технологиями, что позволяет проводить высококачественные исследования. **Инвестиции в цифровизацию и IT-инфраструктуру.** Современные образовательные процессы требуют надежной цифровой работы, которая позволит адаптироваться к новым формам обучения и повысить доступность образования. Развитие онлайн-платформ, доступ к электронным библиотекам, внедрение автоматизированных систем управления учебным процессом позволяют вузам быть более гибкими и привлекательными для студентов, в том числе из-за рубежа.

Результаты и практические рекомендации фокус-групповых дискуссий может служить для улучшения работы Учебно-методических Советов (УМС) вузов, совершенствование тех областей, требующих дополнительных компонентов и ресурсов. Такая позиция является приоритетным в свете выполнения основной цели УМО, эффективная деятельность которого обеспечивает постоянный рост интереса к качеству образования, повышения конкурентоспособности вузов и их рейтинга на международной арене.

ВЫВОДЫ И ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

На современном этапе совершенствование работы Учебно-методических объединений (УМО) в вузах должно быть направлено на повышение качества образования через цифровизацию, интеграцию науки и практики, а также развитие компетенций преподавателей. Ключевые рекомендации включают внедрение интерактивных форм заседаний, мониторинг потребностей педагогического состава и автоматизацию методического обеспечения, что обеспечивает опережающий характер обучения.

Выводы по текущей работе УМО:

- **Трансформация ролей:** Методическая работа переходит от формального обеспечения документацией к активному сопровождению образовательного процесса и повышению педагогического мастерства.
- **Основные направления:** включают диагностику, информационное обеспечение, обобщение опыта и проектирование педагогического процесса.
- **Актуальные формы:** активно применяются круглые столы, педагогические консилиумы, творческие мастерские и школы передового опыта.
- **Принципы деятельности:** Эффективность базируется на опережающем характере, исследовательской направленности, объективности и комплексности.

Практические рекомендации по совершенствованию УМО:

1. **Цифровизация деятельности:** Внедрение цифровых платформ для обмена методическими материалами и автоматизация создания базы данных о достижениях преподавателей.
2. **Повышение интерактивности:** Уход от формальных заседаний в сторону интерактивных собраний, мастер-классов и разрешения кейсов, коротких исследований.
3. **Ориентация на запросы преподавателей:** Проведение мониторинга затруднений дидактического и методического характера, выявление потребностей в обучении.

4. **Развитие проектной деятельности:** Создание временных творческих групп для разработки инновационных образовательных программ и модулей.

5. **Усиление связей с работодателями:** Привлечение внешних экспертов для актуализации учебно-методического комплекса (УМК) в соответствии с требованиями инновационной экономики.

6. **Мониторинг качества:** Усиление диагностико-аналитической функции для оценки влияния деятельности УМО на основные образовательные показатели.

7. **Необходимо усилить практико-ориентированный подход,** вовлекая представителей работодателей в процесс разработки ПС и программ УМО

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Разработка профессиональных стандартов (ПС) и совершенствование деятельности учебно-методических объединений (УМО) направлена на синхронизацию рынка труда и системы образования.

Мы можем сделать следующие ключевые выводы по результатам аналитической оценки обновления профессионального стандарта педагога и совершенствование деятельности учебно-методических объединений:

1. **Требования к синхронизации:** ПС содержит материалы для формирования компетенций в образовательных программах, что обеспечивает соответствие подготовки запросов запросам работодателей.

2. **Роль УМО в качестве:** УМО проводит экспертизу альтернативных образовательных рекомендаций, учебников и учебных пособий, обеспечивающих единое образовательное пространство и соответствие стандартам.

3. **Экспертно-проверочная функция:** УМО участвует в аккредитации вузов и проверке качества образования при поступлении рекламных объявлений о несоответствии требованиям.

4. **Актуализация программ:** УМО позволяет анализировать использование профессиональных стандартов при разработке основных образовательных программ (ООП).

5. **Развитие системы оценок:** ПС способствует созданию объективных принципов оценки компетентности выпускников и аттестации педагогов.

Вопросы для проведения фокус-групповых дискуссий для членов УМС

I. Вводные вопросы (Знакомство и контекст)

1. Как давно вы стали членом УМС и с какими трудностями сталкиваетесь в своей работе?
2. Какую роль, на ваш взгляд, сейчас играет УМС в развитии нашего учебного заведения?

II. Оценка качества образовательных программ (ОП)

1. Какие, по вашему мнению, сильные и слабые стороны системы верификации ППС в нынешнем экономическом плане?
2. Насколько оперативно УМС обеспечивает обновление программы в соответствии с запросами рынка труда?
3. Как вы оцениваете уровень прозрачности работодателей при разработке ОП?

III. Методическая работа и внедрение инноваций

1. С какими трудностями сталкиваются преподаватели при внедрении новых интерактивных методов обучения?
2. Насколько эффективна система цифровых инструментов (платформы, электронные курсы) в учебном процессе?
3. Чего не хватает преподавателям для качественного методического обеспечения дисциплины?

IV. Взаимодействие со студентами

1. Как осуществляется обратная связь со студентами по качеству преподавания и каким мерам приемлемости результатов?
2. Насколько эффективны современные формы контроля знаний студентов?

V. Точки роста (Заключительные вопросы)

1. Что необходимо изменить в работе УМС, чтобы повысить качество образования?
2. Каковы ваши предложения по постоянному взаимодействию между кафедрами и методическим отделом?
3. Есть ли что-то, что мы не обсудили, но вы считаете необходимым?

Приложение 2.

Ниже даем наши комментарии (постраничные) касательно улучшения профессиональных стандартов преподавателя ВУЗа, разработанный экспертами КР. В последующем Министерство высшего образования и инноваций должна вести работы по разработке профессиональных стандартов для всех участников образовательного процесса в ВУЗах¹⁵.

Профессиональный стандарт

Преподаватель ВУЗа

Регистрационный номер -3

Общие сведения

1.1. Код профессионального стандарта	Р85.4.2310
1.2. Вид профессиональной деятельности	85.4. Высшее образование
1.3. Основная цель вида экономической деятельности	Обучение специалистов высшей квалификации: бакалавров (первый уровень), магистров и специалистов (второй уровень) в соответствии с потребностями рынка труда и общества
1.4. Группа занятий по ОКЗ	Профессорско-преподавательский персонал университетов и других организаций высшего образования – 2310
1.5. Соотнесение с ГКЭД	85.4 – Высшее образование 85.41 – Высшее образование (неполное) 85.42.0 – Обучение в художественных школах, которые обеспечивают соответствующий уровень образования. 85.51 – Образовательная деятельность в области физической культуры и спорта 85.52.0 – Образовательная деятельность в области культуры

¹⁵ Для примера можно посмотреть документ, разработанный представителями школы высшей экономики (г. Москва), которые предложили следующие профессиональные стандарты «Педагогический работник высшего образования». https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/reestr-vedomleniy-o-razrabotke-peresmotre-professionalnykh-standartov/index.php?ELEMENT_ID=125137

	85.59.0 – Прочая деятельность в области образования, не включенная в другие группировки 85.60.0 – Вспомогательная деятельность в области образования
--	---

2. Перечень трудовых функций

(функциональная карта вида профессиональной деятельности)

Код	Наименование обобщенных трудовых функций	Уровень квалификации	Наименование трудовых функций	Код	Уровень квалификации
А	Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях высшего	7	Преподавание и обучение;	А1.	7
			Методическое обеспечение реализации образовательных программ;	А2.	7
			Проведение научных исследований;	А3.	7
	профессионального образования		Создание условий для социального и коммуникативного развития студентов;	А4.	7
			Изучение требований рынка труда и студентов к качеству обучения в ОО ВПО и проведение профориентационных мероприятий.	А5.	7

Общие/сквозные функции

- В.1. Устанавливать педагогически целесообразные взаимоотношения с коллегами и студентами;
- В.2. Использовать цифровые технологии в образовательном процессе;
- В.3. Соблюдать требования охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности;
- В.4. Развиваться в профессиональной деятельности на протяжении всей жизни.

3. Описание трудовых функций

3.1. Код и наименование обобщенной трудовой функции	А. Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях высшего профессионального образования
3.1.1. Код и наименование трудовой функции	Р85.4.23100001А1. Преподавание и обучение
Уровень по НРК	9-7
Уровень/подуровень ОРК	9-7(7.2)
Критерии компетентной работы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организованы и проведены учебные занятия; 2. У студентов сформирован широкий диапазон интегрированных общих и профессиональных знаний, включая критическое понимание теорий и принципов в области работы и обучения; 3. У студентов сформированы практические навыки выбора и применения широкого набора методов, включая инновационные, для решения сложных профессиональных проблем; 4. У студентов сформированы навыки критического мышления; 5. Разработана и реализована программа СРС; 6. Использованы средства педагогической поддержки профессионального самоопределения и профессионального развития студентов (в т.ч. одаренных студентов и студентов с проблемами в развитии и трудностями в обучении); 7. Разработаны методы оценки учебных достижений студентов на основе критериев и вида оценивания; 8. Организованы и осуществлены контроль и оценка результатов освоения студентами образовательной программы.
Необходимые знания:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Законодательство КР в области образования и локальные нормативные акты, регламентирующие организацию образовательного процесса; 2. Узкоспециализированные знания в области обучения; 3. Общие профессиональные знания в смежных областях; 4. Инновационные педагогические теории; 5. Возрастные и индивидуально-психологические особенности студентов; 6. Современные образовательные технологии профессионального образования; 7. Методика разработки и применения контрольно-оценочных средств, интерпретации результатов контроля и оценивания; 8. Психология профессиональной деятельности.
Необходимые навыки:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Осуществлять дифференцированное обучение в соответствии с особыми образовательными потребностями студентов; 2. Использовать инновационные образовательные стратегии, с учетом способностей и потребностей всех студентов; 3. Применить творческие подходы и новые знания в сфере преподаваемого предмета и в области методов, организационных форм и средств его преподавания;

	<ol style="list-style-type: none"> 4. Развивать инновационные идеи в образовании; 5. Развивать навыки критического мышления студентов; 6. Моделировать использование инновационных методов и приемов активного обучения; 7. Развивать педагогически обоснованные формы, методы контроля и оценки результатов освоения образовательной программы.
Социально-личностные компетенции	<ol style="list-style-type: none"> 1. Управлять и преобразовывать образовательную среду, используя инновационные подходы; 2. Решать стратегические задачи инновационной педагогической деятельности.
Описание рабочей среды	<ol style="list-style-type: none"> 1. Аудитории; 2. Лаборатории; 3. Учебно-научно-производственные центры; 4. Компьютерная техника (ноутбук, ПК, нетбук и т.п.) 5. Интерактивное оборудование (мультимедийные средства, интерактивная доска, проектор и т.д.)
Указания к оцениванию	<p>Компетентность может быть оценена с помощью комбинации:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Открытые занятия; 2. Мастер-классы; 3. Интервью/Анкетирование; 4. Самооценка: резюме/портфолио; 5. Конкурсы; 6. Публикации.
3.1. Код и наименование обобщенной трудовой функции	А. Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях высшего профессионального образования
3.1.2. Код и Р85.4.2310000 1А2	Методическое обеспечение реализации наименование образовательных программ трудовой функции
3.1.1. Код и наименование трудовой функции	Р85.4.23100001А1. Преподавание и обучение
Уровень по НРК	9-7
Уровень/подуровень ОРК	9-7(7.2)
Критерии компетентной работы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработаны и обновлены учебно-методические комплексы по учебным дисциплинам в соответствии с ПС, ГОС ВПО и другими нормативно-правовыми и локальными актами; 2. Разработаны и обновлены фонды оценочных средств; 3. Организована деятельность экспертных/профессиональных групп и представлены результаты их деятельности; 4. Опубликованы учебно-методические разработки.
Необходимые знания:	1. Требования ПС, ГОС ВПО по соответствующим направлениям подготовки;

	<p>2. Требования к разработке учебно-методического комплекса и ведению отчетной документации, установленные нормативно-правовыми и локальными актами;</p> <p>1. Инновационные подходы к методическому обеспечению образовательной программы.</p>
Необходимые навыки:	<p>1. азырабатывать учебно-методический комплекс по учебной дисциплине;</p> <p>2. Принимать меры по использованию и распространению.</p>
Социально-личностные компетенции	<p>1. Организовывать деятельность учебно-методического совета образовательной организации и учебно-методического объединения по направлению;</p> <p>2. Анализировать и оценивать эффективность методической работы ОО ВПО.</p>
Описание рабочей среды	<p>1. Специально оборудованные кабинеты;</p> <p>2. Аудитории;</p> <p>3. Лаборатории;</p> <p>4. Учебно-научно-производственные центры;</p> <p>5. Рабочие места для студентов и преподавателя;</p> <p>6. Компьютерная техника (ноутбук, ПК, нетбук и т.п.);</p> <p>7. Интерактивное оборудование (мультимедийные средства, интерактивная доска, проектор и т.д.)</p>
Указания к оцениванию	<p>Компетентность может быть оценена с помощью комбинации:</p> <p>оцениванию</p> <p>1. Открытые занятия;</p> <p>2. Мастер-классы;</p> <p>3. Интервью/Анкетирование;</p> <p>4. Самооценка: резюме/портфолио;</p> <p>5. Конкурсы УМК;</p> <p>6. Публикации.</p> <p>7. Конкурсы</p>
3.1.3. Код и наименование трудовой функции	Р85.4.23100001А3 Проведение научных исследований
Уровень по НРК	9-7
Уровень/подуровень ОРК	9-7(7.2)
Критерии компетентной работы	<p>1. Определены содержание и требования к результатам научно-исследовательской деятельности;</p> <p>2. Организована и реализована научно-исследовательская деятельность;</p> <p>3. Определены содержание и требования к результатам НИР и НИРС;</p> <p>4. Организована и реализована НИР и НИРС;</p> <p>5. Опубликованы результаты научных исследований;</p> <p>6. Организованы и проведены научно-практические конференции, выставки, конкурсы, концерты, показ моды (для специальностей творческой направленности).</p>

Необходимые знания:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Локальные нормативные акты, регламентирующие НИР и НИРС; 2. Актуальные проблемы и тенденции развития науки и области профессиональной деятельности; 3. Методология и методы научных исследований; 4. Основные научные методы поиска, сбора, хранения, обработки, предоставления и распространения информации, необходимой для осуществления научно-исследовательской (творческой) деятельности; 5. Требования к оформлению результатов научно-исследовательских (творческой деятельности) работ.
Необходимые навыки	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализировать тенденции развития соответствующей области научного знания; 2. Определять актуальную тематику НИР и НИРС; 3. Применять основные научные методы поиска, сбора, хранения, обработки, предоставления и распространения информации, необходимой для осуществления НИР и НИРС; 4. Выполнять требования к оформлению результатов НИР и НИРС; 5. Демонстрировать самостоятельность, инновационность, научную и профессиональную цельность, а также устойчивую приверженность разработке новых педагогических идей или процессов в передовых областях педагогической деятельности, включая исследования, реализации сложных научных и образовательных проектов; 6. Внедрять результаты своих научных исследований на институциональном уровне и/или в масштабе отрасли.
Социально-личностные компетенции	<ol style="list-style-type: none"> 1. Решать стратегические задачи и проблемы проведения научных исследований, производства новых знаний, оригинальных идей; 2. Организовывать и проводить НИР и НИРС.
Описание рабочей среды	<ol style="list-style-type: none"> 1. Специально-оборудованные кабинеты и лаборатории; 2. Учебно-научно-производственные центры; 3. Библиотека; 4. Компьютерная техника (ноутбук, ПК, нетбук и т. П.); 5. Интерактивное оборудование (мультимедийные средства, интерактивная доска, проектор и т.д.).
Указания к оцениванию	<p>Компетентность может быть оценена с помощью комбинации:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Публикации; 2. Семинары; 3. Круглые столы; 4. Презентации; 5. Конкурсы; 6. Симпозиумы, конгресс, конференции; 7. Выставки; демонстрация; концерты

3.1. Код и наименование обобщенной трудовой функции	А. Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях высшего профессионального образования
3.1.4. Код и наименование трудовой функции	Р85.4.23100001А4 Создание условий для социального и коммуникативного развития студентов
Уровень по НРК	9-7
Уровень/подуровень ОРК	9 (7.2) -7
Критерии компетентной работы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработан и реализован план воспитательной 2. Организованы и осуществлены мероприятия пного характера; 3. Созданы педагогические условия для развития личностных качеств студента; 4. Организованы и осуществлены взаимодействия с ими партнерами (стейкхолдерами)
Необходимые знания:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Способы педагогической диагностики и условия развития ценностно-смысловой, эмоционально-волевой, потребностно-мотивационной, интеллектуальных сфер студентов; 2. Возрастные, физиологические, психологические особенности студентов; 3. Содержание и организационные формы студенческого самоуправления; 4. Характеристики и возможности применения инновационных форм и методов организации общественной, творческой деятельности студентов; 5. Инновационные модели духовно-нравственного воспитания студентов; 6. Особенности психофизического развития, индивидуальные возможности лиц с ограниченными возможностями здоровья; Воспитательный потенциал этнопедагогического образования. Педагогика сотрудничества, принятие многообразия: гендер, инклюзия, толерантность
Необходимые навыки	<p>Диагностировать условия развития ценностно-смысловой, эмоционально-волевой, потребностно-мотивационной, интеллектуальных сфер студентов;</p> <p>Обеспечивать формирование и деятельность органов студенческого самоуправления;</p> <p>Мотивировать участие студентов в волонтерской деятельности, общественных объединениях, в разработке инициативных социальных проектов (стартапов);</p>

	<p>Содействовать формированию лидерских качеств, правовых, культурных и нравственных ценностей студентов, системы общекультурных компетенций;</p> <p>Осуществлять соблюдение правовых, нравственных норм, требований профессиональной этики.</p>
Социально-личностные компетенции	<ol style="list-style-type: none"> 1. Развивать мотивирующую, развивающую и образовательную среду, применяя инновационные подходы. 2. Организовывать совместно с обучающимися подготовку и проведение досуговых и социально значимых мероприятий, встреч с социальными партнерами; 3. Применять методы, формы, приемы и средство организации и коррекции общения с учетом возрастных, физиологических, психологических особенностей студентов; 4. Устанавливать педагогически целесообразные отношения со студентами, создавать условия для их воспитания и развития, мотивировать их деятельность по освоению профессии, привлекать к целеполаганию, обучать самоорганизации и самоконтролю. 5. Наладить сотрудничество с социальными партнерами.
Описание рабочей среды	<ol style="list-style-type: none"> 1. Медицинский пункт; 2. Кружки; 3. Спортивные секции; 4. Художественная самодеятельность; 5. Актальный зал; 6. Спортивный зал; 7. Кабинеты; 8. Компьютерная техника (ноутбук, ПК, нетбук и т. п.); 9. Интерактивное оборудование (мультимедийные средства, интерактивная доска, проектор и т. д.)
Указания к оцениванию	<p>Компетентность может быть оценена с помощью комбинации:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Призовые места на конкурсах, олимпиадах; 2. Выступления художественной самодеятельности; 3. Анкетирование; 4. Результаты медицинских осмотров; 5. Договора, меморандумы с социальными партнерами; 6. План воспитательной работы; 7. Отчеты

3.1. Код и наименование обобщенной трудовой функции	А. Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях высшего профессионального образования
3.1.5. Код и наименование трудовой функции	Р85.4.23100001А5 Изучение требований рынка труда и студентов к качеству обучения в ОО ВПО и проведение профориентационных мероприятий
Уровень по НРК	9-7

Уровень/подуровень ОРК	9-7(7.2)
Критерии компетентной работы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведен анализ рынка труда и требований, студентов к качеству; 2. Удовлетворены требования рынка труда и студентов к качеству обучения в ОО ВПО; 3. Разработан и реализован план профориентационной работы; 4. Оценена эффективность профориентационной работы
Необходимые знания:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Требования рынка труда и студентов к качеству обучения; 2. Инновационные подходы, формы и методы профориентации; 3. Эффективные приемы общения, стимулирующие профессиональное самоопределение и профессиональный выбор; 4. Специфика работы с потенциальными абитуриентами, имеющие особые образовательные нужды; 5. Правила приёма в учебное заведение
Необходимые навыки:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оценить потребности рынка труда и студентов к качеству обучения в ОО ВПО; 2. Разработать и внедрить мероприятия по удовлетворению требований рынка труда и студентов к качеству обучения в ОО ВПО; 3. Обеспечить формирование у студентов устойчивого, позитивного отношения к своей будущей профессии, организации, осуществляющей образовательную деятельность, стремления к постоянному самосовершенствованию
Социально-личностные компетенции	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организовывать профориентационную работу с применением современных подходов, форм и методов, эффективных приемов общения, стимулирующее профессиональное самоопределение и профессиональный выбор потенциальных абитуриентов;

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Развивать информирование и консультирование потенциальных абитуриентов по вопросам востребованности специалистов определенной квалификации на рынке труда, трудоустройство и карьерного роста; 3. Оценивать эффективность профориентационной работы.
Описание рабочей среды	<ol style="list-style-type: none"> 1. СМИ (телевидение, радио, газеты-журналы); 2. Информационные материалы; 3. Ярмарка профессий; 4. Панель-презентации; 5. Информационные платформы; 6. Актный зал; 7. Кабинеты; 8. Компьютерная техника (ноутбук, ПК, нетбук и т. п.); 9. Интерактивное оборудование (мультимедийные средства, интерактивная доска, проектор и т.д.).
Указания к оцениванию	<p>Компетентность может быть оценена с помощью комбинации:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Самооценка 2. День открытых дверей; 3. Мастер-классы; 4. Рейтинг преподавателя; 5. Фестиваль профессий; 6. Выполнение плана приема абитуриентов; 7. Конкурс

3.1. Код и наименование обобщенной трудовой функции	А. Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях высшего профессионального образования
Код и наименование общей/сквозной функции	Р85.4.23100001В1 Устанавливать педагогически целесообразные взаимоотношения с коллегами и студентами
Уровень по НРК	9-7
Уровень/подуровень ОРК	9- 7(7.2) 7
Критерии компетентной работы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Развита идея гуманистической педагогики; 2. Решены коммуникативные задачи во всех сферах деятельности; Применены коммуникативные средства в зависимости от особенностей и динамики педагогических ситуаций; 4. Отсутствуют любые виды дискриминации, экстремизма;

	<ol style="list-style-type: none"> 5. Развита культурная осведомленность, языковая компетентность. 6. Развита благоприятная образовательная среда для реализации культурных и языковых потребностей студентов; 7. Сформировано толерантное отношение к иной культуре, к иному образу жизни.
Необходимые знания	<ol style="list-style-type: none"> 1. Идеи гуманистической педагогики; 2. Система общечеловеческих и национальных ценностей в их единстве; 3. Особенности педагогического общения; 4. Коммуникативные средства в зависимости от особенностей и динамики педагогических ситуаций; 5. Культурные, языковые, гендерные, религиозные различия; Особенности педагогического такта, правила педагогической этики Высокий уровень педагогической и общей культуры.
Необходимые навыки	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создавать педагогические условия для адаптации в изменяющихся коммуникативных ситуациях, через включения студентов в различные виды деятельности в соответствии с их способностями, образовательными запросами; 2. Проводить групповые мероприятия, обеспечивающие развитие способности противостояния любым видам дискриминации, экстремизма, формирование толерантного отношения к иной культуре, к иному образу жизни; 3. Информировать о возможностях дополнительного образования, использования ресурсов внешней социокультурной среды для развития осмысленного отношения субъектов образовательного процесса, их эмоциональных реакций (рефлексия); 4. Обеспечивать формирование демократического стиля во взаимоотношениях со студентами.
Социально-личностные компетенции	<ol style="list-style-type: none"> 1. Решать коммуникативные задачи во всех сферах деятельности;
	<ol style="list-style-type: none"> 2. Управлять развитием благоприятной образовательной среды для реализации культурных и языковых потребностей студентов, применяя инновационные подходы; 3. Вести профессиональные дискуссии на уровне профильных и смежных отраслей. 4. Устанавливать педагогически целесообразные взаимоотношения со студентами, использовать вербальные и невербальные средства педагогической поддержки студентов, испытывающих затруднения в общении; 5. Демонстрировать ораторские навыки и способность правильно и логично оформлять свои мысли в

	письменной и устной форме на государственном и официальном языке.
Описание рабочей среды	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информационные платформы; 2. Компьютерная техника (ноутбук, ПК, нетбук и т. п.); 3. Интерактивное оборудование (мультимедийные средства, интерактивная доска, проектор и т.д.)
Указания к оцениванию	<p>Компетентность может быть оценена с помощью комбинации:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Самооценка; 2. Анкетирование коллег, администрации; 3. Открытые уроки; 4. Мастер-классы; 5. Конкурс.

3.1. Код и наименование обобщенной трудовой функции	А. Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях высшего профессионального образования
Код и наименование общей/сквозной функции	Р85.4.23100001В2 Использовать цифровые технологии образовательном процессе В
Уровень по НРК	9-7
Уровень/подуровень ОРК	9-7(7.2)
Критерии компетентной работы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Самостоятельно осуществлен поиск информации; 2. Проведен анализ информации; 3. Отобрана необходимая информация; 4. Информация преобразована, сохранена; 5. Информация распространена в информационном поле; 6. Создана современная цифровая среда; 7. Используются инновационные цифровые технологии.
Необходимые знания	<ol style="list-style-type: none"> 1. Знания в области преподаваемой дисциплины; 2. Инновационные цифровые технологии.

Необходимые навыки	<ol style="list-style-type: none"> 1. Работать с инновационными цифровыми технологиями; 2. Вести документацию на электронных носителях; 3. Вести регулярную познавательную деятельность профессиональной сфере; 4. Вести смешанное обучение по подготовке, переподготовке и повышению квалификации
Социально-личностные компетенции	<ol style="list-style-type: none"> 1. Управлять и преобразовывать цифровую среду обучения, применяя инновационные подходы.
Описание рабочей среды	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информационные платформы; 2. Компьютерная техника (ноутбук, ПК, нетбук и т. п.); 3. Интерактивное оборудование (мультимедийные средства, интерактивная доска, проектор и т.д.) 4. Интернет.
Указания к оцениванию	<p>Компетентность может быть оценена с помощью комбинации:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Самооценка; 2. Анкетирование коллег, администрации; 3. Конкурс; 4. Документация на электронных носителях; 5. Дистанционное обучение.

3.1. Код и наименование обобщенной трудовой функции	А. Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях высшего профессионального образования
Код и наименование общей/сквозной функции	Р85.4.23100001В3 Соблюдать требования охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности
Уровень по НРК	9-7
Уровень/подуровень ОРК	9- 7.2) 7(
Критерии компетентной работы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Осуществлена профилактика травматизма; 2. Выполнены требования охраны труда; 3. Обеспечена пожарная безопасность; 4. Обеспечена производственная санитария.
Необходимые знания:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Законодательство КР по вопросам безопасности, нормативно-правовые, методические и иные локальные акты, инструкции по формированию безопасного образовательного пространства; 2. Комплексный и многоуровневый подходы при формировании безопасного образовательного пространства; 3. Требования охраны труда при организации учебно-практических занятий; 4. Требования по обеспечению пожарной безопасности;

	<ol style="list-style-type: none"> 5. Требования по обеспечению производственной санитарии; 6. Требования охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности при организации массовых мероприятий.
Необходимые навыки:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Предотвращать несчастные случаи со студентами в ходе образовательного процесса; 2. Соблюдать требования санитарно-гигиенических норм и правил безопасности; 3. Проводить профилактику производственного травматизма; 4. Выполнять правила пожарной безопасности и соблюдать противопожарный режим; 5. Формировать у студентов устойчивые навыки безопасного поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций; 6. Обеспечивать безопасную эксплуатацию здания, оборудования и технических средств обучения
Социально-личностные компетенции	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оценивать и устранять возможные риски для жизни и здоровья студентов в процессе обучения.
Описание рабочей среды	<ol style="list-style-type: none"> 1. Автоматическая охранно-пожарная сигнализация; 2. Система оповещения людей о пожаре; 3. Система видеонаблюдения и ограниченного доступа людей на объект; 4. Кнопка экстренного реагирования и вызова милиции; 5. Первичные средства пожаротушения; 6. Эвакуационные наружные лестницы и эвакуационное освещение на путях эвакуации.
Указания к оцениванию	<p>Компетентность может быть оценена с помощью комбинации:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие нарушений требований охраны труда, производственной санитарии и техники безопасности; 2. Наличие навыков безопасного поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций.

3.1. Код и наименование обобщенной трудовой функции	А. Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях высшего профессионального образования
Код и наименование общей/сквозной функции	P85.4.23100001B4 Способность развиваться в профессиональной деятельности на протяжении всей жизни
Уровень по НРК	9-7
Уровень/подуровень ОРК	9- 7.2) 7(

<p>Критерии компетентной работы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечена удовлетворенность заинтересованных сторон качеством преподавания; Обеспечено соответствие требованиям ПС, ГОС СПО, к аккредитации ОО СПО, к лицензированию ОО СПО на ведение образовательной деятельности; 3. Обеспечено профессиональное развитие педагогов на протяжении всей жизни; 4. Создана среда для профессионального развития педагогов на протяжении всей жизни
<p>Необходимые знания:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Миссии, цели и задачи образовательной организации; Профессиональные стандарты; 2. 3. Государственный образовательный стандарт; 4. Требования к аккредитации образовательных организации высшего профессионального образования; 5. Содержание и условия труда, возможности и перспективы карьерного роста; 6. Современные практики, содержание, формы и методы профессионального развития.
<p>Необходимые навыки:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечивать рост профессионального мастерства; 2. Прогнозировать развитие рынка труда, его потребности и региональные особенности; 3. Осваивать смежные профессии;
<p>Социально-личностные компетенции</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Способность к переобучению, повышению квалификации; Способен планировать свою дальнейшую профессиональную карьеру и траекторию своего личностного развития
<p>Описание рабочей среды</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информационные платформы; 2. Компьютерная техника (ноутбук, ПК, нетбук и т. П.); 3. Интерактивное оборудование (мультимедийные средства, интерактивная доска, проектор и т.д.) 4. Интернет; 5. Научные журналы; 6. Конференции, симпозиумы, конгрессы; 7. Семинары, вебинары.
<p>Указания к оцениванию</p>	<p>Компетентность может быть оценена с помощью комбинации:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Самооценка; 2. Анкетирование коллег, администрации; 3. Конкурс.

**Информация о проделанной работе по внедрению Национальной системы
квалификации в Кыргызской Республике**

В рамках проведения работ по внедрению Национальной системы квалификации, согласно приказу Министерства образования и науки Кыргызской Республики от 27 сентября 2018 года №1209/1 создана межведомственная рабочая группа. В целях внедрения НСК были подготовлены термины по Национальной системе квалификации и внесены в проект Закона КР «О внесении изменений в Закон КР «Об образовании», который был принят Указом Президента КР от 14 июня 2019 года №71.

Также в целях подготовки нормативных правовых актов по внедрению Национальной системы квалификации была создана Экспертная группа, состав которой был утвержден приказом МОН КР от 30 апреля 2019 года №504/1.

Министерством образования и науки была разработана Концепция Национальной системы квалификации, которая была утверждена постановлением Правительства КР от 30 сентября 2019 года №505, далее с целью реализации Национальной системы квалификации был разработан «План-мероприятий по реализации НСК на 2020-2021 годы» и утвержден распоряжением Правительства КР от 16 марта 2020 года № 79-р.

Планом мероприятий по реализации Концепции Национальной системы квалификаций запланировано исполнение 10 пунктов, из них по 4 пунктам ответственным исполнителем определено Министерство образования и науки, по 6 пунктам – Министерство здравоохранения и социального развития КР (ранее Министерство труда и социального развития КР). Все мероприятия выполнены.

В рамках мероприятий по внедрению НСК была разработана Национальная рамка квалификаций, которая была одобрена постановлением Правительства Кыргызской Республики от 18 сентября 2020 года № 491.

Международным экспертом по Национальной системе квалификаций были предложены модели передовых стран по созданию Национального совета квалификаций, была подготовлена Концепция национального квалификационного совета, которая была утверждена приказом МОН КР от 15 декабря 2020 года №1038/1, далее с целью создания нормативного правового поля по созданию Национального квалификационного совета, проектом совместно с Министерством здравоохранения и социального развития КР была создана рабочая группа, состав которой утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития КР от 08 июня 2021 №760. Рабочей группой с целью создания Национального квалификационного совета разработан проект Постановления ПКР «О внесении изменений в Постановление ПКР от 23 марта 2012 года

№193», на данный момент проект документа внесен в Кабинет министров КР с просьбой об оказании содействия для оперативного согласования между министерствами и ведомствами (исх № 08-1/2-7796 от 24.06.2021г.).

Министерством образования и науки КР определены перечень пилотных секторов и отраслей для разработки проектов отраслевых/секторальных рамок, профессиональных стандартов и Государственных образовательных стандартов начального, среднего и высшего профессионального образования, в перечень включены: Агропромышленный сектор, Горнодобывающая отрасль, Строительство, Сектор транспорта, Электроэнергетика, Образование.

В рамках проведения работ по приоритетным отраслям разработан проект Отраслевой рамки квалификации «Образование» для уровней начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования, разработаны проекты профессиональных стандартов педагога НПО, СПО и ВПО.

Также разработаны и одобрены работодателями Профессиональные стандарты по специальностям «Профессиональное обучение (по отраслям) Организация обслуживания в гостиницах и туристических комплексах»; «Профессиональное обучение (по отраслям) Эксплуатация транспортного электрооборудования и автоматики» и «Профессиональное обучение (по отраслям) Конструирование, моделирование и технология швейных изделий» с выдачей двойной квалификации.

Кроме того, для проведения пилотной апробации в Центрах передового опыта Экспертными группами **разработаны и одобрены работодателями профессиональные стандарты, из них 15 по пилотным отраслям:**

Электроэнергетика	«Электроснабжение (по отраслям)», «Электрические станции, сети и системы», «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)»
Горнодобывающая отрасль	«Открытые горные работы»
Агропромышленный сектор	«Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции (мяса, молока)», «Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции (фруктов, овощей и ягод)», «Электрификация и автоматизация сельского хозяйства», «Ветеринария»

Строительство	«Строительство и эксплуатация зданий и сооружений», «Монтаж и эксплуатация внутренних санитарно-технических и вентиляционных устройств»
Транспорт	«Эксплуатация транспортного электрооборудования и автоматики (по видам транспорта, за исключением водного)», «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта».

Профессиональные педагогические стандарты в Кыргызской Республике (для НПО, СПО и ВПО) были разработаны в рамках постоянной системы Национальной квалификации (НСК), активной фазы, которая проходила после 2019 года, с использованием проектов, подготовленных и одобренных экспертными организациями и работодателями.

Приложение 4

*(к постановлению Кабинета
Министров Кыргызской
Республики
от 10 июня 2025 года № 329)*

ПОЛОЖЕНИЕ

об учебно-методическом объединении высшего и среднего профессионального образования Кыргызской Республики

Глава 1. Общие положения

1. Положение об учебно-методическом объединении высшего и среднего профессионального образования (далее - Положение) определяет порядок создания и функционирования учебно-методических объединений.

2. Учебно-методическое объединение (далее - УМО) - объединение научно-педагогических работников, представителей работодателей и других заинтересованных сторон, создаваемое для обеспечения качества и развития содержания среднего и высшего профессионального образования.

3. Создание, реорганизация и ликвидация УМО производится уполномоченным государственным органом в сфере высшего и среднего профессионального образования (далее - уполномоченный государственный орган). В образовательных организациях высшего профессионального образования (далее - образовательная организация ВПО) с особым статусом УМО или аналогичное объединение создается самостоятельно, структура объединения, порядок работы определяются уставом и локальным документом образовательной организации ВПО с особым статусом.

4. В своей деятельности УМО руководствуется [Законом](#) Кыргызской Республики "Об образовании", нормативными правовыми актами в области профессионального образования и настоящим Положением.

5. УМО строит свою работу во взаимодействии с учебно-методическими, предметно-педагогическими и другими советами (комиссиями) образовательных организаций, профессиональными ассоциациями, объединениями и другими научными, проектными и производственными организациями.

6. Основными принципами деятельности УМО являются системность, инновационность, коллегиальность, прозрачность, равноправие и подотчетность.

7. Решения УМО носят рекомендательный характер.

Глава 2. Основные цели и задачи УМО

8. Основной целью УМО является определение и проведение образовательной политики по обеспечению высокого качества подготовки в сфере высшего и среднего профессионального образования на основе национальной системы квалификаций Кыргызской Республики в соответствии с современными мировыми тенденциями развития образования, науки, техники и технологий, дальнейшей интеграции образовательной системы Кыргызской Республики в международное образовательное пространство.

9. Основными задачами УМО являются:

- подготовка рекомендаций по совершенствованию нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования Кыргызской Республики;

- содействие в формировании единого образовательного и методического пространства непрерывного профессионального образования с учетом отраслевых и региональных особенностей подготовки специалистов;

- совершенствование содержания и качества государственных образовательных стандартов профессионального образования всех уровней подготовки в соответствии с Национальной рамкой квалификаций, отраслевыми (секторальными) рамками квалификаций, профессиональными стандартами, современными мировыми тенденциями развития науки, технологий и инноваций;

- обобщение и распространение инновационного опыта, подготовка рекомендаций по внедрению инновационных технологий обучения в образовательных организациях Кыргызской Республики;

- совершенствование, координация и содействие в формировании и развитии единой цифровой учебно-методической платформы образовательных программ профессионального образования.

Глава 3. Функции и права УМО

10. В функции УМО входит:

- 1) подготовка предложений и рекомендаций по реализации государственной политики в области профессионального образования;

- 2) разработка, обсуждение и экспертиза государственных образовательных стандартов профессионального образования, осуществляемые открыто, демократично, с вовлечением всех заинтересованных сторон, с учетом инклюзивного образования, потребностей экономики и образовательных потребностей граждан;

3) экспертиза экспериментальных образовательных стандартов по программам профессионального образования;

4) внесение предложений по изменению и дополнению перечней направлений подготовки и специальностей;

5) привлечение работодателей к решению задач развития профессионального образования, участие и/или инициирование разработки отраслевых (секторальных) квалификационных рамок, профессиональных стандартов в рамках социального партнерства;

6) организация и проведение экспертизы подготовленных рукописей для присвоения грифа УМО и уполномоченного государственного органа;

7) создание единого информационного портала УМО с обязательной публикацией утвержденных и актуальных нормативных документов, материалов по изменению законодательства в сфере образования, об инновационном опыте, проектов (программ) для обсуждения, рекомендуемой учебно-методической литературы (учебников, учебных пособий с грифом УМО и уполномоченного государственного органа), отчетов о работе УМО и принятых решениях и др.

11. В целях эффективного выполнения своих задач и функций УМО имеет право:

1) запрашивать информацию о подготовке специалистов в образовательных организациях профессионального образования для проведения анализа и прогнозирования тенденций развития структуры и содержания подготовки специалистов;

2) привлекать компетентных специалистов-экспертов из образовательных организаций профессионального образования и профессиональных объединений (ассоциаций) для разработки государственных образовательных стандартов, учебно-методической литературы, примерных курсов (модулей) и др.;

3) запрашивать информацию о наличии и издании учебников в образовательных организациях и устанавливать требования для проведения конкурсов по созданию учебно-методической литературы и других обучающих средств;

4) устанавливать связи с общественно-профессиональными объединениями, ассоциациями и образовательными организациями зарубежных стран с целью обмена опытом по вопросам развития профессионального образования;

5) проводить семинары и совещания по вопросам совершенствования содержания и повышения качества профессионального образования;

6) оказывать информационные, консультационные и экспертные услуги на платной основе.

12. По поручению уполномоченного государственного органа УМО:

- 1) проводит экспертизу проектов альтернативных образовательных стандартов и примерных программ учебных дисциплин;
- 2) принимает участие в проверках деятельности образовательных организаций профессионального образования при поступлении рекламаций о несоответствии качества подготовки специалистов требованиям образовательных стандартов или нарушениях законодательства в образовательной организации;
- 3) принимает участие в лицензировании и аккредитации образовательных организаций профессионального образования;
- 4) участвует в разработке аттестационных требований к профессорско-преподавательскому составу и научным работникам при присвоении ученых степеней и званий;
- 5) проводит экспертизу рукописей учебников и учебных пособий, подготовленных к изданию с грифом уполномоченного государственного органа.

Глава 4. Организация деятельности УМО

13. Общая координация деятельности УМО осуществляется консультативным органом, создаваемым уполномоченным государственным органом, решения которого носят рекомендательный характер.

14. Уполномоченным государственным органом создаются УМО по укрупненным группам направлений (специальностей) для среднего и высшего профессионального образования на базе образовательных организаций высшего профессионального образования (далее - базовая образовательная организация). Председателем УМО является проректор по учебной работе базовой организации высшего профессионального образования. Председатель УМО утверждается приказом уполномоченного государственного органа.

15. Председатель осуществляет руководство деятельностью УМО по группе направлений (специальностей), определяет структуру УМО и осуществляет связь с образовательными организациями для привлечения профессорско-преподавательского состава образовательных организаций в творческие группы и коллективы.

16. Состав УМО утверждается приказом базовой образовательной организации и изменяется по предложению руководителей образовательных организаций.

17. Государственные образовательные организации высшего профессионального образования с особым статусом могут быть базовой образовательной организацией, при которой функционирует УМО.

18. Председатели УМО регулируют и координируют работу секций УМО по направлениям (специальностям), рассматривают, проводят экспертизу и представляют в уполномоченный государственный орган разработанные нормативные документы для утверждения.

19. На базе ведущих образовательных организаций по соответствующим направлениям подготовки (специальностям) создаются секции УМО, в которых могут быть организованы подсекции по уровням подготовки. В работе УМО для разработки нормативной документации для среднего профессионального образования привлекается Республиканский научно-методический центр.

20. Руководитель секции УМО при базовой образовательной организации несет ответственность за организацию деятельности УМО. Для обеспечения эффективной деятельности УМО базовая образовательная организация создает необходимые условия и берет на себя организационные вопросы по осуществлению работы и проведению заседаний (в том числе в режиме онлайн). В случае ненадлежащего выполнения работы УМО уполномоченный государственный орган имеет право передать функции УМО в другую образовательную организацию.

21. УМО осуществляет свою деятельность на основании Положения УМО, разработанного в соответствии с настоящим Положением и планом работы, утвержденным председателем УМО.

22. Положение УМО устанавливает функции, права членов УМО и определяет регламент работы.

23. Для обеспечения деятельности УМО базовая образовательная организация создает условия и берет на себя организационные вопросы по проведению заседаний.

24. Оплата труда председателям и членам УМО осуществляется за счет включения в их годовую учебную нагрузку по месту основной работы.

25. Порядок организации и координация деятельности УМО при образовательных организациях ВПО с особым статусом определяются образовательной организацией самостоятельно.