

## КЫРГЫЗСТАНДАГЫ БИЛИМ БЕРҮҮ РЕФОРМА КӨЙГӨЙЛӨРҮ

*Азыркы учурда билим берүү тармагындагы көптөгөн реформалар, анын ичинде билим берүү сапатын олутуу өзгөртө албагандыгы өкундурөт. Азыркы учурда билим берүү тармагында толгон-токой маселелер бар, ошол эле мезгилде ондогон реформалык аракеттер жасалууда жана алардын дээрлик көпчүлүгү күтүлгөн натыйжаны бербей жатат. Союз таркагандан бери Кыргызстандын билим берүү тармагында канчалаган реформалар жүргүзүлүп, ар кандай эл-аралык донор уюмдарынын жардамы менен билим берүүгө бир нече миллион доллар болгон грант жана карыз акча билинбей эле синип кеткендей. Анын негизги себептеринин бири бул системалуулуктун жоктугу. Демек, маселе жаңычыл аракеттердин болбой жаткандыгында эмес, тескерисинче бири-бири менен байланышпаган, үстүртөн жана фрагменттешкен реформалык аракеттердин чаржайыт жүргүзүлгөндүгүндө. Ошондуктан, билим берүү тармагында иштеген адистер ийри отуруп түз кеңешип, өлкөбүз үчүн зарыл, туруктуу жана жугумдуу реформаларды жүргүзүшүбүз керек жана өлкөбүздө ийгиликтүү реформалар кандай болушу керек деген суроого жооп издешибиз керек. Ал үчүн эл аралык тажрыйбага таянып, суроолорго жооп издеп көрөлү. Бул макалада реформалардын кайсы убакта жемиштүү же майнапсыз боло тургандыгы талдоого алынат.*

*Негизги сөз: билим берүү тармагы, билим берүү тармагындагы реформалар, инновация, мыкты пландар.*

## THE PROBLEMS OF EDUCATION REFORM IN KYRGYZSTAN

*Currently, many of the reforms in the field of education, including the lack of a substantial change in the quality of education is sorry. Currently, there is a dizzying array of issues in the field of education, at the same time, dozens of reform efforts are being made, and most of it is not expected of them. Since the collapse of the Soviet Union carried out many reforms in the field of education, with the help of various international donor organizations was a few million dollars in grants and loans for education was innocently lost money. One of the main reasons for his lack of such a system. Consequently, the issues of innovative actions are not connected with one another, rather than superficial and fragment reform efforts taking place chaotically. Therefore, workers in the field of education sit directly consulted, the country should pursue the reforms necessary for sustainable and enjoyable and successful reforms in our country must seek to answer the question of what should be. Based on international practice for it, let's search for answers to questions. This article analyzes the reforms that it is possible at any time, or losing.*

*Key word: education, education reform, innovation and best plans.*

Билим берүү тармагындагы реформалар боюнча атактуу адис-окумуштуулар Майкл Фуллан (*Michael Fullan*) жана Энди Харгревиздердин (*Andy Hargreaves*) эмгектерине таяналы. Бул илимпоздор бир нече жылдар бою дүйнө жүзүндөгү көптөгөн өлкөлөрдөгү реформалардын таржымалын изилдеп, алардын кайсы учурда ийгиликке жетишин же жетпегендигин, жана дагы ийгиликке жетүүгө кандай факторлор таасир этүүсүн терең изилдеп чыгышкан. Алардын идеяларына таянып Кыргызстандагы реформаларды түшүнүүгө аракет кылалы.

### **Реформанын туура эмес картасы**

Билим берүүдөгү реформалардын ийгиликке жетпешине эмне себеп деген суроого жооп издеп, алардын эн негизгиси реформанын башталышы же башкача айтканда ошол реформанын туура багыты жок болбогунда десек адашпайбыз. Эгер сиз кандайдыр бир сапарга чыксаңыз багытыңызды көргөзүүчү карта туура эмес болсо, анда барчуу жерди таап баруу абдан эле кыйын болот. Же такыр башка жакка барып калышыңыз да мүмкүн. Ошондой эле билим берүүдө да баарын алдын ала ачык айкын кылып: бул эмне деген реформа, эмне үчүн жүргүзүүдөбүз жана ал бизди кайда алып барат деп терең изилдеп өзгөрүүнүн картасын тактап, анан ошо өзгөрүүгө тиешелүү баардык адамдарга максат менен багытты анык түшүндүрүп жеткизүү керек. Билим берүүнүн көйгөйлөрүн терең түшүнүп, аны өнүктүрүүгө кандай кадамдарды жасоо зарыл, анын так жана түшүнүктүү планын же картасын түзүү керек. Бүдөмүк пландар, бүдөмүк жол менен бүдөмүк жыйынтыкка алып барат. Англис тилинде *«People fail to plan, but they do not plan to fail»* деген учкул сөз бар жана анын мааниси *«Адамдар план түзүүдө жаңылат, ал эми жаңылыш болсун деп пландаштырышпайт»*. Ошондуктан, мыкты түзүлгөн план – ийгиликтин жарымы десек болот, ансыз майнап чыкпайт.

### **Символдор маңыздан артыкпы?**

Билим берүү реформаларынын ийгиликке жетпей калышына дагы бир олуттуу себеп, бул реформа жүргүзгөн адамдардын билим берүү маселелерин терең түшүнбөстөн, реформаны символ катары эле кабыл алышына байланыштуу болот. Көп учурда, реформанын маңызына эмес, анын сырткы көрүнүшүнө же символдорго басым жасалып калат. Тилекке каршы, кээде инновациялар мектеп көйгөйүн чечүү үчүн эмес, адамдардын жеке кызыкчылыгына жана каалоосуна байланыштуу болуп калат. Мисалы сырттан келген донорлор, долбоорлор менен иштөөдө бул жагдайларды байкоого болот. Бул иш-аракет мектепке сырттан каражат-ресурстарды алып келет, бирок алар максатка ылайыктуу да, ылайыксыз да иштетилет, иш-чаралар отчет үчүн, үстүртөдөн жүргүзүлөт. Реформалардын майнабына басым жасалбайт. Реформа жүргүзүүчүлөр тилекке каршы өз жеке карьерасын алдыга сүрөп калат (реформа ийгиликке жетсе, жетпесе да). Буларга мисал катары “жан башына жараша” каржылоо реформасын айтсак болот.

Албетте, символдор да керек – алардын жардамы менен реформа эмне жөнүндө экенин коомчулукка, анын ичинде билим берүүдөгү атка минерлерге жеткизип берүүдө жардам берет. Бирок, ошол эле учурда – эгер реформанын маани-маңызына жакшы көңүл бурулбаса – анда реформанын символдору тез эле өзүнөн өзү жоголот.

### **Шашылыш жана үстүртөдөн жүргүзүлгөн реформалар**

Реформалардын жакшы ийгиликке жетпей калышына дагы бир себеп, бул алардын тез жана шашылыш түрдө жүргүзүлүшү. Буга биздин өлкөдө көп мисалдар бар. Реформалар кимдир бирөөнүн түрткүлөөсү менен же кризистик жагдайдан чыгуу үчүн жүргүзүлүп калат. Үстүртөн жана шашылыш жасалган реформалар көпчүлүк учурда маселени татаалдаштырып жиберет. Шашылыш реформалардын жүрүшүнө саясатчылардын тез жыйынтык күтүүсү негизги себеп болот. Ошол эле учурда, эл аралык билим берүү долбоорлорун да айта кетсе болот. Эл аралык долбоорлор жөнүндө башка макалаларда кененирээк токтолобуз. Алардын негизги кемчилиги кыска мөөнөттүүлүгү. Алар бир тармакты тандап алып, 4-5 жыл иштегенден кийин, долбоор токтогондо башталган иштер дээрлик уланбай жатат. Шашылыш реформалардын маани-маңызын коомчулук толугу менен аңдай алышпайт. Үстүртөдөн жүрүп, башкаларга отчет үчүн гана жүргүзүлгөндөй болот.

Реформалардын проблемасынын дагы бири алардын мода катары кабыл алынышы. Билим берүү мекемелери дайыма жаңыланып реформалоо басымында турушат. Ошол эле учурда реформалар чоң финансылык мүмкүнүлүктөргө жол ачышы да мүмкүн. Мисалы реформа жүргүзүү менен эл-аралык донор уюмдардан көптөгөн каражат тартууга да болот. Албетте реформа жүргүзүү менен тез арада көзгө урунар жыйынтык көргөзүү азгырыгы бар. Ошондой эле модадан (башкалардан) арта калбайын жана жогорудан сөгүш укпайын деп көп

учурда жаңылыкты (реформаны) жакшы түшүнбөстөн туруп сын көз карашсыз кабыл алуу да болуп калат. Бул учурда, реформа же инновация тез эле жок болушуна өбөлгө түзөт, себеби алар модадан чыгат да, кийинки мода келет дегендей. Акыркы 20 жылда көптөгөн реформалык аракеттер болду жана алардын кээ бирлерин мода реформалары десек жанылышпайбыз. Мисалы Россия Федерациясы 12-жылдык мектеп билим берүүсүн киргизет экен, демек биз да ошентилишибиз керек дегендей. Дагы бир мисал, мугалидердин билим өркүндөтүүсүндө «ваучерди» колдонобуз деп айткан реформаны азыр көпчүлүк эстей да албашы мүмкүн. Ал пилоттук долбоор болуп Кыргызстандын бир облусунда эксперименттен өткөзүлдү. Бирок анын пайдасы эмне болду жана келечеги кандай деген суроого жооп айта алган адистер өтө сейрек.

### **Каршылыктардын маңызын түшүнбөө**

Чынын айтканда, реформа иш чарасы албетте оңой-олтоң нерсе эмес. Реформадагы өзгөрүштөр адамдарга жана алардын ойлору, адаттары жана баалуулуктарына байланыштуу болгондуктан, реформа татаал болот. Реформа жасагандар – биз баарын билебиз, башкалар билбейт жана биз аларды үйрөтөбүз себеби алар караңгы деген мамиле кылса, анда алар башка адамдардын реформаны түшүнүп баалоосуна бөгөт коюшат. Реформаторлор өздөрү да жүргүзүп жаткан реформаны түшүнүүгө канча меенет жана убакыт кеткен, жана башкаларга да мындай мүмкүнчүлүк бербей коюу, аларды түшүнбөгөндүк жана куурчак катары кабыл алууга тете. Адамдар бир нерсени терең өздөштүргөндө гана, ошол нерсени түшүнүп жана өздүк кылып ээ боло алат. Демек, реформанын жолу түздөн-түз болбостон, ар кандай бурулуштары менен кыйыр болот. Ал жолду эрикпестен басып өтүү ийгиликтин өзөгү.

Дагы бир нерсе, өзгөрүүлөр биз ойлогондон акырыныраак жүрүп калса, анда аны дароо эле башка адамдардын каршылыгы же консервативдүүлүгүнө шылтап коюу көп учурайт. Башкалар биз ойлогондой иштей албаса аларды дароо эле каршылык кылып жатат деп коюшубуз мүмкүн. Бирок баарын эле каршылыкка шылтоо туура эмес. Себеби, бул реформа жүргүзүүдө маселенин маңызын түшүнүүгө аракет кылбастан, негизги проблемадан буйтап качуу дегендик болот: проблема максаттын так, ачык айкын жана анык болбошунан, же жетишээрлик аткаруу жөндөмүнүн жоктугунан же болбосо ресурстардын жетишсиздигинен да болушу мүмкүн. Проблеманы кечендетүү же андан качуу эч качан жакшылыкка, ийгиликке алып келбей тургандыгы баарыбызга маалым. Ошондой эле, «каршылык» деп айтуу күнөөнү башкаларга оодаруунун оңой жолу болуп саналат.

Дагы айта кетчүү нерсе, реформалык өзгөрүүлөр, адамдардын эски көз карашынан жана адаттарынан арылуусун жана жаңы түшүнүктөрдү кабыл алуусун талап кылат. Алардын туруктуу абалын бузуп ыңгайсыздыктарды жаратат. Ушул жагдайларда, адамдарга көмөк, жылуу сөз жана сабырдуулук керек болот. «Каршылык» деп дароо күнөө коюу, адамдардын жаңы нерсени кантип үйрөнүп жана колдонууга аракет кылуусун түшүнүүдөн арылтат.

### **Проблемалар биздин досубуз жана пикирлеш эместер ийгикке жеткизет**

Бул идея чынында биринчиден абсурд көрүнүшү мүмкүн – «кантип эле проблемалар биздин досубуз болушу керек, алар бизге жолтоо болуп жатат го» дегендер да болушу мүмкүн. Бирок чынында, проблема – көйгөйлөрдү чечүү үчүн аларды жакындан түшүнүш керек жана аларды табигый же мыйзам ченемдүү көрүнүш, ийгиликке алып баруучу мүмкүнчүлүк катары кабыл алуу керек. Проблемалар, маселени тереңирек түшүнүп, жакшы натыйжага жетүүгө көмөк берет. Ошондуктан, проблемалардан коркуп качуунун ордуна, алар менен иштөө керек.

Ошондой эле, адатта биз менен макул болгондор менен гана иштешип, макул эместерди такыр укпай качып калабыз. Бирок, биз менен макул болгон адамдарга караганда, биз менен ойлору дал келбеген жана каршы пикирдегилерден көбүрөөк үйрөнөбүз. Биз менен дайыма макул болгон пикирлештер менен иш алып баруу бир жагынан женил жана да ыңгайлуу болот. Талаш-тартыш дээрлик болбошу да мүмкүн. Бирок бул жол ийгиликке алып келбейт. Бирдей ойлонгон, пикирлеш новаторлордун аракети келечектүү болбой кала деп

Эльмор (*Elmore, 1995*) деген илимпоз өзүнүн изилдөөлөрүндө далилдеген. Ага ылайык өздөрүн өздөрү эле тандап же шайлап алган чакан топтор башкаларга кеңири таасир бере алышпайт. Алар өздөрүнүн жана башкалардын (топко кирбегендердин) ортосундагы ажырымдын бара-бара чоңоюусуна күбө болушат. Кыргызстандагы билим берүү стратегиясын түзөбүз же стандарттарды жазабыз деп өздөрүн тандап алган жумушчу топтор буга мыкты мисал.

Демек, реформаторлор «биз» жана «алар» деп бөлбөстөн, реформанын башталышынан жолугуп, пикирлерди такташып, айырмаларды аныктап, чогуу иштешиш керек. Конфликтен качып, кийинкиге калтыра берсек, ал аябай татаалдашып кетет. Ошондуктан өзгөрүү жасайм, же реформа жасайм дегендер ыңгайлуу адамдарды гана издебестен, биринчи көргөндө жактырбаган жана макул болбогон же түшүнбөгөн адамдар менен да мамиле түзүү керек. Алар менен кандай ыңгайсыз болбосун чогуу иштегенге жана чогуу үйрөнүүгө аракет кылыш керек. Ошондо гана реформа ийгиликке жетиши мүмкүн.

### **Өзгөрүү системалуу түрдө болуусу зарыл**

Реформалардын жер-жерлерде иштегенин байкаштырсак, кээде жалгыз мекемеде (университетте же мектепте) эң сонун натыйжаны көрүп, башкаларга таасир бербегенин байкайбыз. Бул жеке ийгиликтер ошол жерде эмгектенген новатор адамдарга, изденген жетекчилерге же жаңылыктарга умтулган ата-энелерге байланыштуу болушу мүмкүн. Бирок ал жакшы иштин көп жылга ийгиликтүү жана үзгүлтүксүз жашайт деген кепилдиги жок болот. Себеби жеке демилгечи инсан ал мекемеден башка жакка кетүүсү менен жасалган ийгиликтер да жок болуп кетүүсү ыктымал. Жер-жерде эмгектенген новатор мугалимдер дайыма колдоого муктаж – эгер алар күйүгүп жасаган эмгегин эч ким баалап колдобосо, анда жакшы өрөлгө көпкө узабайт. Демек, ар бир жакшы демилгени жалпыга кеңири жайылтып, эмгектенген адамдарды жаңы нерсени өзүнүкү катары кабыл алып, реформаны институтташтырыш (системага киргизиш) керек.

Бирок көп учурларда фрагменттешкен, бири-бири менен байланышы жок «проект» тибиндеги реформаларды кабыл алууга түртөт. Эпизоддук инновациялар келет да кетет, а бирок алардын таасири болбостон – жукпастан, убакыт өткөндөн кийин билинбей эстен чыгып да калат. Коомчулукта инновация жана реформалар жөнүндө ирэнжиген же ишенбеген мамиле пайда болот. Ошондуктан, реформаны системалуу жүргүзүп, анын туруктуулугуна жетиш керек. Өзгөрүү системага жугуп, адамдар аны өзүнүн адатына айландырганда, пайдасын көрө баштаганда ийгилик жаралды деп айтууга болот.

#### **Адабияттар:**

1. Elmore, R. (Эльмор, Р). Structural reform and education practice (Структурные реформы и образовательная практика), Educational Researcher, 1995, - 26с.
2. Fullan, M. and Miles, M. (Фулан, М., Майлз, М.). Getting reforms right: What works and what doesn't (Образовательные реформы: Что работает и что нет). In Phi Delta Kappan, 1992. 108 pages.
3. Shamatov, D. (Шаматов Д). Impact of Standardized Tests on Equity Issues in Kyrgyzstan (Влияние стандартизированных тестов на вопросы справедливости и равенства в Кыргызстане), in European Education. Нью-Йорк. М.Е. Sharpe. 2012. 22с.
4. Shamatov, D. and Sainazarov, K (Шаматов Д и Сайназаров К). The Impact of Standardized Tests on Education Quality in Kyrgyzstan (Влияние стандартизированных тестов на качество образования в Кыргызстане). International Perspectives on Education and Society Series. Великобритания. Emerald Publishing. 2010. 210с.