

интересы, удастся договориться между собой, почему именно цены играют такую важную роль в распределении ограниченных ресурсов. Прояснить эти вопросы поможет модель спроса и предложения, излагаемая на занятии с помощью интерактивных методов обучения.

Список использованной литературы:

1. Бабанский Ю.К. Методы обучения в современной общеобразовательной школе. [текст] / Ю.К.Бабанский. – М.: Просвещение, 1985. – 208с.
2. Лернер И.Я. Дидактические основы формирования познавательной самостоятельности учащихся при изучении гуманитарных дисциплин [текст]: дисс. д-ра пед. наук / И.Я.Лернер. – М.: 1971. – 300с.
3. Скаткин М.Н. Проблемы современной дидактики [текст] / М.Н.Скаткин. – М.: Педагогика, 1984. – 96с.

УДК: 331.556.4

DOI 10.33514/1694-7851-2023-4-312-318

Тулегенова Ж. К., Мусуралиева З.Т.

Кыргызстан эл аралык университети, «Эл аралык бизнес» кафедрасы, ага окутуучу,
Кыргызстан эл аралык университети, «Эл аралык бизнес» кафедрасы, ага окутуучу

Тулегенова Ж. К., Мусуралиева З.Т.

Международный университет Кыргызстана, кафедра международный бизнес, старший преподаватель,
Международный университет Кыргызстана, кафедра международный бизнес, старший преподаватель

Tulegenova Zh. K., Musuralieva Z. T.

International University of the Kyrgyzstan, department International business, Lecturer
International University of the Kyrgyzstan, department International business, Lecturer

ОРТО МЕКТЕПТЕРДИН ЖАНА ЖОГОРКУ ОКУУ ЖАЙЛАРЫНЫН КАДРЛАРЫНЫН МИГРАЦИЯСЫНЫН ПРОБЛЕМАСЫ ПРОБЛЕМА МИГРАЦИИ КАДРОВ СРЕДНЕ-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ И ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ THE PROBLEM OF MIGRATION OF STAFF OF SECONDARY EDUCATIONAL SCHOOLS AND HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Аннотация: Макала орто мектептерден жана жогорку окуу жайларынан кадрлардын миграциясы проблемасына арналган. Макалада бул көйгөйдүн себептери, кесепеттери жана мүмкүн болгон чечимдер талкууланат. Билим берүү тармагына жогорку квалификациялуу мугалимдерди тартууга жана кармап калууга өзгөчө көңүл бурулууда. Бул макалада мен ар кайсы аймактардан жана өлкөлөрдөн келген мугалимдердин тажрыйба алмашуусуна шарт түзүүгө, стимулдарды түзүүгө, сапаттуу иштөө шарттарын камсыз кылууга жана мугалимдик кесиптин статусун жогорулатууга чакырам.

Аннотация: Статья посвящена проблеме миграции кадров средне-образовательных школ и высших учебных заведений. В статье рассматриваются причины, последствия и

возможные способы решения данной проблемы. Особое внимание уделяется привлечению и удержанию высококвалифицированных учителей в образовательной сфере. В данной статье призываю к созданию условий, которые будут способствовать обмену опытом между учителями различных регионов и стран, созданию стимулов, обеспечению качественных условий работы и повышению статуса профессии учителя.

Abstract: The article is devoted to the problem of migration of personnel from secondary schools and higher educational institutions. The article discusses the causes, consequences and possible solutions to this problem. Particular attention is paid to attracting and retaining highly qualified teachers in the educational sector. In this article I call for the creation of conditions that will facilitate the exchange of experience between teachers from different regions and countries, the creation of incentives, the provision of quality working conditions and the improvement of the status of the teaching profession.

Негизги сөздөр: мугалимдердин миграциясы, билим берүү чөйрөсү, жогорку билим берүү, мектептеги билим берүү, мугалимдерди тартуу, мугалимдерди кармап калуу, тажрыйба алмашуу, стимулдар, сапаттуу иштөө шарттары, кесиптин абалы

Ключевые слова: миграция учителей, образовательная сфера, высшее образование, школьное образование, привлечение учителей, удержание учителей, обмен опытом, стимулы, качественные условия работы, статус профессии.

Keywords: migration of teachers, educational sphere, higher education, school education, attracting teachers, retaining teachers, exchange of experience, incentives, quality working conditions, status of the profession.

Миграция учителей - это явление, когда учителя переезжают из одного места в другое, часто в поисках лучших условий труда, профессионального роста или жизненного качества. Это может привести к отрицательному воздействию на системы образования и окружающую среду в различных регионах. Вот несколько аспектов, связанных с миграцией учителей:

1. Дефицит учителей: В ряде случаев миграция учителей может привести к нехватке квалифицированных педагогов в странах или регионах, из которых учителя уезжают. Это может создавать проблемы для обеспечения качественного образования.
2. Неравномерное распределение педагогических ресурсов: Миграция учителей может вызвать неравномерное распределение педагогических ресурсов. Например, некоторые области могут быть признаны дефицитом учителей, в то время как в других это может быть следствием избытков.
3. Потеря опыта: Уход опытных преподавателей системы образования может привести к потере ценного педагогического опыта и знаний. Это можно сказать о качестве обучения и общей эффективности образовательной системы.
4. Проблемы социальной адаптации: Учителя, переезжающие в другую страну или регион, могут столкнуться с трудностями социальной адаптации, включая языковые барьеры и культурные различия.
5. Эффект «утечки мозгов»: если квалифицированные учителя уезжают в другие страны в поисках лучших условий труда и возможностей, это может привести к эффекту «утечки мозгов» и сокращению интеллектуального капитала в стране предпринимателя.

6. Глобальное влияние: В связи с глобализацией миграция учителей может стать более распространенным явлением, и это может оказать влияние на образовательные системы в различных частях мира[1].

Для управления политическими проблемами важно разрабатывать политику, которая соблюдает эти образовательные системы, обеспечивает стабильные условия труда для государственных учреждений и меры по сдерживанию квалифицированных кадров.

Миграция учителей средне-образовательных школ и высших учебных заведений – это явление, которое в настоящее время становится все более актуальным. В связи с развитием глобализации и увеличением мобильности населения, преподаватели все чаще переезжают в другие регионы и страны, чтобы найти работу или повысить свой профессиональный уровень.

Одной из причин миграции является низкая оплата труда учителей в некоторых регионах и странах. Многие преподаватели ищут более выгодные условия труда, например, в более развитых регионах или странах, где уровень оплаты выше. Кроме того, некоторые учителя мигрируют в поисках новых возможностей для профессионального и карьерного роста, например, для получения высшей квалификации или для работы в более престижных учебных заведениях[2].

За последние два года среднемесячная заработная плата учителей по данным Минобразования, по республике составляет 26 тыс. 800 сомов, в Бишкеке - 26 тыс. 200 сомов. Среднемесячная зарплата директоров по республике составляет 35 тыс. 200 сомов, в Бишкеке - 35 тыс. 100 сомов.

Таблица 1.-Средняя зарплата учителей школ в разрезе регионов

Регион	Зарплата в месяц, сом	На руки получает, сом
Баткенская область	27 890	22 590
Ошская область	27 383	22 180
Жалал-Абадская область	27 637	22 386
Таласская область	25 862	20 948
Чуйская область	25 355	20 538
Нарынская область	34 229	27 725
Иссык-Кульская область	26 369	21 359
город Ош	24 150	19 562
город Бишкек	26 200	20 372

Источник: Данные национального статистического комитета Кыргызской Республики [8].

В 2022 году зарплата учителей была повышена на 80%, а с сентября 2023 года зарплата директоров и завучей школ повысили на 50%.

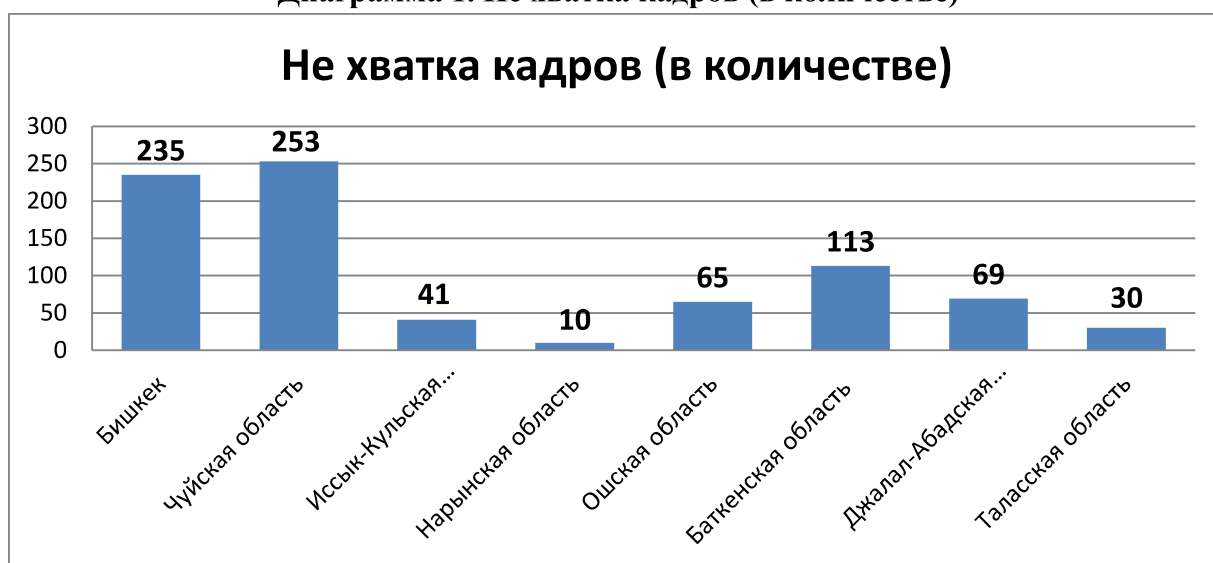
Для решения этих проблем необходимо принять комплексные меры, такие как повышение стимулов для преподавателей, совершенствование образовательных программ с учетом требований рынка труда, улучшение финансовых условий учебных заведений и поддержка современных технологий в образовательном процессе[3].

Однако миграция учителей может привести к ряду негативных последствий. Во-первых, это может привести к нехватке квалифицированных преподавателей в регионах или странах, откуда они уехали. Это может привести к сокращению количества учебных заведений или к ухудшению качества образования. Во-вторых, миграция учителей может

привести к тому, что молодые и перспективные преподаватели будут переезжать в более развитые регионы или страны, что приведет к тому, что в регионах останутся только менее квалифицированные преподаватели.

По данным Министерства образования и науки Кыргызской Республики, больше всего учителей не хватает именно в Чуйской области и Бишкеке. В настоящее время в системе образования работают более 75 тысяч учителей. Более 80% из них имеют высшее (педагогическое) образование, остальные – среднее специальное образование). В основном нужны кадры в школах с русским языком обучения: учителя начальных классов, математики, русского и английского языков, информатики, физики, музыки и даже физкультуры[4].

Диаграмма 1. Не хватка кадров (в количестве)



Источник: Данные национального статистического комитета Кыргызской Республики[8].

За последние 10 лет в различных странах мира системы школьного образования столкнулись с различными заболеваниями. Ниже представлен обзор некоторых из них:

1. Пандемия COVID-19: В 2020 году пандемия COVID-19 изменила образовательные процессы. Закрытие школы, переход на дистанционное обучение и неравномерный доступ к мировым технологиям, серьезные вызовы для образовательных систем.
2. Дистанционное обучение и технологические проблемы: Внешнее дистанционное обучение выявило технологические особенности среди учащихся, такие как отсутствие доступа к Интернету или соответствующего оборудования. Это стало проблемой, особенно в регионах с ограниченным доступом к технологиям.
3. Психическое здоровье учащихся: рост стресса, тревожности и депрессии у учащихся стал проблемой. Изоляция, неопределенность и давление в связи с пандемией сказались на психическом здоровье школьников.
4. Низкое качество образования: в некоторых случаях наблюдалось снижение качества образования из-за различных факторов, включая отсутствие квалифицированных преподавателей, неэффективные технические программы и методы обучения в условиях отсутствия условий.
5. Растущее влияние на образование: Экономическое воздействие может повлиять на доступ к качественному образованию. Ученики из менее обеспеченных семей могут сталкиваться с ограниченными возможностями, которые способствуют образованию.

6. Проблемы с персоналом: Некоторые системы образования сталкиваются с нехваткой учителей, особенно в некоторых предметных областях. Это может повлиять на качество обучения и отношения между учениками и учителями.

7. Стандартизированные тесты и измерения: Проблемы с системой стандартизированных тестов и измерений могут привести к увеличению стресса у учащихся, а также к неспособности оценить их реальные способности и знания[5].

Эти проблемы требуют тщательного анализа и разработки стратегий их решения с учетом современных вызовов и требований. В связи с этим в системе школьного образования за последние 10 лет основной фокус был ориентирован как на охват, так и на качество обучения. Для этих целей государством проводилась политика постоянного увеличения доли расходов на школьное образование, при этом 93% средств направляются на поддержание сети и ее функционирование и обеспечение (включая кадры), и лишь 7% расходов идет на развитие образовательных организаций. В настоящее время Министерство цифрового развития КР совместно с представителями Министерства образования и науки КР, Службой по регулированию и надзору в отрасли связи при МЦР КР, ОАО «Кыргызтелеком», ЗАО «Альфа Телеком», ООО «Скай Мобайл» и ООО «Нур Телеком» разработали план технического обеспечения системы образования, что должно обеспечить систему образования высокоскоростным бесперебойным доступом к сети Интернет и бесплатными стриминговыми сервисами[6].

Несмотря на последнее повышение зарплаты (таблица 1.) и ожидания чиновников, очереди из желающих работать в школе не так уж появилось. Но есть небольшие плюсы, такие как количество вакансий в сфере науки и образования в Кыргызстане в августе 2023 года выросло на 64% по сравнению с тем же месяцем прошлого года, а количество активных резюме увеличилось в 4,5 раза. Наиболее высокие зарплаты предлагают в Бишкеке педагогам по подготовке к школе (до 50 тыс. сомов), онлайн-репетиторам (до 70 тыс.) и преподавателям иностранных языков (до 60 тыс.). но как показывает статистика по выше указанным данным в диаграмме 1. в республике всё же не хватает более 800 педагогов.

Для того чтобы минимизировать негативные последствия миграции учителей, необходимо предпринимать следующие меры. Во-первых, необходимо повышать уровень оплаты труда учителей, чтобы уменьшить причины для миграции. Во-вторых, необходимо создавать более привлекательные условия для работы учителей, например, предоставлять возможности для профессионального и карьерного роста. В-третьих, необходимо создавать условия для обмена опытом между учителями различных регионов и стран, чтобы обмен знаниями и опытом мог способствовать повышению квалификации и развитию карьеры учителей. Для этого можно организовывать международные конференции, семинары, мастер-классы и другие формы профессионального общения.

В-четвертых, государственные органы должны разрабатывать программы и меры поддержки учителей, которые оказались вынужденными покинуть свои родные города и переехать работать в другие регионы или даже страны. Такие программы могут включать в себя компенсации за переезд и адаптацию в новом месте, обеспечение жильем, дополнительную медицинскую страховку и другие преференции.

Наконец, необходимо повышать социальный статус учителей. Это может быть сделано путем улучшения образовательной системы, в том числе повышением стандартов образования и увеличением инвестиций в образование. Это поможет привлечь больше квалифицированных учителей и сохранить их в своих школах и университетах.

В целом, миграция учителей является сложной и многогранной проблемой, которая требует комплексного подхода и решения со стороны государства, работодателей и образовательных учреждений. Необходимо создать условия, которые будут способствовать привлечению и удержанию высококвалифицированных учителей в образовательной сфере, в том числе через создание стимулов, обеспечение качественных условий работы и повышение статуса профессии.

Создание стимулов и улучшение условий работы являются одними из важных мер, которые должны быть приняты для привлечения и удержания высококвалифицированных учителей в образовательной сфере. Как правило, учителя в школах и высших учебных заведениях не получают достаточно высокой заработной платы по сравнению с другими профессиями, что делает профессию менее привлекательной для многих людей [7].

В связи с этим, государственные и общественные организации должны принимать меры, чтобы привлечь и удержать талантливых учителей в системе образования. Это может быть достигнуто через улучшение качества образования, предоставление доступа к бесплатным или недорогим курсам повышения квалификации, предоставление возможности для профессионального роста и развития, а также повышение статуса учителей в обществе.

Среди мер, которые могут быть приняты для улучшения условий работы учителей, можно назвать повышение заработной платы, предоставление более гибких графиков работы, улучшение условий труда, обеспечение достойного уровня социальной защиты и медицинского обслуживания. Важно также обеспечить учителям доступ к новейшим технологиям и оборудованию, необходимому для эффективной работы в современных условиях.

Необходимо популяризировать профессию учителя, показать ее важность для общества и значимость воспитания будущих поколений. Среди мер, которые могут быть приняты для повышения статуса профессии, можно назвать установление наград и званий для выдающихся учителей, создание престижных конкурсов и форумов для учителей, а также участие учителей в различных проектах и исследованиях.

В заключение, привлечение и удержание высококвалифицированных учителей в образовательной сфере является ключевой задачей для обеспечения качественного образования и развития общества в целом. В этом процессе необходимо учитывать различные факторы, включая экономические, социальные и культурные, и разрабатывать комплексные подходы для решения задач.

Также важным фактором является обеспечение качественных условий работы, которые включают в себя не только хорошо оснащенные классы и современные учебные материалы, но и возможности для профессионального роста и развития. Кроме того, необходимо обеспечивать учителям удобный график работы и условия для совмещения работы с личной жизнью.

В целом, миграция учителей является сложной и многогранной проблемой, которая требует комплексного подхода и совместных усилий со стороны государства, общественных организаций, работодателей и самих учителей. Однако при правильном подходе к решению этой проблемы можно обеспечить качественное образование и способствовать развитию общества в целом.

Список использованной литературы:

1. Абдрахманова, Л. Основные проблемы и пути развития образования в Кыргызстане. Международный журнал экономики и управления. 2016, (6), С.67-70.
2. Орозобекова, Н. Проблемы и перспективы развития высшего образования в Кыргызстане. Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 2: Педагогика и психология. 2019, 4(234), С.15-19.
3. Токторалиев, Б. Реформа системы образования в Кыргызстане. Журнал исследований социальных наук .2015, 2(1), С.1-13.
4. Кенжебаева, Г. Регулирование образования в Кыргызской Республике: современные вызовы и перспективы. Вестник Международного университета Кыргызстана. 2017, (2), С.40-44.
5. Муратова, Г. Проблемы и перспективы развития образования в Кыргызстане. Вестник Кыргызского национального университета им. Ж. Баласагына. 2021, (1), С.49-52.
6. Семенов, Н. С. Информационные отношения в образовании Кыргызской Республики / Н. С. Семенов, С. Р. Семенов // Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета. – 2022. – Т. 22, № 11. – С. 136-141. – DOI 10.36979/1694-500X-2022-22-11-136-141. – EDN TTRPJS.
7. Министерство образования и науки Кыргызской Республики. Стратегия развития образования Кыргызской Республики на период 2018-2040 годов. [Электронный ресурс]. URL: <https://edu.gov.kg/media/files/5dbacad5-70a0-4afd-a555-2b7aff342609.doc>
8. Официальный сайт Национального статистического комитета Кыргызской Республики. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.stat.kg/ru/>

УДК: 338.45

DOI 10.33514/1694-7851-2023-4-318-322

Өмүркулова Г. К., Кудабоева Н. К., Арстанбекова А. А.

И.Арабаев атындагы КМУ, э.и.к., доцент,

И. Раззаков атындагы КМТУ, ага окутуучу,

И. Раззаков атындагы КМТУ, ага окутуучу

Омуркулова Г. К., Кудабоева Н. К., Арстанбекова А. А.

КГУ именм И. Арабаева, к.э.н., доцент,

КГТУ им. И. Раззакова, старший преподаватель,

КГТУ им. И. Раззакова, старший преподаватель

Omurkulova G. K., Kudabaeva N.K., Arstanbekova A. A.

KSU named after I. Arabaev, Candidate of Economics, Associate Professor,

KSTU I. Razzakov, Senior lecturer,

KSTU I. Razzakov, Senior lecturer

**«САНАРИПТИК ТРАНСФОРМАЦИЯ ЖАНА ТУРУКТУУ ӨНҮГҮҮ:
БАЙЛАНЫШТАРДЫ ТАЛДОО ЖАНА БИЛИМ БЕРҮҮ СИСТЕМАСЫ ҮЧҮН
ПРАКТИКАЛЫК СУНУШТАР»**

**«ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ И УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ: АНАЛИЗ
ВЗАИМОСВЯЗИ И ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ СИСТЕМЫ**