

ISBN 978-9910-9408-0-4

9 789910 940804



Исполнитель:
giz
Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

СБОРНИК СТАТЕЙ

ВТОРАЯ РЕГИОНАЛЬНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ «РЕГИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ВЫЗОВЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ»

24–25 ОКТЯБРЯ 2023 ГОДА

Ташкент – 2023

СБОРНИК СТАТЕЙ

ВТОРАЯ РЕГИОНАЛЬНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
«РЕГИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ:
ВЫЗОВЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ»

24–25 ОКТЯБРЯ 2023 ГОДА

Baktria press
Ташкент – 2023

УДК 378(082)
ББК 74.58я43

Р 31

Региональные аспекты устойчивого развития профессионального образования: вызовы и перспективы. Сборник материалов 2-ой региональной научно-практической конференции 24 - 25 октября 2023 [Текст] / отв. ред. З. Исокова. - Ташкент: Baktria press, 2023. - 256 с.

В данный сборник вошли статьи участников II региональной научно-практической конференции, целью которой являлось обсуждение наиболее значимых вопросов развития национальных систем профессионального образования в центрально-азиатском регионе путем обмена опытом и знакомства с лучшими европейскими и отечественными разработками. Результаты научных исследований участников конференции систематизированы и объединены в тематические секции по различным секторам образования.

Содержание статей отражает актуальную тематику интеграции образования в интересах устойчивого развития, основанного на формировании «зеленых навыков»; проблемы развития системы профессионального образования, в том числе в текстильной отрасли. Представлены научные работы авторов по использованию электронных образовательных ресурсов, применению искусственного интеллекта в сфере образования, оценке знаний и умений обучающихся в условиях дистанционных образовательных технологий, а также отмечается необходимость повышения цифровой компетентности преподавателей. Представлен обзор методов профориентации, их роли в образовательных учреждениях и важности для поддержки студентов в принятии правильных карьерных решений. Рассмотрены различные инструменты и методы повышения качества, описано влияние проектного обучения на успеваемость студентов, приводится опыт работы образовательной организации по студенто-центрированному обучению. Особо подчеркивается эффективность практико-ориентированного обучения, где акцентируется внимание на компетенции наставников. Также рассмотрены аспекты финансирования системы профессионального образования в контексте государственно-частного партнерства, в котором имеются перспективы и для государства, и для предпринимательства.

ISBN 978-9910-9408-0-4

© Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, 2023
© BAKTRIA PRESS, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие.....	7
------------------	---

СЕКЦИЯ №1

Международные и национальные тенденции в области профессионального образования.....	9
--	----------

Навыки, компетенции и лидерские качества для зеленого перехода: перспективы и вызовы.....	10
--	----

(О. Цехиель)	
Прикладной бакалавриат: международный опыт и Казахстан.....	26

(А.М. Кулумжанова, А.Артықбай, А. Альшурина, А.Ш. Ислам)	
--	--

Национальные тенденции интеграции зеленого образования в Кыргызстане.....	33
--	----

(Н. Эсеналиева)	
-----------------	--

Тенденции подготовки кадров с высшим образованием в Кыргызстане	39
---	----

(А. Мамытов, Б. Турусбекова, С.Т. Туарова)	
--	--

Решение парадокса современного состояния высшего образования Республики Таджикистан	46
--	----

(Б. Х. Разыков)	
-----------------	--

Международный опыт в сфере профессиональной подготовки кадров – основа развития дуального образования в Узбекистане.....	52
---	----

(Н. Э. Эргашев)	
-----------------	--

Перспективы дуального образования в развитии текстильной промышленности	57
--	----

(И. У. Хайдаров, З. Осамов)	
-----------------------------	--

Инновационные разработки в проектировании моделей одежды с использованием апсайклинга	62
--	----

(Копонова А. Ш.)	
------------------	--

Современные векторы и императивы интеграции образования, науки и бизнеса	65
---	----

(Г. Ж. Нурмуханова)	
---------------------	--

СЕКЦИЯ №2

Взаимодействие профессиональных образовательных учреждений с бизнес-сообществом.....	70
---	-----------

Опыт и эффективность программы «ERG для колледжей»	71
--	----

(Дьяков А.В., Круч А.Т., Мамырбаев О.Б.)	
--	--

Совместная практика обучающихся университета и бизнес-сообщества (на примере ЕНУ им. Гумилева).....	75
--	----

(Мамбеталина А.С.)	
--------------------	--

Обучение кадрового потенциала как один из факторов развития аграрных кластеров Республики Казахстан (Ткачева А.И., Сапарова Г.К.)	80
Дуальное образование в Кыргызстане: препятствия и опыт Германии (А.Дуйшеев, Г.Р.Дуйшебаева)	85
Некоторые проблемы высшего образования на современном этапе (Уметов Т. Э.)	91
Совершенствование трудового законодательства для формирования балансов интересов работодателей и молодых специалистов в целях развития дуального образования в Кыргызской Республике (Ускенбаева Г.Т., Бrimкулова К.Н.)	97
Кооперативное высшее образование – модель обеспечения качества профессионального образования..... (Тошматов М.Н.)	103
Текущее состояние профессиональной ориентации в Узбекистане (С.Джалолов)	108
Методы профориентации в профессиональном образовании..... (Н.Р.Сафаров)	113

СЕКЦИЯ №3

Цифровизация профессионального образования и методическая поддержка	116
Интерактивные рабочие листы в социальном сервисе WIZER (Н.У.Асанова)	117
Эффективность использования портала EDUPAGE в образовательном процессе..... (М.Кыргызбаев)	112
Использование электронных образовательных ресурсов на уроках русского языка и литературы: опыт и перспективы (Сейсенбаева А.Т.)	128
Аспекты и критерии оценки знаний в условиях дистанционных образовательных технологий (ДОТ) (Кулуева Ф.Ш.)	132
Технологическое будущее или потерянное поколение без сознания – искусственный интеллект и нейронная сеть в образовании..... (Кыдыралиева М.Э.)	138
Формирование компетенций студентов посредством ИКТ (на примере обучения английского языка)	143
(Холов М.Р.)	
Особенности профессионального образования в условиях инновационного развития и цифровизации (Комилов С.Дж.)	148

Новые требования к преподавателям в контексте цифровизации профессионального образования: перспективы смешанного (гибридного) обучения.....	154
(Сайфуллоева О.А.)	
Цифровизация профессионального образования и методология использования электронного учебника.....	159
(С.И. Артикова)	
Использование смешанной образовательной методологии в профессиональном образовании.....	163
(Шодиева М.Х.)	
СЕКЦИЯ №4	
Наращивание потенциала	
работников системы профессионального образования	167
Развитие качества образования – между стандартизацией и профессионализмом.....	168
(Ф. Поленц)	
Студентоцентрированное обучение как метод современного преподавания и обучения.....	176
(Хисмутуллина А.А.)	
Преподаватель вуза в цифровую эпоху: новые возможности и вызовы.....	180
(Жанбулатова Р.)	
Исследование эффективности проектного обучения в инженерии и социальных науках	185
(Исмаилова Р.А., Сманалиева Ж.Н.)	
Интерактивные методы обучения истории	191
(Хасанов Ш.Р.)	
Основные направления студентоцентрированного обучения в вузе	196
(Хисориева Г.Т.)	
Использование инструментов управления качеством для совершенствования образовательных услуг высших учебных заведений Республики Таджикистан	200
(Комарова А.И.)	
Перспективы подготовки специалистов на базе кредитно-модульной системы в юридических техникумах.....	206
(Ибрагимова З.М.)	
К вопросу о развитии наставничества в процессе дуального образования в системе профессионального образования Республики Узбекистан	212
(Шосалимов Ж.Ш.)	

СЕКЦИЯ №5**Финансирование образования..... 217**

Финансирование профессионально-технического
образования и обучения в регионе DACH 218
(Э. Шеррер)

Финансирование образования в Казахстане..... 230
(Нысанбаева Ж.К.)

Государственно-частное партнерство в финансировании образования 236
(Сагандыков С.П.)

Возможности использования механизма государственно-частного
партнерства в системе дошкольного образования: опыт Кыргызстана 241
(Бейшенова А.А., Алкадырова Ч.М.)

Нормативно-подушевое финансирование вузов:
модели и сценарии развития в условиях Республики Таджикистан 245
(Кодиров Ш.Ш.)

Подготовка кадров на основе дуального образования
как фактор развития финансовых возможностей системы
профессионального образования 250
(Сахибов О.К.)

ПРЕДИСЛОВИЕ

Вопросы образования всегда находятся в центре внимания государств Центральной Азии, ибо будущее стран неразрывно связано с развитием образования, а именно с его качеством, эффективностью, доступом.

В последние годы практически во всех центральноазиатских странах наблюдается ситуация, когда несмотря на существенный прирост трудовых ресурсов, многие предприятия испытывают дефицит в высококвалифицированных рабочих кадрах ввиду несоответствия подготовленности выпускников с ожиданиями работодателей.

Не менее острой стоит проблема трудоустройства выпускников учебных заведений в условиях ограниченности рабочих мест. Таким образом, вопросы образования перерастают и в вопросы трудовой миграции.

Основными задачами, стоящими перед правительствами стран Центральной Азии, остаются создание новых рабочих мест, облегчение перехода от безработицы к занятости и перетока рабочих мест между секторами, укрепление экономической и социальной устойчивости, обеспечение эффективного перехода к зеленым и цифровым технологиям.

Наша вторая региональная конференция «Региональные аспекты устойчивого развития профессионального образования: вызовы и перспективы», организованная проектами GIZ «Профессиональное образование для секторов экономического роста в Центральной Азии» и «Поддержка процесса реформирования и модернизации в системе профессионального образования Узбекистана», призвана помочь странам Центральной Азии в решении этих вопросов и при этом использовать опыт и успешные наработки друг друга, а также рекомендации зарубежных экспертов.

Конференция стала площадкой для обмена опытом и знаниями для 250 специалистов из министерств, учебных заведений и бизнес-сектора из Казахстана, Кыргызстана, Таджикистана и Узбекистана, а также специалистов из Германии и Австрии. С целью обмена опытом и знаниями был подготовлен сборник статей, в который вошли 43 научно-практические статьи по следующим темам:

1. Международные и национальные тенденции в области профессионального образования.
2. Взаимодействие профессиональных образовательных учреждений с бизнес-сообществом.
3. Цифровизация профессионального образования и методическая поддержка.
4. Наращивание потенциала работников системы профессионального образования.
5. Финансирование образования.

Статьи служат основой для обмена новыми подходами в области профессионального образования, успешно апробированными методиками, для разработки новых идей по развитию национальных систем профессионального образования. В этой связи выражаем авторам статей свою глубокую благодарность.

Мы также благодарим все министерства образования стран Центральной Азии, бизнес-организации и учебные заведения за поддержку и вклад в подготовку конференции.

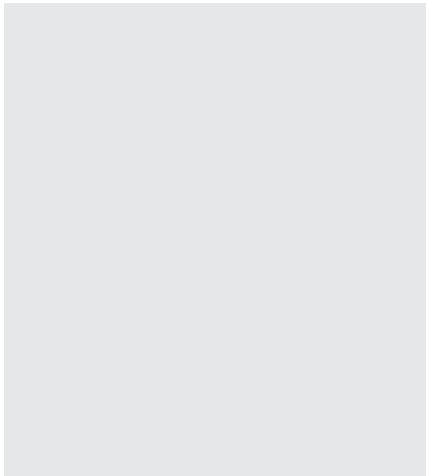
Особую благодарность выражаем Министерству высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан за большую помощь и поддержку в организации и проведении конференции.

И, не в последнюю очередь, реализующие проекты GIZ «Профессиональное образование для секторов экономического роста в Центральной Азии» и «Поддержка процесса реформирования и модернизации в системе профессионального образования Узбекистана» выражают благодарность Посольству Германии в Ташкенте и Федеральному министерству экономического сотрудничества и развития, благодаря которым стало возможным проведение конференции.

Мы желаем читателям сборника почерпнуть для себя много интересного и полезного для дальнейшего развития национальных систем профессионального образования и подготовки кадров.

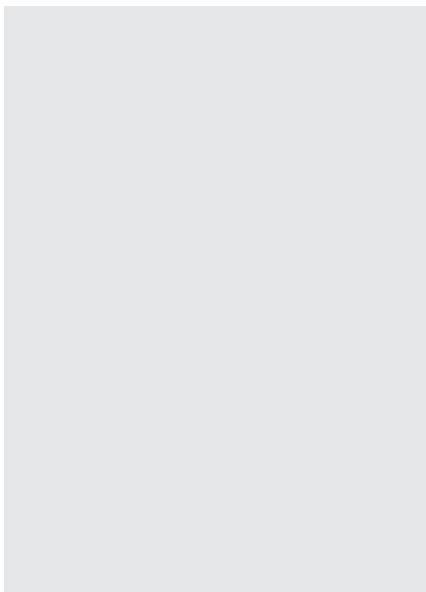


Томас Люкс
Старший советник проекта
«Профессиональное образование
для секторов экономического роста
в Центральной Азии»



1-Я СЕКЦИЯ

МЕЖДУНАРОДНЫЕ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ОБЛАСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ



SKILLS, COMPETENCE AND LEADERSHIP FOR THE GREEN TRANSITION: CHALLENGES AND POSSIBILITIES

Dr. Olga Zechiel

*Research Associate, Otto von Guericke University
Magdeburg, Federal Republic of Germany, olga.zechiel@ovgu.de*

НАВЫКИ, КОМПЕТЕНЦИИ И ЛИДЕРСКИЕ КАЧЕСТВА ДЛЯ ЗЕЛЕНОГО ПЕРЕХОДА: ПЕРСПЕКТИВЫ И ВЫЗОВЫ

Ольга Цехиель

*к.т.н., научный сотрудник, Отто-фон-Герике-Университет,
Федеративная Республика Германия, Магдебург, olga.zechiel@ovgu.de*

Abstract: the article presents the main trends in developing «green» skills as a component of future skills. Examples are given of a range of knowledge and skills for different industrial sectors in the transition to a green economy. The role of the education system in developing future competencies is significant. Examples of the development of competencies of the younger generation for the achievement of sustainable development are illustrated by means of different formats of academic and vocational education.

Key words: green economy, future skills, green skills, education, sustainable development, labour market, education

Аннотация: в статье представлены основные тенденции развития зеленых компетенций как составной части компетенций будущего. Приведены примеры набора знаний и навыков для различных промышленных отраслей в переходе к зеленой экономике. Показана роль системы образования при развитии компетенций будущего. На примере различных форматов академического и профессионального образования проиллюстрированы направления развития компетенций подрастающего поколения для достижения целей устойчивого развития.

Ключевые слова: зеленая экономика, компетенции будущего, зеленые компетенции, образование, устойчивое развитие, рынок труда.

Введение

Уже более десяти лет принцип зеленой экономики (green economy) доминирует в Европе как экологическо-экономическая стратегия в контексте устойчивого развития. Определяющими тенденциями при этом являются меры ООН по реализации Повестки дня на период до 2030 года, связанные с 17 Целями устойчивого развития ООН (ЦУР), а также «Европейский зеленый курс» с поэтапным выполнением задач до 2030 и до 2050 годов.

Следует отметить, что тематика бережного отношения к окружающей среде интенсивно разрабатывается с 70-х годов прошлого столетия, уже тогда были сформулированы общие и конкретные задачи по устойчивому развитию и формированию зеленой экономики. Однако в последнее десятилетие тема экологизации приобрела особое значение, которое будет расти в будущем.

Зеленая стратегия развития Европы связана с большим числом изменений и влечет за собой высокие инвестиции в инфраструктуру при одновременном создании новых рабочих мест. Политики на уровне отдельных государств и Европейского Союза в целом ставят амбициозные цели по достижению нулевого нетто-выброса парниковых газов путем перехода от ископаемых видов топлива к возобновляемым источникам энергии, внедрения ресурсосберегающих технологий, развития циркулярной экономики и прочее. Новыми тенденциями являются «интеллектуальная электрификация», обеспечение энергетической безопасности, рациональные модели потребления и производства, зеленый водород, химическая переработка отходов пластмасс, дефоссилизация тяжелой промышленности и т.д. [1, 2, 3, 4].

ФРГ должна достичь климатической нейтральности к 2045 году, на пять лет раньше, чем Европейский Союз в целом. Уже к 2030 году выбросы должны быть снижены на 65% по сравнению с 1990 годом. Для достижения этой цели требуется основательная перестройка энергетической системы и структурные изменения во всех отраслях промышленности. Выполнение климатических задач постоянно контролируется, регулируется [5] и требует постоянного принятия судьбоносных решений, имеющих влияние на экономику Германии, Европейского Союза и других стран.

В тесной связи со стратегией климатической нейтральности происходит «зеленение» всех сфер деятельности человека. Так экономические отрасли становятся более экологически ориентированными – зеленая логистика, зеленое машиностроение, зеленые финансы (при этом учитываются и экономические и социальные аспекты устойчивого развития). В системе образования особое значение приобретает понятие – «green education» – образование, ориентированное на экологию. Что ведет за собой последовательное «зеленение» учебных программ, «экологизацию» подготовки учителей и наставников, разработку форматов и методов развития зеленых компетенций у целевых групп и т.д.

Вызовы зеленых преобразований требуют решающих сдвигов – в отраслях, в сферах деятельности, в геоэкономических регионах, но особенно в обществе. Переход на экономику с нулевыми выбросами парниковых газов затрагивает не только промышленность, технологии и рабочие места, но и каждого человека и образ его жизни. С каждым шагом к зеленой экономике появляются не только проблемы и задачи, которые необходимо решать, но и новые возможности для стимулирования роста глобальной экономики. Особая задача при этом ставится перед системой образования при воспитании и обучении нового поколения молодых специалистов, владеющих набором компетенций будущего в целом и зелеными навыками в частности [6, 7].

Компетенции будущего (Future Skills) и зеленые компетенции (Green Skills)

Процессы изменения социо-экономических отношений ускоряются, они становятся практически непредсказуемыми и следуют динамическим сценариям развития. Мировая экономика, отдельные отрасли, предприятия и человек в своей повседневной жизни сталкиваются с чередой потрясений, проверяя способность к адаптации к новым экономическим, технологическим и социальным условиям. Растут риски геоэкономической фрагментации и глобальной неопределенности, но вместе с тем активизируются усилия по фор-

мированию экологически чистого, цифрового и инклюзивного будущего [8]. Ключевым словом современности стала трансформация.

В такие «непостоянные» времена немаловажно еще раз подчеркнуть роль образования и значение концепции обучения в течение всей жизни для формирования новых и развитие имеющихся компетенций в условиях всесторонних изменений общества [9]. Общество зависит от высококвалифицированных специалистов, готовых быстро адаптироваться к новым условиям и новым технологиям. Образование – гарант на пути к личностному и профессиональному развитию, и ключ к рассмотрению и выбору альтернативных вариантов действий.

Цифровизация и особенно искусственный интеллект, демографические изменения и геополитическая ситуация, зеленые цели, а также декарбонизация и дефоссилизация экономики оказывают воздействие на мировые и региональные рынки труда и приводят к возникновению новых профессий и квалификаций, формированию нового набора знаний и навыков у специалистов – future skills. Эти изменения в свою очередь влияют на требования к содержанию и структуре образовательных программ. Обучение только классическим (техническим) компетенциям уже не может удовлетворить будущие требования рынка труда к специалистам [10]. Конкретный набор профессиональных компетенций будущего часто отличается в зависимости от отрасли, проводимых исследований и системы классификации. На рынке труда не существует единой концепции будущих навыков, существуют лишь отдельные модели. Наряду с общими и технологическими знаниями и навыками, которые дополняются цифровые компетенции, зеленые навыки все чаще включены в компетенции будущего [7].

Для активного формирования процессов трансформаций во всех отраслях все большее значение приобретают такие ключевые компетенции, как готовность к изменениям, развитие инноваций (трансформационные компетенции), а также междисциплинарные зеленые навыки [11]. При этом зеленые компетенции не ограничиваются прикладными знаниями и навыками (например, в сфере возобновляемых источников энергии и повышение энергоэффективности), а дополняются цифровыми навыками и социальными и личностными компетенциями (коммуникативные навыки, ориентация на решение проблем и креативность).

Под зелеными компетенциями подразумевают набор навыков, знаний, ценностей и установок, необходимые для жизни и профессиональной деятельности в условиях устойчивого и ресурсоэффективного развития, при этом человек управляет и активно формирует динамические трансформации и критически оценивает происходящее, а также стремится передать свои знания другим [2]. Хотя и в вопросе трактовки понятия зеленые компетенции есть расхождения.

Представленные на рисунке 1 компетенции будущего являются очередной попыткой систематизации, при этом граница между отдельной группой является условной. При этом приведенные примеры носят выборочный характер. Зеленые компетенции могут быть применены как к профессиональной деятельности специалиста, так и к личному поведению человека в частной жизни.



Рис. 1. Обзор компетенций будущего и место зеленых компетенций в этой системе (с использованием [9])

Зеленые технологии, рабочие места и компетенции

В дальнейшем в этой статье речь пойдет о развитии зеленых компетенций в профессиональной сфере. Понятию «зеленые компетенции» часто сопутствуют такие термины, как зеленые рабочие места и зеленые технологии. При этом определение «зелености» этих понятий далеко не однозначно.

Рынок труда зеленых трансформаций и энергоперехода

Особенно следует остановиться на состоянии дел на рынке труда в мире и в Германии, в частности. Согласно многим прогнозам, нехватка квалифицированных специалистов в сфере зеленых трансформаций и энергоперехода ставит под угрозу достижение климатических целей к 2030 году. Исследование Boston Consulting Group выявило дефицит около семи миллионов квалифицированных специалистов, задействованных в реализации климатических и энергетических проектов. При этом около 60% дефицита рабочей силы приходится на специалистов ТиПО, например, остро ощущается нехватка монтажников солнечных модулей и персонала для установки и обслуживания ветряных турбинных станций [12]. Только в Германии, согласно прогнозу, дефицит квалифицированных специалистов в экологическом секторе к 2030 году составит от 300 000 до 500 000 человек, а по некоторым прогнозам и до миллиона специалистов. Дополнительное давление оказывает демографическая ситуация в стране и в Европе в целом. Недостаток кадров ощущается не только в сферах энергетического перехода, но и другие отрасли (например, строительная и

перерабатывающая промышленность) конкурируют друг с другом за квалифицированную рабочую силу. Наблюдается «кадровый голод» и идет жесткая борьба за «таланты». Стратегии привлечения разных целевых групп специалистов, должны быть дополнены технологическими решениями (цифровые технологии) и модернизацией административных ресурсов. Также возможно привлечение квалифицированной рабочей силы из секторов со снижением спроса на кадры, а также из других стран [5].

Насколько меняются профессиональные профили отдельных отраслей от «грязных» к «зеленым» во многом зависит от конкретного технологического развития и соответствующих бизнес-моделей, а также от региональных особенностей. Так может возникнуть дисбаланс между регионами, где создаются новые зеленые рабочие места, и регионами, которые используют традиционные технологии, как пример – регионы с развитыми технологиями добычи зеленой энергии и в противовес – районы добычи угля. Региональный переход к новым технологиям может привести к колебаниям на рынке труда и к острой потребности в повышении квалификации и переобучению специалистов.

Можно быть уверенным в том, что профессии, имеющие отношение к энергетическому переходу, будут востребованы на международном рынке труда и в будущем. Выбор такой профессиональной деятельности особенно интересен для молодежи, мировоззрение которой определяют такие движения, как «Пятницы ради будущего» – «Fridays for Future» и климатические активисты «Last Generation». Однако следует расширять предложения по профориентации, стажировкам и карьерным консультациям среди молодежи с целью привлечения ее в сектор зеленой экономики и направленному формирования профессиональных зеленых навыков.

Зеленые рабочие места

Общей целью зеленых рабочих мест является защита климата и окружающей среды, снижение негативного воздействия на них и т.д. В определении Европейского Союза говорится о рабочих местах по производству продукции, разработке и внедрению технологий и услуг, позволяющих избежать ущерба окружающей среде и сохранить природные ресурсы [13]. Также термин «зеленые рабочие места» применим к профессиям, связанным с природой и окружающей средой и относящимся к экологическому сектору экономики. К ним относятся, например, такие профессии, как специалист по переработке отходов, экоаудитор или техник по установке и обслуживанию очистных сооружений, эколог и прочие [14]. Обязательным аспектом таких рабочих мест является гендерное и социальное равенство на рабочих местах и безопасность работы.

Следует отметить, что многие «традиционные» рабочие места нуждаются уже сейчас и будут нуждаться в зеленых навыках по мере того, как предприятия будут внедрять экологические и ресурсосберегающие технологии. Одним из примеров может послужить металлургическая промышленность и переход ее на выпуск зеленой продукции. Так крупнейший немецкий производитель стали Thyssenkrupp Steel хочет построить в Дуйсбурге так называемый завод прямого восстановления для производства зеленой стали. Он будет работать на водороде, производимом климатически нейтральным способом, что таким образом значительно сократит выбросы парниковых газов при производстве, стали [15]. Процесс зеленой стали практически не приводит к выбросам CO₂,

в то время как на долю классического сталелитейного производства в настоящее время приходится более 7% мировых выбросов углекислого газа [16]. Введение таких зеленых технологий требует наличия специалистов с выраженным профессиональными зелеными компетенциями, а также технологическими и цифровыми навыками (рис. 1), так как введение и использование такой технологии должно быть подвержено постоянному мониторингу для оптимизации процесса выплавки высококачественной стали.

Экологический или углеродный отпечаток продукта

Если речь заходит о конкретном продукте, как, например, названная выше зеленая сталь, то необходимо упомянуть такой термин как экологический или углеродный отпечаток продукта. Оценка дается всему воздействию продукта на окружающую среду на протяжении ее жизненного цикла, т.е. от разработки этого продукта, добычи и подготовки сырья, его производства и использования, а также утилизации. Для Европейского Союза важен вопрос обращения с отходами производства и жизнедеятельности. Предотвращение образования отходов имеет приоритет перед повторным использованием, переработкой, восстановлением и утилизацией. В устойчивой циркулярной экономике материалы и вещества должны использоваться таким образом, чтобы они приносили пользу в течение как можно более длительного периода, восстанавливались для будущих производственных процессов и, таким образом, не могли быть безвозвратно потеряны в качестве отходов [17].

В этом плане необходимым дополнением экологических компетенций являются трансформационные компетенции (критическое мышление, системный подход, способность к быстрому внедрению инноваций). Так, например, применение ветряной энергии является одной из тенденций зеленой энергетики, однако лишь недавно стало возможным практически полная утилизации ветровых станций, которая составляет 90% от общего веса ветряка. Такие компоненты станций, как фундамент, башня, элементы редуктора и генератора подлежат переработке. Однако лопасти ротора представляют собой особую проблему из-за использованных композитных материалов. Фирмы в Европе ставят перед собой задачу 100-процентной утилизации ветровых электростанций и снижения углеродного следа этой технологии [18].

Интересным развитием являются навыки работы с электромобилями в автомобильной промышленности и в смежных с ней областях, таких как энергоснабжение и электроэнергетика. Доля работников автопрома, имеющих навыки работы с электромобилями, в период с 2018 по 2023 год увеличилась на 61%. По состоянию на март 2023 года странами с наибольшей долей сотрудников с такими компетенциями являются Швеция (8,1%), Великобритания (7,3%) и Германия (6,1%). За ними следуют США с 3,7% [19]. Хотя электромобили неоднократно упоминаются как важный фактор будущего сферы мобильности, эти технологии регулярно подвергаются критике. В основном критика сводится к тому, что производство аккумуляторов больше вредит окружающей среде, чем экономит CO₂. Однако при анализе полного цикла использования электромобилей экологический отпечаток в сравнении с двигателем внутреннего сгорания меньше. Разработка новых аккумуляторных технологий направлена на использование экологических и ресурсосберегающих процессов [20]. С внедрением новых производственных процессов сотрудникам требуется

дополнительные квалификации и компетенции в работе с электрикой, электроникой, аккумуляторными батареями и высоковольтной техникой. Особую важность приобретает тема безопасности труда, жизнедеятельности человека и окружающей среды, поскольку речь идет, например, о работе с такими опасными веществами, как литий [11].

Определение понятий «зеленые рабочие места» и «зеленые технологии» не всегда однозначно, так, например, установка тепловых насосов является зеленой профессиональной деятельностью, так как такие технологии используются для теплоснабжения за счет возобновляемых энергетических ресурсов и природной теплоты. Однако производство таких установок вряд ли можно назвать зеленым [21].

Для лучшего понимания и обобщения вышеперечисленных примеров приведем несколько других примеров зеленых технологий, рабочих мест, компетенций и профзадач для различных отраслей экономики (Таблица 1).

Данные примеры, а также приведенные выше, показывают, что зеленые технологии, рабочие места и профессиональные задачи имеют многоплановую перспективу и их экологичность должна оцениваться всесторонним анализом достижения целей устойчивого развития на всех этапах внедрения и использования таких технологий.

Кроме того, необходимо регулярно анализировать технологические, энергетические и экологические трансформации и связанные с ними требования к квалификациям и компетенциям, чтобы своевременно инициировать дальнейшее развитие программ обучения и повышения квалификации. При этом форматы для формирования зеленых «понятий» должны включать в себя не только получение теоретических знаний, но и ориентировать на подготовку к реальной трудовой деятельности в контексте экологизации и энергоперехода.

Таблица 1. Примеры отраслевых зеленых технологий, рабочих мест и компетенций

Отрасль экономики	Пример зеленых технологий и мероприятий	Пример зеленых рабочих мест https://www.greenjobs.de	Пример «зеленых» компетенций и проф-задач
	<ul style="list-style-type: none">• топливо из отходов;• возобновляемые источники энергии;• зеленый водород;• энергоэффективные технологии;• умные города и умные дома;• интеллектуальные системы управления энергопотреблением и т.д.	<ul style="list-style-type: none">• консультант по энергопотреблению;• специалист по альтернативной энергетике;• экологический планировщик;• разработчик проекта по переработке биометана, применению водорода;• менеджер по ветроэнергетике и т.д.	<ul style="list-style-type: none">• создание энергетических продуктов, приносящих пользу потребителям;• поиск технологических прорывов на основе возобновляемых источников энергии;• создание безопасной рабочей среды;• использование искусственного интеллекта для системы контроля энергопотребления и т.д.

 <p>Хими- ческая</p>	<ul style="list-style-type: none"> химическое производство с низким выбросом углекислого газа; использование возобновляемого сырья и менее токсичных химикатов и повышение энергоэффективности и сокращение времени синтеза; повторное использование, переработка, рекуперация энергии и биоразложение химических продуктов и т.д. 	<ul style="list-style-type: none"> менеджер по биоэнергетике и возобновляемым газам; стажер-исследователь по специальности: химия, геоэкология, науки об окружающей среде; бакалавр экологических технологий / химического машиностроения; эксперт: химия, геоэкология, науки об окружающей среде и т.д. 	<ul style="list-style-type: none"> упреждение образования химотходов; снижение опасности процессов и продуктов синтеза; стремление к максимальной минимизации экологических последствий, связанных с затратами энергии в химических процессах; проектирование более безопасных химических веществ и т.д.
	<ul style="list-style-type: none"> организация «зеленых» закупок; снижение количества упаковки, использование упаковочных материалов с низким экологическим воздействием; «зеленые» цепи поставок, экологический вид транспортировки, локальная логистика и т.д. 	<ul style="list-style-type: none"> экономист экспедиторских и логистических услуг; сотрудник по управлению контейнерами, логистика утилизации; водитель грузовика с водородным приводом; менеджер по логистике/доставке и т.д. 	<ul style="list-style-type: none"> мониторинг опасностей, разработка действий в чрезвычайных экологических ситуациях при перевозке груза; избежание дорогостоящих задержек доставки и невыполненных заказов; оценка воздействия складов на окружающую среду и пути снижения этого воздействия и т.д.
 <p>Сельское хозяйство</p>	<ul style="list-style-type: none"> эффективное использование водных ресурсов; использование органических и природных удобрений; диверсификация растительных культур и скота; сокращение выбросов от животноводства; энергоэффективность в сельском хозяйстве биотехнологии и т.д. 	<ul style="list-style-type: none"> специалист по технологии водоснабжения; агроэколог; координатор проекта: модели продвижения биоразнообразия в сельскохозяйственных ландшафтах; аналитик состояния сельскохозяйственного рынка; экофермер; лесник и т.д. 	<ul style="list-style-type: none"> минимизация ущерба экосистемам и здоровью людей; мониторинг и оценка деградации пастбищ; скрининг генофонда зернобобовых культур; сравнение методов измерения аммиака; оценка и сокращение выбросов парниковых газов в результате сельскохозяйственной деятельности и т.д.

 Текстильная	<ul style="list-style-type: none"> • сокращение выбросов на предприятиях по отделке текстиля; • прозрачность цепочек поставок текстиля; • круговорот очищенной технической воды, тепла и энергии; • вторичное использование сырья; • экотекстиль и т.д. 	<ul style="list-style-type: none"> • дизайнер экоодежды; • стажер по закупке органического сырья; • менеджер по материалам: ткани и отделка; • сотрудник производства – спецодежда; • продавец моды секондхенд и т.д. 	<ul style="list-style-type: none"> • создание нетоксичных при эксплуатации и утилизации текстильных материалов; • оптимизация водо- и теплозатрат в отделочном производстве; • применение экодизайна направлено на повышение долговечности и возможности вторичной переработки изделий и т.д.
---	--	--	--

Роль системы образования в развитии навыков зеленых трансформаций

Ключевую роль в развитии компетенций будущего, в том числе и зеленых навыков играет сфера образования и научных исследований.

Особенно стоит остановиться на профессиональном и академическом образовании и системе повышения квалификации и переквалификации взрослых. Качественные программы подготовки специалистов разного уровня позволяют учащимся и студентам осуществить успешный переход от обучения к выходу на рынок труда и профессиональной деятельности, особенно важно формирование компетенций, которые необходимы для зеленой экономики [22].

Сфера образования и научных исследований также может оказать поддержку работодателям, которым необходимо определить набор знаний и умений, а также необходимость обучения и повышения квалификации своих сотрудников в контексте внедрения зеленых технологий или других изменений, возникающих в связи с технологическими трансформациями, такими как повышение энергоэффективности и ресурсосбережения и т.д. Вузы совместно с исследовательскими институтами должны мониторить развитие рынка труда и стремиться к преобразованию учебных программ.

Образуется новая сфера знаний – зеленые знания. Прежде всего, это фундаментальные знания, основа для которых должна быть заложена общеобразовательными школами и усиlena в процессе последующего образования в ТиПО и вузовском обучении. Это касается знаний химического, физического, биологического и энергетического контекстов. Они важны для умения распознавать и классифицировать причины и последствия потребления ресурсов. Важным являются понимание происхождения и состава сырья и материалов, его утилизации, а также навыки в области проектирования, технологических процессов и процессов закупок. Помимо вышеперечисленных знаний и навыков, существует множество других важных компетенций из различных областей, к ним относятся, например, базовое понимание законодательства или знание учета затрат и инвестиций и т.д. [2]. Особая роль в процессе формирования зеленых знаний отводится учителям, преподавателям, наставникам и программам повышениям их зеленых компетенций – Train the Trainer [6].

Формирование новых образовательных форматов, например, микро-квалификации, принцип модульного построения профессионального образования, дополнительные квалификации и прочие позволяют повысить гибкость системы образования и прозрачность перехода из профессионального образования в академическое и наоборот. Использование новых методов преподавания и использование новых образовательных технологий, таких как симуляторы и виртуальная реальность в учебных классах и на рабочих местах повышает привлекательность ТиПО и академического образования, а также способствует желанию повышать квалификацию на протяжении всей жизни [22].

ТиПО и зеленые компетенции

Помимо общего участия ТиПО в экономических и экологических трансформациях и его важной роли в подготовке кадров, большое внимание следует уделять вопросу насколько хорошо учащиеся подготовлены к новым зеленым рабочим местам и обеспечены зелеными навыками [6, 23]. В Германии с 2021 года является обязательным для всех классифицируемых профессий пункт стандартного профессионального профиля «Охрана окружающей среды и устойчивое развитие». Основное внимание уделяется при этом развитию у обучающихся профессиональных компетенций, связанных с пониманием и применением принципов устойчивого развития, например, путем решения учебных и практических задач с учетом экологических, экономических и социальных аспектов [1].

Программа «Энергетический скаут»

Данная программа направлена на дополнительную квалификацию для обучающихся ТиПО на втором или третьем году дуального профессионального обучения. Наряду с образовательным аспектом одной из ее задач является повышение уровня восприятия энергетического перехода, разъяснение требований энергоперехода малым и средним предприятиям разных отраслей, выявлении потенциальной экономии энергопотребления и реализации мер по повышению ресурсоэффективности [24]. При этом обучающиеся ТиПО выступают в роли энергетических консультантов в компаниях еще во время обучения, помогая выявлять и документировать потенциальную экономию энергии и разрабатывая мероприятия по улучшению производственных и административных процессов. В Германии такие программы поддерживаются палатами предпринимателей, которые совместно с экспертами проводят семинары и консультации по темам проектных работ учащихся ТиПО. Участвующие в программе компании не только получают выгоду от оптимизации, например, энергопотребления, но и повышают свою привлекательность для молодых квалифицированных кадров [25]. Ежегодно почти 60 торгово-промышленных палат проводят квалификацию более 1000 энергоскаутов в немецких компаниях. Аналогичным образом, в прошлом году восемь торгово-промышленных палат за рубежом подготовили 210 европейских энергоскаутов в рамках проекта Young Energy Europe, который финансируется Европейской климатической инициативой (EUKI) [26]. Возможно проведение как индивидуальных мультипроектов по принципу «учащийся – предприятие», так и реализация мультипроектов – «группа учащихся – одно или несколько предприятий». При этом

возникает не только положительный результат с точки зрения развития общих профессиональных навыков (особенно трансдисциплинарных), но и зеленых компетенций как у учащихся ТиПО, так и у наставников проектов. На рисунке 2 представлены плюсы таких программ.



Рис. 2. Причины и выгоды в проведении программ «Энергетический скаут» (с использованием [27])

Академическое образование и зеленые компетенции

Высокая миссия вузов в подготовке специалистов, менеджеров, ученых будущего неоспорима. В том числе вузы играют важную роль в развитии зеленых компетенций и формировании ценностей в русле устойчивого развития у молодежи. Однако это коллаборативный процесс, в котором большая роль отведена самим студентам как движущей силе на пути перехода вузов к зеленому обучению и к образовательным учреждениям устойчивого развития [28].

Наряду с уже ставшими классическими зелеными специальностями и специализациями, такими как инженер-эколог, экологический юрист, системный биотехнолог, менеджер по экологическим катастрофам, инженер комплексного использования водных ресурсов и т.д. появилась необходимость в разработке и внедрении общедоступных академических форматов для всех студентов, независимо от направления обучения. Для организации таких программ необходимо привлечение не только преподавателей и студентов вузов, но и других заинтересованных сторон. Чем многостороннее такие форматы, чем интерактивнее методы их преподавания, тем выше интерес студентов к приобретению таких зеленых компетенций.

Сертификат «Устойчивое развитие»

Сертификат «Устойчивое развитие» Отто-фон-Герике-Университета в Магде-

бурге – это трансдисциплинарная программа обучения для всех студентов вуза, независимо от факультета и года зачисления. Она курируется кафедрой политологии, хотя модули экспортируются практически со всех факультетов. Сертификат можно получить, прослушав несколько курсов из разных дисциплин и сдав по ним экзамены, объем программы составляет 20 ECTS и выше. Данный курс направлен на развитие компетенций для устойчивого развития и является фагультативным форматом.

Для обучения применяются как классические форматы – лекции и семинары, так и проектные работы и формат «Service-Learning». Студенты приобретают зеленые знания и способны критически оценивать трансформации с учетом экологической, экономической и социальной составляющих устойчивого развития. Тематическая широта каталогизированных форматов начитается с гуманитарных модулей, например, «Глобальное управление устойчивостью», «Политика и устойчивое развитие», «Экология и устойчивое развитие в Европе», включает форматы экономического содержания, как, например, лекция «Экономика и общество» и модуль «Устойчивое развитие и финансы», и завершается техническими модулями, как то «Возобновляемые источники электрической энергии – системный анализ», «Зеленая логистика». Студенты сами выбирают модули из каталога, кроме того, возможен перезачет модулей из профильного обучения, что значительно сокращает время обучения [29].

Service-Learning как один из методов обучения зеленым компетенциям

Сервисное обучение – это педагогический подход, который не только позволяет развивать компетенции, но и вносит непосредственный вклад в устойчивые преобразования на местном уровне, оказывая поддержку различным субъектам в реализации и совершенствовании их устойчивой деятельности [30]. Сервисное обучение или «обучение через вовлечение» вовлекает студентов в активные, социально значимые и совместные процессы, характеризуется одновременным осмысливанием современных проблем общества. Кроме того, происходит процесс взаимного обучения как между студентами, так и между партнерами по проекту (предприятия, общественные организации и вузы). Благодаря столкновению с реальными проблемами студенты развиваются свое критическое мышление, на- выки решения проблем, осознают свою индивидуальную роль в обществе [28, 30].

Service-Learning – подходящая учебная среда для (трансформационного) обучения в контексте устойчивого развития. По своему принципу этот формат напоминает «Энергоскaут», только тематическая широта не ограничивается проблемами энергоменеджмента. Примерами тому могут служить как технологические зеленые трансформации, так и конкретные темы, например, по обеспечению энергией и водой зеленого проекта, утилизация мусора, потребности зеленого кампуса и т.д. Зачастую студенты выбирают тему, которая интересует их самих. Доценты вуза и представители организаций дают дополнительные консультации для решения общественно полезных задач.

Serious Games для зеленой энергетики

Для развития зеленой водородной экономики необходимы квалифицированные специалисты, особенно инженеры, которые будут поддерживать этот переход своими знаниями и технологическими компетенциями.

Основной задачей проекта «H2HUB» является разработка и пилотирование ориентированных на спрос (академических) программ обучения и повышения квалификации. Один из форматов проекта основан на иммерсивных обучающих средах, в которых, например, можно в игровой форме познакомиться с устрой-

ством водородной установки и функционированием ее отдельных компонентов. Студенты различных направлений могут в Serious Games моделировать параметры передачи энергии между различными инфраструктурами, планировать постоянство и прерывистость необходимых для производства зеленого водовода ресурсов и симулировать потребление водорода в различных сферах промышленности [31].

В рамках проекта «H2HUB», в котором участвует Отто-фон-Герике-Университет, Мерзебургская высшая школа прикладных наук, Институт Фраунгофера по Ветроэнергетическим системам IWES, Высшая школа прикладных наук Анхальта, производится разработка и запланировано внедрение в учебные программы двух форматов Serious Games (один из них базируется на принципах компьютерной игры, второй – на принципах игры с использованием дополнительной реальности). Основополагающей темой при этом является проблематика перехода энергосектора Германии к зеленому водороду.

Спрос на будущих выпускников с пониманием водородной энергетики неуклонно растет. Компании заявляют о своей готовности в разработке и внедрении форматов непрерывного образования в университетах с целью оптимального формирования перехода от учебы в вузе к работе. В завершении проекта в 2024 году будет создан каталог модулей для студентов магистерских программ и для сотрудников предприятий с целью повышения квалификации в области зеленой водородной экономики [32].

На данном этапе основное внимание в учебном контенте уделяется таким темам, как изменение климата, новая мобильность, управление ресурсами, цифровизация и новые технологии в энергопереходе. Образовательные программы и повышение квалификации в области устойчивого развития и зеленых компетенций является непременным условием на этом пути полному переходу к «зеленой» экономике.

Выводы.

Внедрение новых ресурсосберегающих технологий различными сферами экономики семимильными шагами и возникший высокий уровень спроса на квалифицированных специалистов не только на зеленые рабочие места, но и с экологическими компетенциями является катализаторами разработки новых учебных программ ТиПО, академического образования и системы переквалификации и повышения квалификации. Важнейшими стимулами энергоперехода и экологизации всех сфер жизнедеятельности служат меры государственной и европейской политики.

Динамический характер трансформаций ставит новые задачи перед системой образования в формировании зеленых компетенций как неотделимой составляющей компетенций будущего. Реагируя на изменяющиеся потребности рынка труда, сфера образования все более приобретает гибкий и многоформатный характер. Наряду с формальным образованием все большее значение приобретает неформальное образование и личная мотивация человека получать новые знания и умения, особенно зеленого характера. Экологические трансформации системы образования открывают новые перспективы для использования цифровых и прочих ресурсов, прежних и новых форматов обучения для обеспечения непрерывности и качества программ образования.

В сравнении с молодым поколением для большей части населения необходима система мотиваций по освоению необходимых зеленых профессиональных компетенций и участию кадров в развитии зеленой экономики. Особое

место следует уделять развитию зеленых навыков учителей, наставников и преподавателей как мультипликаторов знаний и компетенций.

Система образования уже делает акцент на принципах и практике устойчивого развития. Включение практического опыта и реальных проектов гарантирует, что учащиеся ТиПО и студенты вузов смогут применять теоретические знания на практике. Кроме того, партнерство с экономическими секторами, дуальность системы ТиПО и организация стажировок, практик и проектов для студентов стимулирует преодоление разрыва между теоретическими и практическими зелеными компетенциями.

Следует отметить, что невозможно повысить экологичность образовательных программ без усиления взаимодействия между всеми заинтересованными сторонами, системами знаний и предметными областями. Междисциплинарный характер зеленых трансформаций является обязательным условием. Общие способности решать проблемы, инициировать и осуществлять изменения, нести ответственность за качество результатов деятельности и т. д. дополняют зеленые компетенции.

Использованные источники.

1. BIBB (2023): Kähler, Anna-Franziska; Kastrup, Julia; Kuhlmeier, Werner; Nölle-Krug, Marie; Strotmann, Christina; Casper, Marc (2023): Lernprozesse in der Berufsausbildung nachhaltigkeitsorientiert gestalten. Ein Praxisleitfaden für Ausbilder/-innen lebensmittelproduzierender Berufe; <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/18631> (Дата обращения 04.10.2023).
2. BMWK (2023): Impulspapier: Green Skills – In jedem und jeder von uns steckt ein Green Collar, Publikation der Arbeitsgruppe Arbeit, Aus- und Weiterbildung; Hrsg.: Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), Berlin, 16.02.2023, https://www.plattform-i40.de/IP/Redaktion/DE/Downloads/Publikation/AG5_Impuls-GreenSkills.html (Дата обращения 04.10.2023).
3. Irena (2023): Обеспечение энергетического перехода с помощью «интеллектуальной электрификации», 20 June 2023. Press Releases <https://www.irena.org/News/pressreleases/2023/Jun/Powering-the-Energy-Transition-with-Smart-Electrification-RU> (Дата обращения 04.10.2023).
4. EU (2020): Lage der Union: Fragen und Antworten zum Klimazielplan für 2030, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/qanda_20_1598 (Дата обращения 04.10.2023).
5. Bundesregierung (2023): Allianz für Transformation Taskforce Fachkräfte, Ergebnisbericht der Taskforce zur Sicherung der Verfügbarkeit von Fachkräften im Rahmen der Transformation des Energiesystems, 2023, <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975216/2198382/b426dd3624f0a5086566c38f5dd6218b/2023-06-23-transformation-1-data.pdf?download=1> (Дата обращения 04.10.2023).
6. EU (2022): Work-based learning and the green transition. Zusammenfassende Broschüre der Inter-Agency Working Group on Work-based Learning (2022), Office of European Union, https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2022-10/Work-based%20learning_green%20transition.pdf
(Дата обращения 04.10.2023).
7. Future Skills (2023): Future Skills, BertelsmannStiftung, 2023
<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/beschaeftigung-im-wandel/future-skills> (Дата обращения 04.10.2023).
8. IMF (2023): IMF Annual Report 2023, <https://www.imf.org/external/pubs/ft/ar/2023/russian/>
(Дата обращения 04.10.2023).

9. KOFA (2023): Future Skills: Kompetenzen für die Arbeitswelt von morgen – KOFA, 14. April 2023

<https://www.kofa.de/personalarbeit/weiterbildung/bedarfe-erkennen-und-planen/future-skills/>

(Дата обращения 04.10.2023).

10. Agentur für Arbeit (2023): Berufliche Qualifizierung 2023 Handout Bildungszielplanung,

https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/datei/bildungszielplanung-2023_ba143704.pdf

(Дата обращения 04.10.2023).

11. RLP (2023): Green Skills für die ökologische Transformation in Rheinland-Pfalz, März 2023,

Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung des Landes Rheinland-Pfalz, https://transformationsagentur.rlp.de/fileadmin/transformationsagentur/zukunftsImpuls_Docs/230321_IMPULSPAPIER_TransformRLP_GREEN_SKILLS_EZ.pdf (Дата обращения 04.10.2023).

12.BR(2023):Fachkräftemangelgefährdet laut Studie das Erreichender Klimaziele | BR24, 30.09.2023, <https://www.br.de/nachrichten/meldung/fachkraeftemangel-gefaehrdet-laut-studie-das-erreichen-der-klimaziele,3005e4b33> (Дата обращения 04.10.2023).

13. Standard (2023): Green Jobs Standard Verlagsgesellschaft m.b.H. 2023 <https://jobs.derstandard.at/lebenslauf-und-bewerben/green-jobs-bei-jobs-derstandard-at/> (Дата обращения 04.10.2023).

14. Green Jobs (2023): Berufe mit Natur und Umwelt | Randstad, 2023 <https://www.randstad.de/karriere/berufe/berufe-natur-umwelt/> (Дата обращения 04.10.2023).

15. Jakob Mayr, ARD Brüssel, tagesschau, 20.07.2023, Grüner Stahl: EU erlaubt Milliarden-Beihilfe für Thyssenkrupp <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/gruener-stahl-thyssenkrupp-100.html> (Дата обращения 04.10.2023).

16. AFRY (2023): Grüner Stahl: Dekarbonisierung der Stahlindustrie durch neue fossilfreie Produktionsmethoden <https://afry.com/de-de/kompetenz/gruener-stahl> (Дата обращения 04.10.2023).

17. Nachhaltigkeitsrat (2023): Rat für Nachhaltige Entwicklung Ressourcenschonung und Kreislaufwirtschaft – Rat für Nachhaltige Entwicklung 2023, <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/nachhaltige-entwicklung/ressourcenschonung-und-kreislaufwirtschaft/> (Дата обращения 04.10.2023).

18. Vattenfall (2022): Recycling der Rotorblätter von Windkraftanlagen – Vattenfall, 2022

<https://group.vattenfall.com/de/newsroom/pressemitteilungen/2022/zweites-leben-fuer-rotorblaetter-von-windkraftanlagen#:~:text=Windkraftanlagen%20haben%20bereits%20eine%20Recyclingquote%20von%2090%20Prozent%2C,-aus%20denen%20sie%20bestehen%2C%20eine%20besondere%20Herausforderung%20dar.> (Дата обращения 04.10.2023).

19. LinkedIn (2023): Global Green Skills Report 2023: Grüne Jobs und Arbeitsmarkt | Sustainability | Haufe, https://www.haufe.de/sustainability/soziales/global-green-skills-report-2023_575770_598422.html (Дата обращения 04.10.2023).

20. J. Bernhardt (2023): Die Umweltfreundlichkeit von E-Autos – eine Gesamtbetrachtung, 4.5.2023, https://meenergy.earth/magazin/umweltfreundlichkeit_eautos#:~:text=Inhalte&text=Elektroautos%20werden%20immer%20wieder%20als,sie%20tats%C3%A4chlich%20CO2%20einspare. (Дата

обращения 04.10.2023).

21. Green Skills (2023): Green Skills, BertelsmannStiftung, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/beschaeftigung-im-wandel/green-skills> (Дата обращения 04.10.2023).

22. OECD (2023a): Building Future-Ready Vocational Education and Training Systems | OECD Reviews of Vocational Education and Training | OECD iLibrary ([oecd-ilibrary.org](https://oecd-ilibrary.org/education/building-future-ready-vocational-education-and-training-systems_28551a79-en)), 2023 https://www.oecd-ilibrary.org/education/building-future-ready-vocational-education-and-training-systems_28551a79-en

(Дата обращения 04.10.2023).

23. OECD (2023b): Education at a Glance – OECD <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/> (Дата обращения 04.10.2023).

24. SAENA (2023): Energie-Scouts | SAENA, <https://www.saena.de/energescout-7426.html>

(Дата обращения 04.10.2023).

25. IHK (2023): Qualifizierung von Azubis zu Energie-Scouts – IHK Potsdam <https://www.ihk.de/potsdam/ihk-service-und-beratung/gruenes-unternehmen/energescouts-4408420>

(Дата обращения 04.10.2023).

26. Energie-Scouts (2023): Energie-Scouts Bestenehrung 2023 – Unternehmensnetzwerk Klimaschutz

<https://www.klima-plattform.de/klimaguide/guideinhalte/artikel/energie-scouts-bestenehrung-2023>

(Дата обращения 04.10.2023).

27. IHK (2023): Energescouts der IHKs in Baden-Württemberg, 2023 <https://energescouts.ihk.de/>

(Дата обращения 04.10.2023).

28. Netzwerk n e.V (2022): Hochschulbildung für nachhaltige Entwicklung: Praxisbeispiele und Reflexionsimpulse zur Weiterentwicklung des Bildungsangebotes an Hochschule, Herausgeber: Georg Winterseel, Lukas Vaupel [netzwerk-n.e.V. c/o Thinkfarm e.V. Berlin 2022, https://netzwerk-n.org/wp-content/uploads/2023/01/Hochschulbildung_fuer_nachhaltige_Entwicklung_digital-1.pdf](https://netzwerk-n.org/wp-content/uploads/2023/01/Hochschulbildung_fuer_nachhaltige_Entwicklung_digital-1.pdf)

(Дата обращения 04.10.2023).

29. NAO (2023): Juliana Hilf, NAO Das Nachhaltigkeitszertifikat der OVGU, 2023 <https://www.nao.ovgu.de/> (Дата обращения 04.10.2023).

30. Rieckmann, Marco (2023): Service Learning für nachhaltige Entwicklung in der Lehrer*innenbildung

2023/04/26, Runder Tisch: Lehrer*innenbildung – (Weiter)Bildung im und nach dem Studium. Ein Austausch von Vertreter*innen des Forums Schule und des Forums Hochschule im nationalen BNE-ProzessAt: Berlin, 2023 https://www.researchgate.net/publication/370285799_Service_Learning_fur_nachhaltige_Entwicklung_in_der_Lehrerinnenbildung

(Дата обращения 04.10.2023).

31. H2 Hub 2023: H2 HUB – Verbundprojekt in Sachsen-Anhalt: Drei Hochschulen und Fraunhofer IWES – eine Lernallianz in Mitteldeutschland, Hochschule Merseburg, <https://www.hs-merseburg.de/hochschule/projekte/h2hub/> (Дата обращения 04.10.2023).

32. OVGU (2023): OVGU – H2 Competence HUB, <https://www.ovgu.de/wasserstoff.html> (Дата обращения 04.10.2023).

ПРИКЛАДНОЙ БАКАЛАВРИАТ: МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ И КАЗАХСТАН

Кулумжанова А.М., Артықбай А.,
Альшурина А., Ислам А.Ш.,
Национальный центр развития высшего образования МНВО РК

APPLIED BACHELOR'S DEGREE: INTERNATIONAL EXPERIENCE AND KAZAKHSTAN

A.M. Kulumzhanova, A. Artykbay,
A. Alshurina, A.Sh. Islam,
Higher Education Development National Center MSHE RK

Аннотация: в статье на основе анализа зарубежного и отечественного опыта реализации программ прикладного бакалавриата рассматриваются возможности и перспективы встраивания таких программ в систему высшего образования в качестве короткого цикла.

По мнению авторов, несмотря на законодательное обеспечение программы прикладного бакалавриата в системе казахстанского ТиПО, остаются проблемы восполнения рынка труда специалистами высокой квалификации с развитыми практическими навыками и возможностью продолжения образования выпускника-ми таких программ. Авторы анализируют и сравнивают программы прикладного бакалавриата в системе ТиПО и программы прикладного бакалавриата в системе высшего образования (в试点ных вузах). При реализации прикладного бакалавриата в вузах необходимо определять оптимальное соотношение циклов дисциплин, формирующих кросскультурные и профессиональные навыки, с учетом практикоориентированности программы. Вопрос дальнейшей траектории образования выпускников прикладного бакалавриата требует нормативного обеспечения.

Ключевые слова: прикладной бакалавриат, короткий цикл, третичное образование, практикоориентированность.

Abstract: in the article on the basis of the analysis of foreign and domestic experience in the implementation of applied bachelor's degree programmes the possibilities and prospects of embedding such programmes in the system of higher education as a short cycle are considered.

According to the authors, despite the legislative support of applied bachelor's degree programmes in the system of TVET in Kazakhstan, there are still problems of filling the labour market with highly qualified specialists with developed practical skills and the possibility of continuing education for graduates of such programmes. The authors analyse and compare applied bachelor programmes in the TVET system and applied bachelor programmes in the higher education system (in pilot universities). When implementing applied Bachelor's degree programmes in higher education institutions, it is necessary to determine the optimal ratio of cycles of disciplines that form cross-cultural and professional skills, taking into account the practical orientation of the programme. The issue of further education trajectory of graduates of the applied bachelor's programme requires normative support.

Key words: applied bachelor's degree, short cycle, tertiary education, practice-orientation.

Введение.

Согласно Международной стандартной классификации образования (ISCED 2011), программы короткого цикла: разрабатывались с целью предоставления студентам профессиональных знаний, навыков и компетенций; ориентированы на конкретные профессии; более короткие, практические и менее теоретические, чем программы бакалавриата; и основной целью является подготовка студентов к рынку труда. Они соответствуют начальной ступени третичного (послесреднего) образования.

Для Казахстана прикладной бакалавриат – понятие относительно новое. Эксперименты по внедрению программ прикладного бакалавриата начались в 2018 году в высших колледжах.

Целью данной работы является анализ зарубежной практики реализации программ прикладного бакалавриата и имплементации программ данного уровня в Казахстане. Анализ проводится с учетом зарубежного опыта. Кроме того, принимают в расчет и изучение практики реализации в высших колледжах, и пилотный проект, осуществляемый с прошлого года в 7 высших учебных заведениях страны.

Результаты и их обсуждение. Согласно исследованию Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР 2014) [7], программы прикладного бакалавриата предлагаются во многих странах мира с различиями в их структуре и учебном плане. Так, в странах Западной Европы программы прикладного бакалавриата представляют собой систему высшего неакадемического образования, реализуемую как в классических университетах наряду с программами академического бакалавриата, так и в специальных учреждениях профессионального или высшего образования. Примерами последних являются колледжи профессионального образования (further education colleges) в Великобритании, специализированные высшие учебные заведения (Fachhochschulen) в Германии и Австрии, политехникумы в Финляндии, высшие профессиональные школы в Нидерландах, вузы Франции grande ecoles и university institutes of technology (IUT) (Чугунов Д.Ю., Васильев К.Б., Фрумин И.Д., 2010). [8]

Аналогичная ситуация в Канаде и Австралии, где программы прикладного бакалавриата доступны в университетах и университетских колледжах, а также в политехникумах (Канада) и в институтах прикладных наук – institutes of applied sciences, Австралия (Чугунов Д.Ю., Васильев К.Б., Фрумин И.Д., 2010). [8]

В США программы короткого цикла – это двухгодичные программы в непрерывных университетских учебных заведениях (муниципальные (community colleges) или младшие колледжи, профессионально-технические институты и карьерные колледжи) или в технологических институтах. Степень прикладного бакалавра дает возможность продолжить образование в магистратуре (National Center for Education Statistics, 2018) [9].

В приведенных странах прикладной бакалавриат является ступенью высшего неакадемического образования (первой ступенью) или ступенью, предшествующей академическому бакалавриату.

В Российской Федерации прикладной бакалавриат – это новый вид программ высшего профессионального образования, реализуемый в высших учебных заведениях (Блинов, Дудырев, Лейбович) [9].

Отличительной особенностью программ прикладного бакалавриата является подготовка специалистов в тесной взаимосвязи с промышленностью. Это позволяет студентам развивать практические навыки и приобретать опыт работы в реальном мире еще во время учебы.

В Финляндии, Нидерландах, Австралии значительную часть обучения студентов прикладного бакалавриата занимает производственная практика, которая проходит в реальных производственных условиях и позволяет студентам приобрести необходимые навыки и практический опыт. (Чугунов Д.Ю. и др., 2010) [8].

В Германии (Staatliche Hochschule für Technik Stuttgart, 2020) [1] программы прикладного бакалавриата характеризуются тесной связью с промышленностью, обеспечивая студентам практический опыт и высокий уровень трудоустройства по окончании обучения. В Канаде политехники напрямую сотрудничают с индустриальным сектором и поэтому программы также разработаны с учетом потребностей отраслей промышленности, что гарантирует готовность выпускников к труду. (Чугунов Д.Ю. и др., 2010) [8].

В странах Латинской Америки и Карибского бассейна (ЛАК) учебные заведения, реализующие программы короткого цикла, также тесно взаимодействуют с промышленными предприятиями, частными компаниями. (María Marta Ferreyra et al, 2021) [13].

В российских программах прикладного бакалавриата студент изучает ту же базовую часть, но более ориентированную на практику. Студенты могут поступить на направление высшего профессионального образования (ВПО), через два года получить диплом СПО и завершить обучение. [14]

Реализация программ прикладного бакалавриата в Казахстане началась сравнительно недавно. В стране возник дисбаланс на рынке труда, а именно, дефицит квалифицированных кадров среднего звена и низкий уровень трудоустройства выпускников колледжей по специальности. При этом в Казахстане рынок труда определяет именно молодежь (60% всех занятых), и ежегодно более 300 тысяч молодых людей достигают трудоспособного возраста [16]. Существовавшая система технического и профессионального образования (ТиПО) не успевала за требованиями рынка труда. Ежегодно порядка 20 тыс. вакансий, заявленных работодателями, остаются не заполненными и около 73% из них приходятся на профессии со средним специальным образованием [17]. Это в свою очередь приводит к тому, что часть выпускников ТиПО имеют тенденцию уходить в ряды самозанятых, так за период с 2011 по 2021 годы доля самозанятых, имеющих среднее профессиональное образование возросла с 19 до 40% [18].

Новые понятия «прикладной бакалавриат» и «прикладной бакалавр» были закреплены в Казахстане Законом РК «Об образовании» в 2015 году. Они предусматривают квалификацию, присуждаемую лицам, освоившим образовательные программы послесреднего образования, объединяющие в себе преимущества программ высшего, технического и профессионального образования.

В 2016 году были разработаны и утверждены Методические рекомендации по разработке типовых учебных планов и программ по специальностям ТиПО на основе профессиональных стандартов с учетом академической самостоятельности организаций образования [19].

В 2017 году в режиме эксперимента началось внедрение программ прикладного бакалавриата в казахстанских высших колледжах, на конец 2022 года по данным НАО «ТАЛАП» [21] внедрение образовательных программ послесреднего образования по прикладному бакалавриату проводится в 43 колледжах РК по 32 специальностям. В системе казахстанского ТиПО образовательные программы прикладного бакалавриата реализуются на основе национальных стандартов профессионального образования, кредитной технологии обучения и соответствующих критерииев оценки с учетом двух принципов [19]:

- принципа модульности, что позволяет обеспечивать гибкость в содержании образовательной программы, то есть менять отдельные блоки дисциплин в первую очередь вариативных предметов, дисциплин целых модулей или части определенного модуля;
- принцип практикоориентированности, который предусматривает выделение на практическую часть не менее 60% от общего объема учебного времени.

Данный метод разработки образовательных программ прикладного бакалавриата в системе ТиПО позволил совместить теоретические учебные дисциплины и специализированные практикоориентированные модули.

Однако внедрение прикладного бакалавриата в системе ТиПО столкнулось с рядом проблем.

Во-первых, произошло изменение структуры рынка труда, обусловленное «поляризацией рабочих мест», а именно, стали востребованными профессии с наиболее высокой и наиболее низкой квалификацией [22], что вызвало спрос на ускоренную подготовку практикоориентированных специалистов, обладающих навыками быстрого приобретения новых компетенций в соответствии с требованиями рынка труда.

Во-вторых, траектория подготовки прикладного бакалавриата стала тупиковой: диплом, полученный в колледже, не дает выпускнику возможность продолжения образования в магистратуре, так как согласно действующему казахстанскому законодательству в магистратуру принимаются лица, освоившие образовательные программы высшего образования.

В-третьих, статус прикладного бакалавра приравнен к специалистам среднего звена и не позволяет занимать руководящие позиции (НКЗ).

С целью снятия этих проблем в 2022 году в пилотном режиме началась реализация образовательных программ бакалавриата (короткий цикл) на уровне высшего образования [25]. Были определены 8 ОВПО, а также утвержден минимальный объем трудоемкости в 120 академических кредитах для выпускников ТиПО и 180 для выпускников средних школ.

Включение прикладного бакалавриата в систему высшего образования открывает возможности для дальнейшего продолжения образования, обретения новых навыков, повышает престижность обучения в прикладном бакалавриате. Помимо всего, перевод прикладного бакалавриата на уровень третичного образования приводит систему образования Казахстана в соответствие с классификацией МСКО.

Выводы. Практика и подходы к внедрению и реализации этих программ в разных странах различны, но их объединяет общая направленность на предоставление студентам практических навыков и знаний, повышающих их трудоспособность.

В целом на начальном этапе реализации программ прикладного бакалавриата в системе высшего образования в качестве короткого цикла определилась основная структура подготовки, но требуется обратить внимание на содержание и формы профессионального модуля.

Вместе с тем, данный вопрос пока остается открытым, так как он требует решения в законодательном и правовом поле.

Исследование проведено в рамках проекта «BR18574103 Повышение конкурентоспособности вузов Казахстана через реинжиниринг национальной системы обеспечения качества высшего образования».

Литература.

1. Cremonini, L. Short-Cycle Higher Education: An International Review.// 2010 – [Электронный ресурс] – URL: https://www.wissenschaftsmanagement-online.de/sites/www.wissenschaftsmanagement-online.de/files/migrated_wimoarticle/001_CHEPS5ShortCycleHE.pdf
2. Education at a Glance 2019: OECD Indicators. // OECD. – 2019 [Электронный ресурс] – URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/594fed61-ru/index.html?itemId=/content/component/594fed61-ru>
3. Ferreyra, M. M., Avitabile, C., Botero Álvarez, J., Haimovich Paz, F., Urzúa, S. At a Crossroads: Higher Education in Latin America and the Caribbean. // Directions in Development-Human Development. World Bank, Washington, DC. 2017. – [Электронный ресурс] – URL: <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/fd526574-0e5e-5dbf-824e-1c6fdb95d83d>
4. Ministerial conference of the EHEA // EHEA. – 2018 [Электронный ресурс] – URL: http://www.ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/EHEAParis2018_Communique_final_952771.pdf
5. Закон Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 года № 319-III// [Электронный ресурс] – URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z070000319_#z0
6. Khalid, Khawaja and Abdullah, Haim Hilman and Kumar M. Dileep Get along with quantitative research process. // International Journal of Research in Management. – 2012. – № 2 (2). – P. 15-29.
7. Organisation for Economic Cooperation and Development. Qualifications systems: Bridges to lifelong learning. // OECD. – 2014. [Электронный ресурс] – URL: https://www.oecd-ilibrary.org/education/qualifications-systems_9789264214687-en
8. Чугунов Д.Ю., Васильев К.Б., Фрумин И.Д. Введение программ прикладного бакалавриата в российскую систему образования: зачем и как? // Вопросы образования. – 2010. – № 4. С. 247-268. <https://cyberleninka.ru/article/n/vvedenie-programm-prikladnogo-bakalavriata-v-rossiyskuyu-sistemu-obrazovaniya-zachem-i-kak>
9. National Center for Education Statistics. The Condition of Education 2018. US Department of Education.// [Электронный ресурс] – URL: <https://nces.ed.gov/ipeds/TrendGenerator/app/answer/2/3?f=1%3D5&rid=5&cid=16>; Community College Research Center (<https://ccrc.tc.columbia.edu/Community-College-FAQs.html>)
10. Блинов В., Дудырев Ф., Лейбович А., Есенина Е., Факторович А. Кон-

цепция создания программ прикладного бакалавриата в системе профессионального образования Российской Федерации. // Образовательная политика. – 2010. № 11-12 (49). – С. 23-30. <https://cyberleninka.ru/article/n/kontsepsiya-sozdaniya-programm-prikladnogo-bakalavriata-v-sisteme-professionalnogo-obrazovaniya-rossiyskoy-federatsii>

11. Staatliche Hochschule für Technik Stuttgart. (2020). What is an applied bachelor's degree? // 2020 [Электронный ресурс] – URL: <https://www.hft-stuttgart.com/Applied-Bachelor-s-Degree.83.0.html>

12. [Электронный ресурс] – URL: <https://www.hs-mittweida.de/en/>

13. Ferreyra, M. M., Dinarte, L., Urzúa, S., and Bassi, M. (2021). The Fast Track to New Skills: Short-Cycle Higher Education Programs in Latin America and the Caribbean. // World Bank, Washington, DC. Accepted: 2021-05-19T15:16:32Z. [Электронный ресурс] – URL: <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/ce534fe7-0ad6-516f-88ac-5a84c92a807a>

14. Министерство образования и науки РФ: Прикладной бакалавриат. // 2011. [Электронный ресурс] – URL: <http://mon-ru.livejournal.com/17014.html>

15. Блинов В.И., Сатдыков А.И., Куртеева Л.Н., Осадчева С.А. Ретроспективный анализ внедрения и реализации программ прикладного бакалавриата в России и за рубежом. // 2020 [Электронный ресурс] – URL: <https://ssrn.com/abstract=3748562>

<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3748562> <https://repec.ranepa.ru/rnp/wpaper/052049.pdf>

16. Дефицит в квалифицированных кадрах среднего звена растет в Казахстане // [Электронный ресурс]. – URL: https://www.inform.kz/ru/deficit-v-kvalificirovannyh-kadrah-srednego-zvena-rastet-v-kazahstane_a4008039

17. Бесплатное ТиПО: лишь бы выпустить? // [Электронный ресурс] – URL: <https://ekonomist.kz/zhusupova/besplatnoye-tipo-molodezhh-bezrabotica/>

18. Прирост рабочей силы в Казахстане замедлился, но это не самая большая проблема // [Электронный ресурс]. – URL: <https://kz.kursiv.media/2022-12-22/prirost-rabochej-sily-v-kazahstane-zamedlilsya-no-eto-ne-samaya-bolshaya-problema/>

19. Методические рекомендации по разработке и внедрению образовательных программ прикладного бакалавриата // НАО «Холдинг «Кәсіпқор». – Астана. – 2016. – 173 с.

20. Жумашева А. Ш., Демесинова Г. Жетпісбай. Ә. Қ. О создании образовательных программ прикладного бакалавриата в Республике Казахстан (к постановке проблемы) // Вестник Торайгыров Университета, Педагогическая серия. – 2022. – № 1 (2022). – С. 290-304.

21. [Электронный ресурс] URL: <https://kasipkor.kz/?lang=kz>

22. Национальный доклад «Рынок труда Казахстана: развитие в условиях новой реальности» // Центр развития трудовых ресурсов МТСЗН РК. – 2021. – [Электронный ресурс] URL: <https://iac.enbek.kz/ru/node/1179>

23. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 31 октября 2018 года № 600. «Об утверждении Типовых правил приема на обучение в организации образования, реализующие образовательные программы высшего и послевузовского образования» // [Электронный ресурс] URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1800017650>

24. Приказ Министра науки и высшего образования Республики Казахстан от 20 июля 2022 года № 2. «Об утверждении государственных общеобязательных стандартов высшего и послевузовского образования», приложение 1 Государственный общеобязательный стандарт высшего образования. // [Электронный ресурс] URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2200028916#z22>

25. Приказ Министра науки и высшего образования РК № 14 от 28 июля 2022 года «О внедрении в pilotном режиме прикладного бакалавриата (короткий цикл) на уровне высшего образования».

26. Приказ Министра просвещения Республики Казахстан от 3 августа 2022 года № 348 «Об утверждении государственных общеобязательных стандартов дошкольного воспитания и обучения, начального, основного среднего и общего среднего, технического и профессионального, послесреднего образования» // [Электронный ресурс] URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2200029031#z1083>

НАЦИОНАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ИНТЕГРАЦИИ ЗЕЛЕНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В КЫРГЫЗСТАНЕ

Эсеналиева Н.,

профессор Международного университета Ала-Тоо,
координатор Альянса вузов за зеленую экономику и устойчивое развитие

NATIONAL TRENDS IN THE INTEGRATION OF “GREEN” EDUCATION IN KYRGYZSTAN

Nazira Esenalieva,

*Professor at Ala-Too International University,
Coordinator of the Alliance of Universities for Green Economy
and Sustainable Development*

Аннотация: в статье рассматриваются опыт и проблемы интегрирования принципов и предметов зеленой экономики и изменения климата в учебный процесс в КР в рамках Альянса вузов за зеленую экономику и устойчивое развитие в КР. Для перехода к образованию в интересах зеленого развития требуется создание новой образовательной академической среды с качественными изменениями в содержании стандартов, учебных планов, программ и зеленых компетенций преподавателей.

Ключевые слова: зеленая экономика, зеленые навыки, зеленое мышление, устойчивое развитие, зеленое образование, АВЗУР.

Abstract: the article discusses the experience and problems of integrating the principles and subjects of «green economy» and climate change into the educational process in the Kyrgyz Republic within the framework of the Alliance of Higher Education Institutions for Green Economy and Sustainable Development in the Kyrgyz Republic. The transition to education for green development requires the creation of a new educational academic environment with qualitative changes in the content of standards, curricula, programmes and «green» competencies of teachers.

Key words: green economy, green skills, green thinking, sustainable development, green education, AVZUR.

В рамках концепции зеленой экономики и устойчивого развития любой страны предполагается гармоничное согласование между экономическим, социальным и экологическим компонентами, каждый из которых базируется на общих принципах устойчивого развития государства. В числе других стран Кыргызстан также на всех уровнях выражает приверженность и солидарность с большинством стран в необходимости развития зеленой экономики.

Приверженность КР принципам зеленой экономики закреплена в общегосударственных программных документах, включая Национальную стратегию устойчивого развития до 2040 года. С учетом национальных особенностей и глобальных вызовов государство определило зеленую экономику как стратегический приоритет. На национальном уровне Концепция зеленой экономики в Кыргызской Республике «Кыргызстан – страна зеленой экономики»¹ являет-

¹ Концепция зеленой экономики в Кыргызской Республике «Кыргызстан – страна зеленой экономики» <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/83126>

ся одним из трех системных материалов в стране, утвержденный в 2018 году. Материал включает в себя предпосылки развития зеленой экономики Кыргызстана и выделяет следующие направления развития:

1. зеленый транспорт в зеленом городе;
2. зеленая энергетика и энергосбережение;
3. зеленое сельское хозяйство;
4. «зеленая» промышленность;
5. зеленая переработка отходов;
6. государственная политика, зеленые госзакупки и платежи за экосистемные услуги;
7. охрана биологического разнообразия;
8. зеленое мышление, зеленое воспитание, зеленое образование;
9. зеленые инвестиции и устойчивое финансирование для продвижения зеленой экономики;
10. индикаторы для зеленой экономики.

В части развития зеленого мышления и вопросов продвижения зеленого воспитания и образования в этой концепции достаточно развернуто следующее:

- Для успешного развития в Кыргызстане зеленой экономики критически важным является понимание и принятие гражданами ее принципов. Необходимо развивать у граждан ключевой навык XXI века – зеленое мышление. Оно базируется на осознании людьми хрупкости и уязвимости природы, ограниченности земных природных ресурсов. Формирование зеленого мышления важно для повышения ответственности общества и бизнеса за улучшение среды обитания человека. Также нужно воспитывать и учить подрастающее поколение необходимости существования в согласии с законами природы. Понимание этого должно проникнуть в сознание человека с самых ранних лет, а затем развиваться и укрепляться.

В концепции также выделены следующие направления, касательно обучающего компонента:

- использовать в развитии зеленого мышления принцип 3R – Reduce (Уменьшай потребление), Reuse (Используй повторно), Recycle (Перерабатывай);
- ввести курсы основ экологических знаний во всех дошкольных, школьных и других образовательных учреждениях с изучением окружающей среды путем непосредственного контакта с природой (экоуроки, экоклассы, экошколы, экологические лагеря);
- разработать и внедрить программу масштабной подготовки специалистов по вопросам экологии, охраны природы и зеленой экономики;
- поддерживать обучающие программы по развитию зеленого предпринимательства и тренинги по воспитанию зеленых предпринимателей;
- экологическое образование должно стать одной из основ в структуре системы образования и занять в ней ведущее место;
- издание научно-популярной литературы по вопросам сохранения биоразнообразия, регулярная подготовка и публикация ежегодных обзоров

по биоресурсам и биоразнообразию, издание школьных и вузовских учебников с учетом специфики биоразнообразия КР¹.

Декларирование приверженности к зеленым преобразованиям и принятие конкретных мер в интеграции в системе высшего образования на практике не коррелируются.

В начале 2018 года АУЦА было проведено национальное исследование на тему «Оценка потребностей в обучении по зеленой экономике среди государственных служащих и высших учебных заведений Кыргызской Республики». Исследование проводилось в конце 2017 – начале 2018 годов двумя исследовательскими центрами АУЦА – Центром изучения окружающей среды и развития (ЦИР) и Тянь-Шанским аналитическим центром (ТАЦ)².

Целью исследования было определить имеющиеся на сегодня приоритеты и пробелы в обучении зеленой экономике студентов и госслужащих, проводится ли вообще такое обучение в кыргызстанских вузах и госорганах. Для этого были отобраны приоритетные для Кыргызстана отрасли зеленой экономики – сельское хозяйство, энергетика, частный банковский сектор и высшие учебные заведения, которые и подверглись изучению и анализу.

Также исследователями были проанализированы 18 стратегических документов правительства КР (национальных стратегий и отраслевых программ развития) на предмет внедрения принципов зеленой экономики в экономику и образовательную систему страны.

Исследование показало, что практически во всех столичных вузах, а также в ряде региональных вузов читаются дисциплины, имеющие прямое отношение к зеленой экономике. При этом, несмотря на государственные стратегические программы, количество грантовых мест на факультетах, где готовят зеленых специалистов, сокращается. Одна из причин такого несоответствия – в отсутствии спроса, заинтересованности как со стороны госструктур, так и со стороны частного бизнеса, производства.

На данный момент созрела необходимость проведения такого же исследования для понимания динамики процессов в данной системе.

После проведения данного исследования и понимания важности консолидации совместных усилий академического сообщества в КР было инициировано создание Альянса вузов за зеленую экономику и устойчивое развитие (АВЗУР) при Секретариате АУЦА.

АВЗУР – это Альянс вузов Кыргызской Республики, занимающихся научно-образовательной деятельностью в области зеленой экономики и устойчивого развития³, на платформе которого продвигаются академические программы по зеленой экономике и устойчивому развитию в КР является АВЗУР.

Усилиями профессоров и преподавателей разных университетов, членов вузов были разработаны 8 различных курсов по изменению климата, устойчивым финансам и зеленой экономике.

¹ Концепция зеленой экономики в Кыргызской Республике «Кыргызстан – страна зеленой экономики» <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/83126>

² https://auca.kg/ru/auca_news/3450/

³ <https://avzur.kg>

Available courses

Курс АВЗУР: Экономика изменения климата в ЦА

[ReadMore >](#)

Вебинар АВЗУР "Климатическая политика в мире и в Центральной Азии" (открытый доступ)

[ReadMore >](#)

Курс АВЗУР: Зеленый рост и сельское хозяйство

[ReadMore >](#)

Курс АВЗУР: Зеленая экономика и международная торговля

[ReadMore >](#)

Курс АВЗУР: Введение в зеленую экономику

[ReadMore >](#)

Курс АВЗУР: Устойчивые финансы

[ReadMore >](#)

Курс АВЗУР: Моделирование инклюзивной зеленой экономики

[ReadMore >](#)

Изменение климата: от обучения к действию

Курс UN CC:e-Learn "Изменение климата: от обучения к действию" (открытый доступ)

Рис.1. Разработанные учебные курсы на образовательном портале АВЗУР

Общая цель деятельности АВЗУР – повышение доступности обучения зеленой экономике на национальном уровне путем интеграции IGE в академические программы национальных и региональных университетов КР с задачами повышения доступности обучения в рамках IGE, предлагаемого кыргызскими университетами;

- увеличить количество студентов (будущих лиц, принимающих решения), обученных и подготовленных для участия в зеленой экономике;
- повысить компетентность региональных преподавателей для обеспечения обучения IGE посредством инновационных подходов в преподавании;
- осведомленность и участие молодежи в вопросах, связанных с ИГЭ;
- инициативы и партнерское сотрудничество с региональными университетами.



Рис. 2 Внедрение зеленых дисциплин в различных вузах в КР¹

¹ Данные на основе опроса членов вузов АВЗУР на 2023 год.

Важность решения проблем, связанных с внедрением в образовательный контент зеленой экономики находит понимание на всех уровнях, но пока еще не наблюдается скординированной работы Министерства образования и науки, университетов и других стейкхолдеров по этим вопросам.

С учетом того, что ни одна вузовская дисциплина не дает целостного представления о сути концепции зеленой экономики и механизмах ее реализации, на наш взгляд, необходимо введение специального курса «Концепция зеленой экономики и методы ее внедрения в экономику республики» в качестве обязательного предмета или курса по выбору для бакалавров. Данный учебный курс актуален и для магистрантов, поскольку позволяет подготовить специалистов и научных работников, обладающих новым мировоззрением, и способных работать в условиях зеленой экономики¹.

Одна из распространенных проблем, которая обнаруживается на поверхности, связана с содержанием учебных программ по экономическим дисциплинам, – это «стыковка курсов» и их оторванность от реальной ситуации в экономике. Образование в целях зеленого развития предполагает переход к междисциплинарному обучению, но проблема «стыковки курсов» по-прежнему остается актуальной².

В образовании это еще проявляется в том, что стандарты и типовые программы вместо зеленого развития экономики зачастую отражают техногенное развитие и не способствуют расширению зеленых навыков и знаний, необходимых выпускнику университета. Так, в стандартах и типовых программах по экономическим дисциплинам тематика зеленой экономики не предусмотрена, в связи с чем преподаватели включают ее в учебные программы только по собственной инициативе. Но следует учитывать, что все инициативы наталкиваются на различные ограничения.

Преподаватель любого вуза в КР, за исключением пару университетов, весьма ограничен и во времени, и в других ресурсах, поскольку должен работать в рамках государственного образовательного стандарта, где каждой учебной дисциплине отведено определенное количество часов и тематических разделов. Но, как показывает практика, даже частичное включение тематики зеленой экономики в различные дисциплины не всегда эффективно, поскольку такие включения носят не системный, а инициативный характер.

По нашему мнению, включение тематики, связанной с зеленой экономикой, в содержание учебных программ различных специальностей сдерживается из-за отсутствия научно обоснованных методологических подходов и соответствующего технологического и практического инструментария. Следует отметить, что в национальных стандартах педагогики КР до сих пор отсутствует единство в определении тех знаний, умений, навыков, способностей, которые необходимо сформировать и оценить для реализации компетентностного подхода.

В целом, нужна скординированная государственная зеленая образовательная политика и программа, которая позволит существенно продвинуться в изменении зеленого мышления студентов.

¹ Такой курс в 2 ESTS кредита разработан экспертами AFC и профессорами.

² Интеграция принципов «зеленой экономики» в учебный процесс в рамках экономических дисциплин// Кузина Л.В. <https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/285128/1/38-42.pdf>

Разработаны следующие шаги АВЗУР и продвижения зеленого обучения в КР:

- распространение разработанных учебных программ и вовлечение вузов Центральной Азии в АВЗУР – формирование Центрально-Азиатской платформы;
- открытие при АВЗУРе Центра зеленых исследований: усиление аналитической и исследовательской работы университетов и исследовательских центров по изучению вопросов зеленой экономики и устойчивого развития;
- обучение преподавателей (тренинги и школы для ППС) и имплементирование новых курсов по устойчивому развитию в учебные процессы: повышение эффективности совместной деятельности и обмен опытом между вузами и исследовательскими организациями, изучающими вопросы зеленой экономики и устойчивого развития;
- укрепление сотрудничества университетов КР с международными организациями, государственными органами и лицами, ответственными за принятие и реализацию политики в стране для принятия качественных, научно обоснованных решений в области зеленой экономики и устойчивого развития.

Литература:

1. Концепция зеленой экономики в Кыргызской Республике «Кыргызстан – страна зеленой экономики» от 28 июня 2018 года № 2532-VI. <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/83126>
2. Программа развития «зеленой» экономики в Кыргызской Республике на 2019-2023 годы
3. Оценка потребностей в обучении по зеленой экономике среди государственных служащих и высших учебных заведений Кыргызской Республики https://auca.kg/ru/auca_news/3450/
4. Интеграция принципов «зеленой экономики» в учебный процесс в рамках экономических дисциплин// Кузина Л.В. <https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/285128/1/38-42.pdf>

ТЕНДЕНЦИИ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ С ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ В КЫРГЫЗСТАНЕ

Мамытов А.,

д.п.н., профессор, Кыргызская академия образования,

Омырзакова Б.,

*к.п.н., доцент, Кыргызская государственная академия
физической культуры и спорта
им. Б. Турусбекова,*

Турарова С.,

Кыргызская государственная академия физической культуры и спорта

TRENDS IN HIGHER EDUCATION TRAINING IN KYRGYZSTAN

A. Mamytov,

*Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,
Kyrgyz Academy of Education, Bishkek, Kyrgyzstan,*

B. Omyrzakova,

*Ph.D. in Pedagogy, Associate Professor, Kyrgyz State Academy
of Physical Culture and Sports named after B. Turusbekov,
Bishkek, Kyrgyzstan,*

S.Turarova,

*Kyrgyz State Academy
of Physical Culture and Sports named after B. Turusbekov,*

Аннотация: в статье рассматриваются тенденции подготовки кадров с высшим образованием в Кыргызстане за годы его государственного суверенитета. Анализируются текущее состояние дислокации вузов, численности приема студентов, обучающихся в них, структурные особенности подготовки кадров, которые должны быть пересмотрены в контексте запросов современности, необходимости развивать зеленую экономику и формировать соответствующие навыки.

Ключевые слова: вузы, тенденции, численность приема и выпуска, естественнонаучное и гуманитарное направления, особый статус университета.

Abstract: the article examines the trends of higher education personnel training in Kyrgyzstan over the years of its state sovereignty. It analyzes the current state of higher education institutions, the number of students enrolled in them, the structural features of personnel training, which should be reconsidered in the context of modern demands, the need to develop a green economy and the formation of appropriate skills.

Key words: universities, trends, enrollment and graduation rates, science and humanities, special status of the university.

Введение.

Осмысление политики подготовки кадров с высшим образованием в целом и сферы технического образования в частности имеет важное значение, поскольку обеспечение социально-экономического благополучия Кыргызстана в условиях энергетического кризиса, охватившего многие страны мира, диктует необходимость изучения тенденций, свойственных в этой сфере [1, с. 20].

Важно знать, каким образом изменились объемы подготовки кадров, по какой структуре формируется кадровый потенциал, способный к инновациям в технике, энергетике, строительстве, транспорте. Тем самым закладывается основа зеленой экономики и навыков, формирование которых признается в мире как актуальная проблема. Это обстоятельство имеет исключительно важное значение для нашей страны с неразвитой промышленностью, где имеют место насущные проблемы экономики, социальной сферы и обустройства быта населения.

Например, проблема смога, который стал образовываться в осенне-зимнее время в столице и других крупных городах, все чаще объясняется как неизбежный результат системных ошибок, допущенных на уровне реализации соответствующей политики.

Согласно мнениям экспертов, наиболее острыми из них являются: 1) перевод на использование угля столичной ТЭЦ, ранее делавшая ставку на природный газ; 2) окружение столицы страны жилыми массивами, состоящими из частных домовладений, в которых используется твердотопливное печное отопление; 3) эксплуатация населением и городскими властями столицы для транспортного обеспечения горожан устаревших моделей транспортных средств, работающих на бензине и дизеле и снабжающих атмосферный воздух значительным объемом выхлопных газов, а также 4) несовершенство градостроительной политики, в результате которой город растет за счет беспорядочного строительства и точечной застройки.

Эти и другие проблемы могут быть решены при наличии увеличения объема и качества подготовки инженеров и архитекторов, имеющих высшее техническое образование.

В связи с вышеуказанным, мы задались целью исследовать тенденции подготовки кадров в Кыргызстане с высшим профессиональным образованием в целом и техническим образованием в частности и показать текущее их состояние.

Методами исследования являлись метод анализа статистических данных, контент-анализ нормативно-правовых актов и отчетных материалов, а также методы обобщения собранного материала.

Исследованиями установлено следующее. Относительно деятельности вузов в обществе доминируют разные суждения, в том числе и о темпах их количественного увеличения. Если на заре государственного суверенитета в Кыргызстане функционировало 9 вузов, то к 2023 году их стало 63, т.е. количество вузов выросло в 7 раз [2]. Установлено, что динамика роста количества вузов носит волнообразный характер, в которой выделяются два пика подъема: первый пик подъема достигнут к 2010 году (56 вузов), после которого имеет место спад (52 вуза), и второй пик подъема в настоящее время находится в фазе роста. По формам собственности 28 вузов являются государственными, 35 – частными.

Динамика численности приема студентов в вузы также характеризуется вонообразностью и двумя пиками подъема: первый – достигнут к 2005 году (63,3 тыс.), после которого имеет место двукратное снижение, а второй – к 2020 году (65,8 тыс.) с последующим снижением до 49,5 тыс. студентов. Соответственно, изменилась и динамика численности подготовки кадров, для которой характерна одна волна, пик которой (41,7 тыс.) формируется к 2015 году с последующим снижением до 35,9 тыс. выпускников. 87% вузов дислоцированы в двух городах: в г. Бишкек – 42 вуза (71,2%) и г. Ош – 5 вузов (8,5%), остальные учебные заведения дислоцированы в областных центрах, т.е. в регионах.

Вышеуказанное означает, что подготовка кадров в основном сосредоточена в двух крупных городах. Следует отметить, что до 2015 года лидерство по приему студентов принадлежало вузам г. Бишкек, однако с 2020 года ситуация изменилась и лидерство перешло к вузам г. Ош. 13% вузов дислоцированы в регионах и их массовое открытие происходило в рамках политики образования, проводимой на заре государственного суверенитета. Соответственно, их вклад в подготовку кадров вначале был значимым (к 2015 году достиг 23,5%), однако для последних лет стало характерным заметное снижение их привлекательности, т.е. от общего объема подготовки кадров доля региональных вузов составляет всего 8,0%.

Оценка показателей подготовки кадров с позиций гендерного анализа показывает, что численность женщин, имеющих высшее образование, имеет тенденцию роста: если в 2000 году доля женщин составляла 52,8%, в 2010 году – 55,9%, то к 2020 году она выросла до 57,0%. Однако аналогичные данные по регионам республики несколько иные: больше всех женщин, имеющих высшее образование, в 2000 год подготовлены в Баткенской (84,8%), а в последующие годы – в Таласской (81,2%) областях.

Обращаясь к официальной статистике, мы отдали предпочтение тем показателям подготовки кадров, которыеозвучны с мировой тенденцией роста потребности в специалистах, имеющих глубокие познания в науке, владеющих современными технологиями и с развитым инженерным, математическим и творческим мышлением, и опирались на данные, которые сформированы по двум кластерам [3]. В первом указывается численность студентов естественнонаучного, а во втором – гуманитарного направлений, при этом первый заполнен одной строкой, а второй – с разбивкой по 9 специальностям, т.е. отдельно по юриспруденции, экономике, менеджменту, образованию, здравоохранению, техническим наукам, сельскохозяйственным наукам, сервису и межdisciplinarnym наукам. Если подготовка кадров по естественнонаучному направлению имеет прямое отношение к той мировой тенденции, о которой сказали выше (главное направление), то подготовка кадров по трем специальностям гуманитарного направления (технические науки, здравоохранение и сельскохозяйственные науки), которые базируются на фундаментальных науках и заслуживают внимательного отношения.

Итак, численность студентов, обучающихся по естественнонаучному направлению и по трем специальностям гуманитарного направления (таблица 1), показывает, что показатели естественнонаучного направления крайне низкие, т.е. обучаются всего 5 369 студентов, что составляет 2,33% от общей численности студентов, обучающихся в вузах страны. Что касается специальностей гуманитарного направления, основанных на фундаментальных науках, то со-

ответствующие показатели на порядок лучше, особенно по специальностям здравоохранение, в котором обучаются 54 911 студентов (23,8%) и технические науки – 38 725 (16,8%).

Однако крайне тревожная ситуация характерна для подготовки кадров по специальностям сельскохозяйственных наук – 3 138 (1,36%). Мы считаем, что сложившаяся ситуация с подготовкой кадров с высшим образованием, ориентированным на техническое оснащение реального сектора экономики, нуждается в принятии неотложных мер.

Таблица 1. Численность студентов вузов Кыргызстана, получающих высшее образование (по состоянию на 2021 год)

Направления и специальности подготовки кадров	Всего	%
Всего студентов, обучающихся в вузах страны:	230 206	100
в том числе:		
• по естественнонаучному направлению	5 369	2,33
• по трем специальностям гуманитарного направления:	38 725	16,8
• технические науки	54 911	23,8
• здравоохранение	3 138	1,36
• сельскохозяйственные науки		
Итого по двум направлениям высшего образования	102 143	44,3

Обращаясь к практике приема студентов в вузы страны, которая сложилась в последние годы, отмечаем, что он осуществляется двумя путями: на грантовой основе, т.е. за счет республиканского бюджета, и на контрактной основе – за счет оплаты оказываемых услуг самими обучающимися.

Ежегодные объемы приема в вузы на грантовой основе устанавливается Кабинетом министров страны. В 2021/2022 учебном году, например, из 6 000 грантовых мест 2 086 (34,76%) направлены на специальности, основанные на фундаментальные знания. При этом, приоритетную государственную поддержку получили три сферы: сфера компьютерных технологий – 502 места (8,36%), пищевой, обрабатывающей промышленности и машиностроения – 450 мест (7,5%) и сельского хозяйства – 438 мест (7,3%). Относительно средними показателями характеризуется сфера строительства – 275 мест (4,58%) и низкие показатели характерны для сферы энергетики – 130 мест (2,16%), здравоохранения – 123 места (2,05%), транспорта – 116 мест (1,93%) и связи – 52 места (0,86%).

Доля объема подготовки кадров на грантовой основе с инженерным образованием по отношению к другим направлениям подготовки кадров составляет 20,8%, для горнодобывающей промышленности выделяются 232, пищевой, обрабатывающей промышленности и машиностроения – 450, строительства – 250, транспорта – 116, экологии – 55 и энергетики – 120 грантовых мест,

показатели которых по существу не увеличиваются, что говорит об отсутствии в этом вопросе надлежащей государственной протекции [6].

Добавим, ситуация осложняется и тем, что сотрудничество между вузами и работодателями ограничивается организацией производственной практики, приглашением к участию в работе государственных аттестационных комиссий и единичными случаями заключения двусторонних соглашений о подготовке кадров. Что касается трудоустройства выпускников, то оно отдано на откуп самим выпускникам.

Вышеизложенное не означает, что развитие образования не включено в приоритеты развития страны. Примерно 1/5 часть общегосударственных расходов направляется на сектор образования, что по оценке Всемирного банка намного больше, чем в других странах Центральной Азии, и ей присуща тенденция роста [7].

Если на сектор образования в 2001 году направлялось 3 млрд сомов, а спустя 10 лет – 12 млрд сомов, то в 2022 году объемы финансирования составляли 39,9 млрд сомов. Однако реализуемая в стране политика не лишена погрешностей. Мы имеем в виду, что с апреля 2022 года были реализованы государственные меры по значительному улучшению оплаты труда работников системы образования, но, к сожалению, без учета высшего образования [8], что ухудшило и без того сложное социальное положение его работников.

Возвращаясь к вопросу грантовых мест, выделяемых на подготовку кадров по специальностям, требующим фундаментальные знания, отмечаем, что на первый взгляд сложившаяся практика заслуживает удовлетворительной оценки (34,76%). Однако картина становится другой, если смотреть на структуру совокупной численности приема студентов на грантовой и контрактной основах. Такое утверждение основывается на том, что на подготовку кадров по техническим направлениям высшего образования в целом по стране принято 27 959 студентов, в том числе на грантовой 4 449 (15,9%), а на контрактной основе – 23 500 студентов (84,1%).

Такие объемы приема студентов по отношению к его общей численности составляют всего 13,7%, что свидетельствует о явном увеличении вузов страны в основном подготовкой кадров по гуманитарным направлениям.

Следует отметить, что подготовкой кадров с техническим образованием в Кыргызстане в основном занимаются четыре вуза, причем лидером является Ошский технологический университет им. М. Адышева (далее ОшТУ), где обучаются 11 766 студентов, второе место – Кыргызский государственный технический университет им. И. Раззакова (далее КГТУ) с 8 040 студентами, третье место – Кыргызский государственный университет строительства, транспорта и архитектуры им. Н. Исanova (далее КГУСТА) с 5 834 студентами и четвертое место – Кыргызский государственный университет геологии, горного дела и освоения природных ресурсов им. Академика У. Асаналиева (далее КГУГГР) с 2 319 студентами.

Анализ государственных мер политики, направленных на приоритетное развитие высшего технического образования, позволяет отметить их отсутствие в нормативно-правовых актах, регулирующих вопросы приема в вузы [3, 4]. В то же время, соответствующими актами право разработать и реализовать собственную политику приема студентов делегировано самим техническим вузом, однако оно остается не реализованным в соответствующем смысле

слова. Остаются не регулированными и вопросы оптимизации объемов подготовки кадров по формам обучения студентов.

Например, численность студентов с заочной формой обучения в ОшТУ и КГУГР оказалась больше, чем с очной формой обучения, что неизбежно снижает качество подготовленности выпускников. Требуется принятие мер по улучшению деятельности региональных вузов, роль и значение которых в подготовке кадров с высшим образованием стали снижаться.

Следует также отметить две типичные тенденции, которые свойственны высшему образованию в Кыргызстане. Первое, реорганизация КГТУ путем присоединения к нему КГУСТА и КГУГР; второе – предоставление особого статуса двум университетам (КГТУ и Кыргызскому национальному аграрному университету имени К. Скрябина), готовящим инженерные кадры [5]. Эти меры позволят консолидировать финансовые, материальные и интеллектуальные ресурсы, повышать их потенциал и конкурентоспособность на мировом рынке образовательных услуг, а предоставление особого статуса с наличием широкой организационной, финансовой и академической автономией поможет преодолеть ограничения, заложенные в действующем законодательстве об образовании и признанные в качестве факторов торможения деятельности учебных заведений, благодаря чему можно рассчитывать на соответствующий результат в будущем.

Заключение.

Подготовка кадров с высшим образованием в Кыргызстане в историческом плане характеризуется интенсивным ростом вузов, студентов, получающих высшее образование, формированием двух крупных центров, где осуществляется основной объем подготовки кадров, доминированием подготовки кадров по гуманитарным направлениям образования, осуществляющимся на контрактной основе и по заочной форме обучения. Подготовка кадров с техническим образованием оказалась без должного регулирования и протекции, что малоперспективны с позиций достижений стратегического благополучия.

Для текущего периода характерны две тенденции. Первая – реорганизация и укрупнение университетов, осуществляющих подготовку инженерных кадров, вторая – предоставление им особого статуса, что позволит рассчитывать на улучшение качества подготовленности инженерных кадров, на возможности формировать в обществе зеленую экономику и соответствующие навыки благодаря новой формации специалистов, способных внести вклад в развитие реального сектора экономики.

Литература.

1. Мамытов, А. Анализ Стратегии развития образования в Кыргызской Республике на 2012-2020 годы. В книге А. Мамытова STEM – образование в школьном и внешкольном дополнительном образовании Кыргызстана. – Бишкек, 2022. – С.18-26.
2. Национальный статистический комитет Кыргызской Республики. Официальная статистика. Раздел «Образование и культура». [Электронный ресурс] <http://www.stat.kg/ru/statistics/>.
3. Постановление Кабинета министров Кыргызской Республики «О порядке приема в высшие учебные заведения Кыргызской Республики». (В редак-

ции постановления Кабинета министров КР от 1 августа 2022 года № 425, 21 ноября 2022 года № 654, 30 ноября 2022 года № 665). [Электронный ресурс]. <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/159289?cl=ru-ru>

4. Порядок приема в высшие учебные заведения Кыргызской Республики, утвержденный Постановлением Правительства Кыргызской Республики от 27 мая 2011 года № 256 (В редакции постановления Кабинета министров КР от 1 августа 2022 года № 425, 21 ноября 2022 года № 654, 30 ноября 2022 года № 665) [Электронный ресурс]. <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/159289?cl=ru-ru>

5. Указ Президента Кыргызской Республики «О мерах по повышению потенциала и конкурентоспособности образовательных организаций высшего профессионального образования Кыргызской Республики» от 18 июля 2022 года № 243 [Электронный ресурс] //www.president.kg/ru/

6. Постановление Кабинета министров Кыргызской Республики № 368 от 12 июля 2022 года “Об утверждении Перечня специальностей и объема приема обучающихся в высшие учебные заведения Кыргызской Республики на основе государственных образовательных грантов на 2022–2023 учебный год” [Электронный ресурс]<http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/159316>

7. Заключительный отчет. Анализ финансирования образования в Кыргызской Республике Кейичи Огава Нуржан Токтогулова совместно с Эльмирай Ибраевой 25 мая, 2017 г. [Электронный ресурс]<https://edu.gov.kg/media/files/733abffc>

8. Постановление Кабинета министров Кыргызской Республики № 181 от 30 марта 2022 года “Об условиях оплаты труда педагогических и некоторых категорий работников системы образования” [Электронный ресурс]<http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/159046>

РЕШЕНИЕ ПАРАДОКСА СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН

Разыков Б.Х.,

к.э.н., доцент, Международный университет туризма
и предпринимательства Таджикистана

SOLUTION OF THE PARADOX OF THE CURRENT STATE OF HIGHER EDUCATION OF THE REPUBLIC OF TAJIKISTAN

Razykov B.Kh.,

*Ph.D., Associate Professor, International University of Tourism
and Entrepreneurship of Tajikistan*

Аннотация: наряду с существующими республиканскими нормативно-правовыми актами, создающими условия для разработки, утверждения и осуществления различных государственных программ развития сферы образования, на протяжении последних тридцати лет происходит падение престижа высшего образования в Таджикистане, которое можно охарактеризовать как парадокс «знание – неприменимость – бедность». Курс республики на двухуровневую подготовку по Болонской системе привел к разрушению традиционной связи вуз – предприятие – работодатель и замене иерархической эффективной структуры образования и науки: школа – институт – аспирантура на неэффективную: школа (колледж) – бакалавриат – магистратура – аспирантура. Формализация учебного процесса привела к спаду уровня образования, вымыванию из массового общественного сознания «культы знаний», чреватого постепенной деградацией национальной культуры, поэтому пришло время возврата к традиционной системе базовой подготовки специалистов с высшим образованием со сроком обучения до 6 лет.

Ключевые слова: высшее профессиональное образование, национальная концепция образования, государственное учебное заведение, государственный образовательный стандарт, степень бакалавра, Болонская система, качество подготовки.

Abstract: along with the existing republican regulations that create the conditions for the development, approval and implementation of various state programs for the development of the education sector, over the past thirty years, the prestige of higher education in Tajikistan has fallen, which can be described as a paradox “knowledge-inapplicability-poverty”. The course of the republic on two-level training in the Bologna system led to the destruction of the traditional communication of the university – the employer enterprise and the replacement of the hierarchical effective structure of education and science: school – institute – graduate school with ineffective: school (college) – bachelor’s – master’s – graduate school. The formalization of the educational process led to a decline in the level of education, the washing out of the mass social consciousness of the “cult of knowledge”, fraught with the gradual degradation of national culture, so it was time to return to the traditional system of

basic training of specialists with higher education with a period of study of up to 6 years.

Keywords: *higher vocational education, national concept of education, state educational institution, state educational standard, bachelor's degree, Bologna system, quality of training.*

Введение.

Один из парадоксов, который можно применить к состоянию высшего образования по Болонской системе в Таджикистане, это парадокс «знание – не-применимость – бедность». Суть этого парадокса заключается в том, что не смотря на вклад современного высшего образования Таджикистана в получение знаний, иностранных языков и профессиональных навыков, они часто оказываются малоприменимы на практике или не востребованы на рынке труда, в результате чего студенты ощущают разочарование и недовольство своим образованием, так как они не видят связи между своими знаниями и реальными возможностями их применения. Изучением этой проблемы занимались российские и таджикские учёные – Л.С. Гребнев, Т.Л. Ищук, Г.В. Кошлаков и другие, очертившие границы будущих исследований, которые имеют продолжение в контексте данной статьи с применением методик наблюдений, сравнений и абстрагирования.

Государственная политика в сфере образования

Декларируя «независимость» в выборе государственной политики в сфере образования, Республика Таджикистан (РТ) определяет её в этой области на основе Конституции, Закона «Об образовании», Национальной концепции образования, Налогового Кодекса и других республиканских и международных нормативно-правовых актов.

Не смотря на развитую нормативно-правовую базу, система высшего образования, как фактор культурного воспроизведения, испытывает трудности, связанные с противоречиями между производителями и потребителями образовательных услуг. Наблюдается разрыв между текущими и перспективными потребностями таджикской экономики, с одной стороны, и структурой спроса на высшее образование, с другой.

Таджикская система образования является одной из самых реформируемых областей общественного бытия в постсоветском периоде, даже на фоне масштабных реформ в самых разнообразных сферах гражданского общества. Если в последнем 1989–1990 учебном году существования СССР в таджикских вузах обучалось 76 студентов на 10 000 человек населения [6], то в 2022–2023 учебном году этот показатель снизился до 41 студента на 10 000 человек населения. В вузах Таджикистана впервые за более чем 30-летний период отмечается большой недобор студентов [4]. Понятно, что такое положение дел связано с отсутствием финансов для оплаты учёбы и возможной мобилизацией студентов в армию по причине академической неуспеваемости с представлением вузами документов юношей призывающего возраста военным комиссариатам. Основная масса молодёжи, поступившей в вузы сегодня, в советские времена не могла даже надеяться стать студентами вузов, поскольку высшее образование сегодня – это возможность отлынивать от труда в условиях производства, технологически непривлекательного, плохо оплачиваемого, нахо-

дящегося в состоянии процесса выживания, а также уклоняться от призыва в армию.

Мультиликатором роста проблем высшего образования является курс республики на двухуровневую подготовку по Болонской системе, которая задумывалась его инициаторами «как инструмент формирования европейской идентичности, воспитания гражданина Европы» [1, с. 29–41]. В Таджикистане, несмотря на введение двухуровневой подготовки, менталитет нации и её историко-культурные традиции являются препятствием к принятию степени бакалавра не только при приёме на госслужбу, но и на должности, требующие особых умений и навыков.

При вхождении в Болонскую систему чиновники от Министерства образования и науки утверждали, что речь не идёт об унификации таджикской и европейских систем образования. На деле получается, что введение в практику контроля знаний студентов кредитно-рейтинговой системы, которая в силу своего формализма не привносит улучшений в эту практику, в конечном счёте, запутывает её еще больше. Получается, что в большинстве случаев мы заимствуем форму, а её содержание страдает формальными перекосами и отсутствием системного подхода.

Под названием кредитно-рейтинговой системы оценки знаний студентов, а возможно будущих молодых учёных, эксплуатируется настоящая пустышка. Если обратиться к первоисточнику, т.е. к той системе, которая была разработана в Болонском университете, то можно легко определить основные требования для её внедрения и эксплуатации, которые коротко формулируются следующим образом:

- самостоятельное освоение обязательных дисциплин путём значительного уменьшения удельного веса аудиторных занятий, а также заменой обычных семинаров контролируемой самостоятельной работой;
- введение асинхронного обучения, т.е. разработка индивидуальных планов для каждого студента с дальнейшей группировкой сходных в небольшие (по 10–12 человек!) группы со сходными индивидуальными планами;
- выделение каждой группе академического консультанта (тьютора или модератора) из числа наиболее опытных преподавателей, как правило, освобождённого от другой нагрузки;
- представление выбора студентом из группы преподавателей одного, ведущего профилирующие дисциплины;
- обеспечение каждого студента значительным объёмом часов скоростного Интернета с соответствующей организацией рабочего места.

Совершенно очевидно, что выполнение этих требований при существующем уровне финансирования абсолютно неосуществимо: стоимость года обучения должна достигать 20–22 тыс. долларов США в год. В наших условиях она не превышает 1200 долларов!

От всей системы в вузах республики остались формальные баллы, которые при существующей квоте одновременного наличия студентов в аудитории (15–150 человек) являются очередной фикцией!

Результаты вхождения в Болонскую систему высшего образования

Нововведение в сфере образования РТ привело к двум результатам:

- 1) разрушение традиционной связи вуз – предприятие – работодатель;

2) замена традиционной цепочки: школа – институт – аспирантура на вне-дрёйнную: школа (колледж) – бакалавриат – магистратура – аспирантура.

Из стен советских вузов выходил специалист, который по своему усмотрению мог работать в экономике страны или учиться в аспирантуре. Современный бакалавр вроде тот же специалист, но «не до конца». Продвижение его по служебной карьере может происходить только до установленного уровня. Дальше ему следует учиться в магистратуре, которая так или иначе связана с наукой, а также с финансовыми возможностями бакалавра. Если выпускник не хочет идти в науку или у него отсутствуют финансовые возможности, то путь на высокие должности ему закрыт. Бакалавр на Западе фактически приравнивается специалисту, перед ним открыты любые двери. Далее следуют магистр и высшая степень – доктор наук.

В контексте Болонской конвенции таджикские вузы постепенно отходят от своей главной задачи – обучения, а профессора и доценты в соответствии с решениями комиссии по аккредитации вузов, многочисленными министерскими инструкциями, программами подготовки учебно-методических пособий невольно пополняют армию мелких канцелярских чиновников, работают по инструкциям, программу курса читают в соответствии с государственным образовательным стандартом. При этом выпускается из виду, что развитие общества напрямую связано с развитием свободной творческой мысли, предполагающей альтернативность суждений, наличие совершенно разных по своему направлению научных школ.

Очевидно, что мировой опыт следует перенимать не вслепую, а с учётом исторически сложившейся социокультурной среды с накладываемой на неё печатью национальной культуры, особенностей психологии нации, её традиций, обычаяев, предрассудков, интересов различных социальных слоёв и т.п. «Образование, в том числе и высшее, – неотъемлемая часть национальной культуры, а сама культура – это душа любого народа, основа его самоидентификации» [2, с. 87–100].

Совершенно недопустимой является сплошная замена экзамена в виде собеседования преподавателя со студентом тестами. Об этом написано очень много, однако требование полного перехода на тестирование по всем дисциплинам со стороны государственного управления продолжается [3, с. 113–115]. Можно уверенно заявить, что подобное грубейшее нарушение коммуникационных взаимоотношений между преподавателем и студентом приводит к зомбированию личности, вымыванию из массового общественного сознания «культа знаний», то есть науки.

В тысячный раз приходится повторять аксиому: тесты могут применяться для системы выявления состояния – «помню – не помню» и абсолютно непригодны для системы «знаю – не знаю». Не перечисляя всех недостатков тестирования, укажем на одно последствие его повсеместного использования: не может быть учёного или управленца, который не умеет доходчиво и логично излагать свои мысли и убеждения. А именно таких «немых» мы готовим с помощью радикальной формализации учебного процесса.

Выводы.

Решение парадокса «знание – неприменимость – бедность» возможно с возвратом от Болонской системы высшего образования к традиционной модели обучения в Таджикистане, которое может быть обосновано рядом факторов:

1. Потеря качества образования: Болонская система была внедрена с целью улучшения мобильности студентов и сопоставимости образования между различными странами, но она также привела к сокращению продолжительности программ обучения и увеличению количества курсов, что негативно сказывается на глубине и качестве усвоения знаний.

2. Снижение конкурентоспособности: Болонская система стремилась сделать высшее образование более конкурентоспособным на международном рынке труда. Однако в ряде стран, особенно в технических и профессиональных областях, традиционные модели обучения предоставляют более глубокие и специализированные знания, которые могут быть более востребованы и цепны для работодателей.

3. Гибкость и индивидуальный подход: традиционная модель высшего образования, основанная на более длительных программах обучения и глубоком изучении предметов, может предоставить студентам большую гибкость и возможность индивидуального подхода к обучению. Это особенно важно для студентов, нуждающихся в большем времени и поддержке для усвоения материала или имеющим особые обстоятельства, которые могут помешать им завершить программу обучения в заданные сроки.

4. Учёт региональных и культурных особенностей: в некоторых странах и регионах существуют уникальные культурные, языковые и образовательные особенности, которые могут быть недостаточно учтены в рамках единой Болонской системы. Возвращение к традиционной модели образования может способствовать более глубокому учёту этих особенностей и сохранению национальных и культурных идентичностей в системе высшего образования.

5. Привлечение квалифицированных преподавателей: в традиционной модели обучения больше внимания уделяется роли и квалификации преподавателей, которые имеют возможность глубже исследовать и передавать знания, развивать навыки критического мышления и анализа у студентов. Также это может способствовать привлечению и удержанию высококвалифицированных преподавателей и может быть привлекательно для тех, кто ищет стабильность и учебную среду, где они могут полностью раскрыть свой потенциал.

6. Уважение к историческим и культурным ценностям: возвращение к традиционной модели высшего образования должно быть основано на уважении к историческим и культурным ценностям, которые лежат в основе образовательной системы страны, и вправе включать в себя сохранение учебных программ, методов преподавания и оценки, которые отражают уникальные традиции и ценности страны.

7. Сохранение специализации и исследований: традиционная модель образования предоставляет студентам более широкие возможности для глубокого изучения специфических предметных областей и проведения исследований, что может способствовать развитию и профессиональному росту национальных экспертов в различных областях науки и созданию новых знаний, при этом будут развиваться наука и инновации.

Стратегическое направление внутренней политики страны в области образования озвучил 23 декабря 2022 года в Послании Маджлиси Оли Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон: «Формирование цивилизованной нации начинается со сферы образования» [5].

Вышеизложенное отражает необходимость возврата к традиционной базовой подготовке специалистов с высшим образованием со сроком обучения до 6 лет. К сказанному остаётся только добавить – это историческая ответственность и наш гражданский долг.

Литература.

1. Гребнев Л.С. Болонский процесс и «четвёртое поколение» образовательных стандартов // Высшее образование в России. – 2011. – № 11. – С. 29–41.
2. Ищук Т.Л. Организационно-экономические подходы к развитию европейской высшей школы // Экономика образования. – 2010. – № 3. – С. 87–100.
3. Кошлаков Г.В. Радикальная формализация образования в странах СНГ – путь к разрушению фундамента благополучия нации. Материалы международной научно-практической конференции «Россия и СНГ: новые возможности стратегического партнерства». – М., 2013. – С. 113–115.
4. Минобразования: В вузах Таджикистана впервые наблюдается большой недобор студентов. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://asiaplustj.info/ru/news/tajikistan/society/20221011/minobrazovaniya-v-vuzah-tadzhikistana-nablyudaetsya-bolshoi-nedobor-studentov> (дата обращения: 01.06.2023).
5. Послание Президента Республики Таджикистан уважаемого Эмомали Рахмона «Об основных направлениях внутренней и внешней политики республики». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mfa.tj/ru/main/view/11820/poslanie-prezidenta-respublikii-tadzhikistan-uvazhaemogo-emomali-rakhmona-ob-osnovnykh-napravleniyakh-vnutrennei-i-vneshnei-politiki-respublikii> (дата обращения 03.06.2023)
6. Социальное_развитие/Народное_образование_и_культура#. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.mysteriouscountrytu/wiki/index.php/Народное_хозяйство,_СССР/1990/ (дата обращения: 31.05.2023).

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ – ОСНОВА РАЗВИТИЯ ДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УЗБЕКИСТАНЕ

Эргашев Н.Э.,

Институт педагогических инноваций,
г. Ташкент, Узбекистан

INTERNATIONAL EXPERIENCE IN THE FIELD OF PROFESSIONAL TRAINING IS THE BASIS FOR THE DEVELOPMENT OF DUAL EDUCATION IN UZBEKISTAN

Ergashev N.E.,

*Institute of Pedagogical Innovations,
Tashkent, Uzbekistan*

Аннотация: данная статья посвящена опыту зарубежных стран по организации дуального образования в системе профессионального образования и формам финансирования участников дуального образования, а также взаимодействию государственного и частного секторов. Анализируется важность подготовки кадров в форме дуального образования с целью устранения потребности в квалифицированных специалистах среднего звена в развивающихся отраслях экономики.

Ключевые слова: профессиональное образование, дуальное образование, международный опыт, специалисты среднего звена, частный сектор, Торгово-промышленная палата, финансирование, субсидии, работодатели, «зеленые навыки».

Abstract: this article is devoted to the experience of foreign countries in organizing dual education in the vocational education system and forms of financing for participants in dual education, as well as the interaction of the public and private sectors. The importance of training in the form of dual education is analyzed in order to eliminate the need for qualified mid-level specialists in developing sectors of the economy.

Key words: vocational education, dual education, international experience, mid-level specialists, private sector, Chamber of Commerce and Industry, financing, subsidies, employers, “Green” skills.

«Следующим важным направлением в сфере образования является создание необходимых условий для получения молодежью современных профессий»

Шавкат Мирзиев

В настоящее время потребность в квалифицированных специалистах среднего звена, обладающих необходимыми компетенциями и способных использовать современные технологии, растет не только на местном, но и на мировом рынке труда. В Узбекистане особое внимание уделяется подготовке высококвалифицированных кадров в соответствии с потребностями рынка труда, ши-

рокому вовлечению работодателей в сферу образования и профессиональной подготовки населения с учетом их требований. Профессиональная подготовка населения в форме дуального образования в области рабочих профессий и специалистов для быстро развивающихся отраслей экономики является важнейшим аспектом текущего этапа развития системы профессионального образования, и необходимо проводить реформы, основанные на международном опыте создания этой системы.

Закон Республики Узбекистан «Об образовании», принятый в новой редакции [1], заложил основы новой системы профессионального образования в Узбекистане, гармонизированной с международными стандартами. Статья 15 Закона «Об образовании» определяет дуальное образование как новую форму образования, а в соответствии со статьей 17, дуальное образование направлено на получение необходимых знаний и навыков, а в практической части было установлено, что обучение будет проводиться на рабочем месте. Порядок организации дуального образования определяется Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

В настоящее время организация дуального обучения в профессиональном образовании осуществляется в соответствии с положением, утвержденным Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Для эффективной организации подготовки кадров среднего звена в форме дуального образования в профессиональных учебных заведениях нашей Республики необходима интеграция опыта профессионального обучения в форме дуального образования в зарубежных странах.

Одним из основоположников дуального образования является Германия. В этой стране дуальное образование было внедрено в систему профессионального образования, которая позже была создана другими странами на основе модели этой страны для подготовки кадров в форме дуального образования в своей образовательной системе.

Также сегодня такие страны, как Швейцария, Великобритания, Австрия, Турция и Южная Корея стремительно развивают экономику страны благодаря успешному внедрению подготовки кадров в форме дуального образования.

Германия – одна из европейских стран, где профессиональное обучение на рабочем месте является традиционным компонентом системы образования: основой является программа ученичества (70% – на рабочем месте и 30% – в форме дуального обучения профессии) [3, с. 14, 25, 22, 28]. Примерно каждый второй выпускник средней школы выбирает карьерный путь и учится в основном по системе дуального образования [5, с. 4].

В европейских и других развитых странах показатель профессионального образования в форме дуального обучения соответствует соотношению к традиционному профессиональному обучению в Швейцарии [6, с. 11] – 62,8%, в Австрии [7, с. 23, 52] – 38,7%, а в США [8] – 34,0 %.

При организации и финансировании дуального образования в зарубежных странах эффективно организуется взаимодействие государственного и частного секторов, а также социальных партнеров с общей целью и поддержкой образования.

Закон о профессиональном обучении подробно определяет, какие учреждения отвечают за организацию, развитие и мониторинг профессионального образования и обучения (ПОО) в Германии.

Федеральное правительство Германии несет ответственность за разработку содержания обучения по дуальной системе для признанных им профессий. Обязательное для исполнения на национальном уровне признание учебных профессий гарантирует, что будут приняты во внимание основные принципы, согласованные с промышленностью и штатами, и что подготовка по признанной профессии соответствует правилам, принятым федеральным правительством. Обязанности федерального правительства не ограничиваются выполнением совместных соглашений, оно также принимает независимые меры по продвижению дуального обучения.

Эти меры включают программы постоянной поддержки, а также специальные программы финансирования, которые, например, направлены на создание дополнительных учебных мест в менее популярных регионах.

На национальном уровне Федеральный институт профессионального образования и переподготовки кадров (BIBB) является основным учреждением для достижения консенсуса между всеми сторонами, участвующими в ПОО.

Кроме того, министры государственных министерств образования участвуют в работе постоянного комитета для обеспечения определенной степени единства и сопоставимости, особенно в политике школьного, ПОО и высшего образования.

В то же время социальные партнеры играют решающую роль в подготовке персонала среднего звена в Германии. Дуальная система основана на тесном сотрудничестве между работодателями, профсоюзами и правительством. Социальные партнеры – работодатели и профсоюзы – оказывают значительное влияние на содержание и форму ПОО, чтобы обеспечить учет их требований и интересов. Ответственные действия всех участников, выходящие за рамки конкретных интересов каждой группы, являются предварительным условием эффективности дуальной системы.

Одним из основных факторов развития дуального образования является финансирование дуальных образовательных процессов. В европейских странах этот процесс успешно наложен на основе взаимовыгодного сотрудничества государственного и частного секторов (работодателей).

Государство полностью финансирует все процессы, связанные с учебными процессами, а расходы студентов, связанные с практикой, покрываются компаниями (работодателями). Но часть расходов, понесенных компаниями, покрывается государством в виде субсидий или путем вычета налогов.

В Германии валовая заработка плата тренеров, работающих полный рабочий день, а также расходы на материалы и оборудование оплачиваются работодателями и могут быть косвенно субсидированы за счет вычета налогов.

Например: Согласно исследованию затрат и выгод BIBB за 2012/13 год, расходы на обучение персонала составляют 23% (4 125 евро) от средних валовых затрат работодателей на одного ученика в год и затраты на материалы и оборудование составляют 15% от средних валовых затрат работодателей на одного ученика в год. [2, с. 49, 50].

Кроме того, в целях поддержки работодателей, которые внедрили дуальное образование в некоторых развитых странах Европы, предоставляются субсидии в регressiveйной форме для покрытия ежемесячной заработной платы студентов.

Например: В Австрии с 2016 года каждая образовательная компания по-

лучает прямую государственную субсидию на каждого студента. Эта базовая субсидия привязана к стоимости обучения и является регрессивной в течение периода обучения; обучающим компаниям взымаются три ежемесячные платы за обучение в течение первого года обучения, две в течение второго года и одна в течение третьего (и четвертого) года обучения. Основное обоснование такого подхода заключается в том, чтобы компенсировать образовательным компаниям низкую продуктивность студентов в первые годы их обучения [4, с. 10].

В Германии и в большинстве других развитых странах Торгово-промышленные палаты (или профессиональные палаты) являются компетентным органом усиления роли отраслевых ассоциаций и координации эффективной организации дуального образования на рабочем месте (на практике).

Консультанты по обучению из палат проверяют потенциал компаний и способность тренеров обучать и консультировать как компании, так и учеников. Палаты также осуществляют надзор за общей организацией экзаменов, назначая даты и создавая экзаменационные комиссии.

Благодаря такому системно налаженному сотрудничеству зарубежных стран, эффективно осуществляется подготовка кадров в форме дуального образования.

В дополнение ко всему вышеперечисленному мы не должны забывать о расширении знаний наших учащихся с помощью «зеленых навыков». Большинство европейских стран также развивают профессиональное образование в соответствии с тенденциями зеленых навыков.

Рабочие места и перспективы трудоустройства, связанные с переходом к зеленой экономике, лежат в основе задачи по экологизации институтов. Однако не следует игнорировать тот факт, что повышение привлекательности профессионального образования для учащихся, сообществ и предприятий посредством продвижения зеленых навыков подкрепляется экологизацией учреждений профессионального образования, которые часто сталкиваются с основными проблемами и повседневной борьбой за продвижение профессионального образования.

Подготовка рабочей силы не только к тем рабочим местам, которые существуют сейчас, но и к тем, которые будут созданы в будущем, является еще одной причиной усиления экологизации.

Основываясь на опыте развитых стран в форме дуального образования, необходимо будет провести ряд реформ в системе профессионального образования Узбекистана и принять меры по устранению следующих проблем:

- наладить широкомасштабное сотрудничество между образованием и частным сектором (работодателями) с целью обеспечения преемственности в производстве профессионального образования;
- установить в законодательстве четкий порядок финансирования и предоставления льгот (преференций) работодателям, участвующим в организации дуального образования;
- определить компетентный орган для координации деятельности студентов, обучающихся по системе дуального образования на предприятиях, и оказания им практической поддержки.

Также реформированная система образования должна поддерживать экономическое развитие, приводящее к изменениям на рынке труда и потребно-

сти в новых навыках – зеленых навыках, соответствующих концепции устойчивого развития.

Литература.

1. Закон Республики Узбекистан «Об образовании» от 23.09.2020 г.
2. Cedefop “Financing apprenticeships in the EU”, Luxembourg: Publication Office of the EU, 2020.
3. Cedefop “Vocational Education and Training in Europe – Germany” 2018.
4. Companies Engaging in Dual VET: Do Financial Incentives Matter? Ibw Austria –Research & Development in VET, Kurt Schmid. 1st edition, Zurich 2019.
5. “Germany-TVET Country Profile”. UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training UN Campus, Bonn, Germany, 2022.
6. Vocational and Professional Education and Training in Switzerland, Facts and Figures, 2022.
7. “Youth and Work in Austria” Reporting year 2021/2022. Federal Ministry of Labour and Economy (BMAW), Stubenring 1, 1010 Vienna, 2022.
8. <https://blog.ed.gov/2022/09/the-power-of-dual-enrollment-the-equitable-expansion-of-college-access-and-success/>

ПЕРСПЕКТИВЫ ДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РАЗВИТИИ ТЕКСТИЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Хайдаров И.У.,
Ассоциация “Узтекстильпром”,

Осамов З.,
Отраслевой Совет Ассоциации “Узтекстильпром”

PROSPECTS OF DUAL EDUCATION IN THE DEVELOPMENT OF TEXTILE INDUSTRY

Khaidarov I.U.,
Association “Uztekstilprom”,

Osamov Z.
Industry Council of the Uztekstilprom Association

Аннотация: в данной статье рассматривается значение дуального образования, которое считается современной формой обучения в подготовке профессиональных кадров для отраслей. Выявлены основные проблемы развития системы профессионального образования в текстильной отрасли, основанные на том, что эти проблемы могут быть решены путем формирования дуальной системы образования.

Ключевые слова: дуальное образование, профессиональное образование, текстильная промышленность, профессиональная подготовка, образовательная интеграция, квалификация, национальная система квалификаций, профессиональный стандарт.

Abstract: this article discusses the importance of dual education, which is considered a modern form of education in the training of professional personnel for industries. The main problems in the development of the vocational education system in the textile industry are identified, based on the fact that these problems can be solved by forming a dual education system.

Key words: dual education, vocational education, textile industry, vocational training, educational integration, qualifications, national qualifications system, professional standard.

Введение.

В текстильной промышленности Республики Узбекистан трудятся более 500 тысяч работников, по итогам 2022 года темп роста производства промышленной продукции составил 118 процентов, а объем экспорта – 110,2 процента по сравнению с прошлым годом. В рамках инвестиционной программы по 21 проекту были выделены инвестиции на сумму 327,5 миллиона долларов, из них объем прямых иностранных инвестиций составил 178,4 миллиона долларов. В результате запуска 88 проектов общей стоимостью 771 миллион дол-

ларов в рамках региональной инвестиционной программы создано 24 тысячи новых рабочих мест [1].

В 2023 году объем производства текстильной промышленности Узбекистана достигнет 88 трлн сумов (темп роста – 110,5 процента), а объем экспорта достигнет 4,5 млрд долларов. В рамках программ развития регионов планируется реализовать 76 проектов общей стоимостью 1,29 миллиард долларов и создать более 26 тысяч новых рабочих мест.

На основании решения Президента Республики Узбекистан от декабря 2020 года «О мерах по коренному совершенствованию системы оценки квалификации и обеспечению рынка труда квалифицированными кадрами» №ПП-4939 в сотрудничестве с Ассоциациями «Узтекстильпром» и «Узчармсаноат» создан «Отраслевой совет по профессиональным квалификациям и знаниям». Создание данной системы раскрыло возможности формирования новой национальной квалификационной отрасли. Система квалификаций была апробирована в развитых странах и добилась успеха благодаря интеграции рынка труда, профессионального образования, профессиональной подготовки и образования.

В связи с этим, впервые в Узбекистане внедрение национальной и отраслевой системы специализаций, профессиональных стандартов по профессиям и специальностям, дифференцированных образовательных стандартов и программ рассматривается как одна из приоритетных задач, которая в свою очередь актуальна, поскольку служит обеспечению интеграции сектора образования с рынком труда.

Важным направлением считается создание национальной системы квалификаций, обеспечивающей высокую заработную плату и высокую производительность труда, а также позволяющей работать на престижных должностях, а основной целью является обеспечение высокой квалификации специалистов системы профессионального образования. В развитых странах, основанных на национальной квалификационной системе образования, строго определено, что предприятия должны нанимать сотрудников, исходя из требований профессионального стандарта [2].

Деятельность Отраслевого Совета по профессиональным навыкам и знаниям в текстильной, швейной и кожевенной промышленности

Деятельность Отраслевого Совета рассматривается как система распределения полномочий по регулированию, координации и управлению системой профессиональной подготовки кадров и охватывает конкретные направления подготовки кадров.

Отраслевым Советом разработано 38 профессиональных стандартов в 2021 году и 32 в 2022 году, обсуждено и утверждено в Республиканском совете и зарегистрировано в Министерстве занятости и трудовых отношений.

Разработан отраслевой тарифно-квалификационный справочник (ОТКС) должностей и профессий работников (книга административных служащих – первая книга, профессий труда – вторая книга) и распространена на предприятиях отрасли для использования в их деятельности.

Совместно с Институтом педагогических инноваций, управления профессиональным образованием и переподготовкой педагогических кадров и их квалификации переработано и утверждено 27 учебных планов и программ

обучения по уровням профессий, подготовленных по специальности на основе разработанных профессиональных стандартов (11 – по третьей степени образования, 7 – по четвертой степени образования, 3 – по пятой степени образования и 6 – по краткосрочным курсам).

Профессиональные стандарты разработаны как основа оценки, аттестации, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала и предназначены для широкого круга пользователей.

На базе подведомственных Ассоциаций Алмазарского и Каршинского колледжей легкой промышленности созданы 2 центра оценки квалификации (профессии швея, закройщик, оператор швейного оборудования). Центрам оценки был выдан сертификат об аккредитации, и права центра оценки квалификации были официально признаны компетентным органом.

Инструменты оценки, используемые советом сети для определения уровня квалификации по основным должностям и профессиям, были разработаны для рабочих профессий, действующих в сети (швея, жатка, оператор швейного оборудования) и прошли экспертизу Институтом исследования рынка труда.

Развитие системы профессионального образования

Согласно Постановлению Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы профессионального образования» от 6 сентября 2019 года №УП-5812 профессиональное образование организуется в трех формах: профессиональных школах, колледжах и техникумах.

В целях укрепления материально-технической базы колледжей легкой промышленности Алмазарского и Каршинского колледжей легкой промышленности при Ассоциации оборудованы мастерские, ведется текущее обслуживание, разрабатываются нормативные документы в соответствии с международными требованиями к профессиям, подготовленные по специальностям (квалификационные требования, учебные планы и программы и т.д.)[3].

В сотрудничестве с профессиональными учебными заведениями и текстильными предприятиями в составе Ассоциации «Узтекстильпром» определена реализация зарубежных проектов в целях внедрения дуальной системы образования с привлечением технической и финансовой поддержки международных организаций по подготовке кадров по востребованным в отрасли профессиям, организации её на основе опыта текстильных развитых стран, подготовки специалистов среднего звена квалификации по европейской модели.

Проект “Поддержка процесса реформирования и модернизации в системе профессионального образования Узбекистана”, реализуемый Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH (Германское общество по международному сотрудничеству) – это проект по подготовке квалифицированных специалистов среднего звена на 2021–2025 годы (14 млн евро), направленный на поддержку профессиональных образовательных учреждений, подведомственных ассоциации “Узтекстильпром” и внедрение механизма “Дуального профессионального образования” (педагог, повышение квалификации преподавателей, привлечение иностранных специалистов, укрепление материально-технической базы, разработка образовательных стандартов и т.п.).

В целях реализации проекта реформирования и модернизации системы профессионального образования Узбекистана совместно с GIZ сотрудники учебных заведений и предприятий во время командировок в Германию изучили систему дуального образования, организованную между учебными заведениями и предприятиями.

Технологически оснащен класс Алмазарского колледжа легкой промышленности в г. Ташкенте. Отобраны 6 профессий, наиболее востребованных в данной области, и разрабатываются профессиональные стандарты и программы обучения, учебные модули.

В 13 профессиональных школах республики (процесс изучения продолжается, будут отобраны по его результатам) и 2 колледжах (Алмазарский и Каршинский колледжи лёгкой промышленности) при Ассоциации "Узтекстильпром", а также на промышленных предприятиях республики проводятся практические работы по созданию системы дуального образования на основе на немецкого опыта.

При участии представителей крупных предприятий Наманганской области ("ИМИР", "ИДЕАЛ", Назмаман, Айша ва "Тўқимачи саноат текстиль") и руководителей профессиональных учебных заведений на предприятии «АРТ СОФТ» были организованы круглые столы на тему «Развитие текстильной промышленности, организация дуального образования в Намангане».

В сотрудничестве с Наманганской городской профессиональной школой №2 и предприятием «ИМИР», а также Чустской районной профессиональной школой №2 и предприятием «Аль-Боис» создана система дуального образования по профессии «Швея».

Также планируется организовать систему дуального образования между Наманганскими городскими профессиональными школами № 1 и 2 и предприятиями "Gulsuntextil", "Грандчарм пойафзали", Чустской районной профессиональной школой № 2 и предприятиями "CHUST TEXTILE" и "Поп текстиль тикувчилик", Наманганским техникумом сервиса и бытового обслуживания и предприятием «Садокат текстиль», Наманганским техникумом предпринимательства и "Истиқлол дизайн маркази", Наманганским промышленно-экономическим техникумом и предприятием «Эффект файз инвест».

При дуальном обучении для студентов организуется 4-дневная производственная практика в производственных цехах предприятия. Чтобы не влиять на рабочий процесс на предприятиях, в специально созданных на предприятии аудиториях будут проводиться 2-дневные теоретические занятия, где будут созданы условия для преподавателей с выездом на предприятие для проведения занятий [4].

Заключение: Перспектива, эффективность и результат реформ, реализуемых в системе профессионального образования зависят от взаимного сотрудничества работодателя и образовательного учреждения, интеграции производственного и учебного процесса, успешного внедрения национальной системы квалификаций, высоких профессиональных стандартов и качества образования. Успешное внедрение этой системы также определяет ускорение нашего развития в ближайшем будущем.

Расширяя полномочия Отраслевого Совета по эффективному управлению и организации деятельности системы профессионального образования

в текстильной отрасли, можно адаптировать требования профессионального стандарта подготовки кадров. В данной системе используются инновационные механизмы подготовки кадров, основанные на принципе «Обучение на протяжении всей жизни».

Путем создания системы дуального образования в текстильной промышленности будет достигнута эффективная интеграция образования и производства. В этом случае целесообразно провести исследование перспектив промышленного развития, новых направлений и основ международного маркетинга.

Литература.

1. Эшназарова, М. Ю., Катаева, М. М. (2021). Theoretical basis of mobile learning and use of mobile platforms. International Journal on Integrated Education, 4(1), 184-187.
2. M. Tilakova, S. Qoraev. (2020). Recommendations for students'creative ability development. Academic Research in Educational Sciences, 1(4), 184-189.
3. Мавжуда Тилакова, Самариддин Кораев, (2020). Ўқувчилар креативлик қобилиятларини ривожлантириш бўйича тавсиялар. Academic research in educational sciences, 4.
4. Jabborova, O. M. (2021). Systems for The Development of Primary Education in The Process of Higher Pedagogical Education. The American Journal of Social Science and Education Innovations, 3(04), 449-453

ИНОВАЦИОННЫЕ РАЗРАБОТКИ В ПРОЕКТИРОВАНИИ МОДЕЛЕЙ ОДЕЖДЫ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ АПСАЙКЛИНГА

Копонова А.Ш.,

Ph.D of ART. КГТУ Манас, факультет Искусств,

каф. «Графики», г. Бишкек, Кыргызстан

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0700-2717>

INNOVATIVE DEVELOPMENTS IN DESIGNING CLOTHING MODELS USING UPCYCLING

Koronova A.,

Ph.D of ART Dr. Kyrgyzstan Türkiye Manas University

Faculty of Fine Arts,

Graphic Department Bishkek, Kyrgyzstan

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0700-2717>

Аннотация: в наше время проблемы экологии становятся всё более актуальными. Условия изменения климата, выбросы загрязняющих веществ и растущий объём отходов стали проблемой всего человечества. В связи с этим, все больше людей и организаций занимаются поиском альтернативных решений для сокращения негативного воздействия на окружающую среду. Одним из таких подходов является апсайкинг (*upcycling*) – процесс повторного использования старых материалов для создания новых вещей с более высокой стоимостью.

Ключевые слова: апсайкинг, экология, инновационные разработки, эко-дизайн.

Abstract: *in our time, environmental problems are becoming more and more relevant. Conditions of climate change, emissions of pollutants and the growing volume of waste has become a problem for all mankind. In this regard, more and more people and organizations are looking for alternative solutions to reduce the negative impact on the environment. One such approach is upcycling, the process of reusing old materials to create new things at a higher cost.*

Keywords: *upcycling, ecology, innovative developments, eco-design*

Инновационные разработки в проектировании моделей одежды с использованием апсайкинга являются прекрасным примером экологии через искусство в дизайне одежды. Этот стиль дизайна помогает снизить потребление ресурсов и выбросы отходов, основу которых составляют непереработанные текстильные материалы.

«Апсайкинг» с английского переводится как «вторичное использование», «вторая жизнь», «переработка» вещей. Апсайкинг – это способ деконструкции или переработки одежды, при котором вещи переделываются, видоизменяются, появляются новые функции. Метод апсайкинга включает в себя огромное число модных направлений и техник, к примеру, *hand-made*, направление уже

прочно прижившееся в Кыргызстане и имеет как своих производителей, так и потребителей.

Основным подходом в экодизайне является производство качественной и долговечной продукции при помощи нетоксичных натуральных материалов, которые не будут приносить вред окружающей среде, использование переработанных материалов, что позволит максимально экономить природные ресурсы. [1]

При проектировании одежды следует придерживаться технологии, основанной на сокращении или отсутствии текстильных отходов. Сокращение отходов в данном случае может проходить на двух уровнях: во время производства вещи, с применением технологии безотходного изготовления и после ее изготовления – производством новой продукции из оставшегося сырья.[2, с 21]

Одним из пионеров в этой области стала Stella McCartney, известная британский дизайнер и предприниматель.[3] Она демонстрирует, что мода и экология могут успешно сочетаться. McCartney использует апсайкинг в своих коллекциях, преобразуя отходы текстильной промышленности в модные и стильные наряды. Её дизайны представляют собой удачное сочетание экологической ответственности и высокой художественной ценности. Она стала иконой апсайкинга, работы которой стали вдохновением для других дизайнеров.

Не только дизайнеры, но и студенты школ моды и университетов вовлечены в изучение и внедрение апсайкинга в свои проекты. Они обращаются к традиционным ремесленным техникам и старым методам шитья и вышивки для создания новых моделей одежды. Они использовали отходы текстиля, чтобы создать уникальные и оригинальные продукты, которые помогают сократить потребление новых материалов. Такой же подход я применила на своих занятиях. Студенты использовали старые вещи в своих работах.

Привлекательность апсайкинга в дизайне одежды заключается не только в его экологической значимости, но и в творческом подходе к переработке материалов. Вместо того чтобы просто выбрасывать старую одежду, дизайнеры используют ее элементы для создания новых, интересных и оригинальных моделей. [4] Таким образом, апсайкинг стимулирует творчество и позволяет создавать что-то удивительное из ненужного.

Разработки, применяемые на моих занятиях «Дизайн текстиля» дают возможность студентам проявить себя в создании новых вещей из старых, продлить жизнь вещи, нечаянно испорченной пятном белизны или другой химической смесью, набить рисунок на пятно и тем самым спасти, возродить вещь. Также это способствует формированию креативного мышления. Использование техники вытравления позволяет продлить жизнь старой любимой вещи (фото 1, 2, 3, 4). Все фотографии автора.



Фото 1. Работа в технике вытравления



Фото 2. Работа в технике вытравления

Использование апсайклинга в проектировании моделей одежды является истинным примером экологии через искусство. Вузы должны обучать технологов работать безотходно. Кроить, шить с минимизацией отходов, стараться не утилизировать такие предметы, как одеяла и другое.

Литература.

1. Васильева, Ж.В. Влияние процессов глобализации на fashion-индустрию // Культурологический журнал. – 2013. – № 2.
2. «Эко тренд как фактор решения экологических проблем». Сборник научных трудов магистрантов и студентов. Том 5, КГУСТА, БИШКЕК. 2020.
3. Глазычев В. Л. Проблемы дизайна. Сб. ст. М., 2003.
4. «Экотренд как актуальная тенденция современной моды», магистерская диссертация Нуркасым к Марии.

СОВРЕМЕННЫЕ ВЕКТОРЫ И ИМПЕРАТИВЫ ИНТЕГРАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И БИЗНЕСА

Нурмуханова Г.Ж.,
ректор, д.э.н., проф., *Turan International University*
Наманган, Узбекистан

MODERN VECTORS AND IMPERATIVES OF INTEGRATION OF EDUCATION, SCIENCE AND BUSINESS

Nurmukhanova G. Zh.,
rector, Doctor of Science, prof.,
Turan International University
Наманган, Узбекистан

Аннотация: основным ресурсом формирования эффективной инновационной экономики, как показывает международный опыт, должна стать согласованная деятельность высшей школы, бизнеса, науки, включая новые инновационные структуры. В фокусе интеграции образования науки и бизнеса – инновационно-предпринимательский вуз, способствующий укреплению и оптимизации образования и рынка, следующий принципам устойчивого развития (зеленой экономики). Меняется отношение к человеку высокоинтеллектуального, высокопроизводительного труда. Основными векторами роста при этом должны быть: инновационная активность, интеграция образования в интересах устойчивого развития, основанного на формировании зеленых навыков, опережающее образование (с ориентацией на технологический прогресс и инновации), студентоцентрированность, стратегическое партнерство.

Ключевые слова: инновационная экономика, системная инновационная модернизация, зеленая экономика, инновационно-предпринимательский вуз, зеленые навыки, интеграция стейкхолдеров рынка образования, векторы интеграции.

Abstract: according to international experience, the coordinated activities of higher education institutions, science, including new innovative structures (such as technology parks, foresight centers, expert and futuristic communities) and business should be main resource for the formation of effective innovation-driven economy. The focus of integration of education, science and business is on an innovative-entrepreneurial university that contributes to the strengthening and optimization of education and market, following the principles of sustainable development (green economy). The attitude towards the individual of highly intelligent and highly productive work is changing. The main growth vectors should be intensity of innovations, integration of education in the interests of sustainable development based on the formation of «green skills», leading education (with focus on technological progress and innovations), student-centeredness and strategic partnership.

Keywords: innovation-driven economy, systemic innovative modernization, green economy, innovative entrepreneurial university, «green skills», integration of education market stakeholders, integration vectors

Введение.

Модернизация высшего профессионального образования сегодня предполагает необходимость ориентации на потребности рынка труда и возможность формирования устойчивой инновационной среды. Однако многочисленные реформы не решили проблем повышения качества отечественного образования, что породило ряд существенных вызовов. Как правило, проблемы, возникающие в системе образования, обусловлены состоянием экономики в целом. Сегодня Казахстан, взяв курс на инновационный путь развития, на построение устойчивой и эффективной зеленой экономики, испытывает сложности с устойчивой стагнацией сложившейся сырьевой модели. В оптимальной отраслевой структуре экономики доля обрабатывающих отраслей промышленности составляют не менее 20%, основу же обрабатывающих производств примерно на 20% должны представлять высокотехнологичные, в т.ч. зеленые отрасли [1].

Казахстанское высшее образование неполно отражает запросы экономики, вследствие несоответствия структуры и содержания образовательных программ инновационным вызовам и реалиям зеленой экономики. Подготовка кадров, способных эффективно руководить инновационными процессами, разрабатывать и внедрять зеленые проекты, должна быть приоритетной государственной (региональной) программой. То есть, в инновационной цепочке «образование – исследования – привлечение финансирования – масштабное производство инноваций» именно образование занимает первое место, формируя интеллектуальный потенциал страны и создавая фундаментальные основания для обновления технологий, навыков, продуктов и услуг.

Основная часть.

В стоимостном объеме высокотехнологичного экспорта Казахстан находится на 2-м месте среди стран СНГ (после России), при этом доля в совокупном экспорте составляет 4,1 % (опережает Россию – 1,3%) [2]. В мировом рейтинге конкурентоспособности (The Global Competitiveness Index 2022) Казахстан занимает 35-е место. По данным Global Innovation Index 2022 года Казахстан находится на 83-м месте, в том числе по вкладу в инновации на 65-м и по инновационным результатам на 97-м месте. Достигнутые результаты во многом не соответствуют параметрам инновационного развития страны. [1]

Достижение новых критериев требует знаний, таланта, профессионализма, генерации технических, технологических, организационных и других инноваций. На современном этапе очевидно, что устойчивого развития нельзя добиться только с помощью технологических решений или финансовых инструментов. Требуется изменение образа мыслей и действий людей, что можно обеспечить путем:

- систематической интеграции образования в интересах устойчивого развития (зеленой экономики) во все уровни профессионального обучения;
- повышения экологичности профессионального образования, что позволит будущим специалистам соответствовать в трудовой и предпринимательской деятельности современным вызовам. Зеленая система обеспечит рынок квалифицированными работниками, имеющими знания в области устойчивого развития и необходимыми практическими навыками [2].

Обладание знаниями приравнивается развитыми странами по значению к стратегическим ресурсам. В современном мире идет постоянная борьба не за

продукт, а за обладание интеллектом и за доступ к его источникам. Механизм формирования нового контента труда современного работника и рост эффективности его использования строится по схеме «научные знания – эксклюзивные индивидуальные компетенции – индивидуальный интеллектуальный капитал» [4]. Этот процесс превращается в перманентный и представляет собой императив эффективного функционирования производственных систем. При этом постоянно воссоздаваемый интеллектуальный капитал должен обладать навыками адаптации к новому инновационному, в том числе, зеленому производству, отражая положительную конвергенцию науки, образования и производства (бизнеса).

Инновационные трансформации при поступательном социально-экономическом развитии могут также нарушать сбалансированность экономической системы, проявляющуюся вне устойчивости. В этой связи, необходимо на основе синергетики выстраивать взаимодействие образования с наукой и предпринимательским сектором, что позволит релевантно реформировать высшую школу. Принципиально новая система высшего образования, ориентированная на потребности зеленой экономики в контексте инновационного развития, должна опираться на страновые реалии, культуру, ресурсы, соответствовать социальным запросам населения, специфике бизнеса, условиям глобальной конкуренции и геостратегическим задачам [6]. Это подтверждает и концепция зеленой экономики Казахстана – повышение эффективности использования ресурсов и продвижение новых технологий для обеспечения устойчивого роста для будущих поколений.

В классическом варианте критериями эффективности и устойчивости страновой экономики наряду с ВВП, ВНП, НД являются качество и скорость генерации новых знаний, воспроизводимых в сфере науки, образования, предпринимательства [3]. Ситуация на рынке образовательных услуг демонстрирует несоответствие уровня выпускаемых специалистов спросу на локальном рынке труда. В качестве системной меры, стимулирующей взаимодействие вузов и бизнеса в научно-технической сфере, на примере Японии, может быть создание налоговых условий, выгодных бизнесу от сотрудничества с университетами [6]: в два раза снижается налог на оборудование, используемое университетами для реализации научного проекта; распространена практика предоставления налоговых кредитов для взаимодействия корпораций и университетов.

Сложной проблемой является освоение новых направлений подготовки специалистов по управлению инновационными процессами и коммерциализации технологий. Она сопряжена с недостаточным уровнем реальных возможностей и стимулов по проведению научных исследований для профессорско-преподавательского состава. ППС нужно обучать менеджменту и маркетингу инновационных проектов, трансферу технологий, патентованию, построению инновационных сетей в научном и промышленном сообществах, цифровизации процессов [6]. При этом формирование нового качества ППС и обучающихся акцентирует внимание на развитии универсальных экологичных навыков (green skills) наряду с базовыми, для соответствия новым и появляющимся квалификационным требованиям. «Green skills» или зеленые навыки – это знания, ценности и установки, необходимые для жизни, развития и поддержки устойчивого и ресурсоэффективного общества. [2]

Бизнес сегодня стремится в сферу инноваций и высоких технологий, обеспечивающих устойчивость и экологичность. Здесь высока роль инновационных менеджеров, достигающих максимального эффекта в работе с проектами и демонстрирующих деловое (в том числе, зеленое) мышление [8]. Подготовка таких кадров в Казахстане ведется достаточно активно. Однако немногие университеты попадают в фокус интеграции образования, науки и бизнеса. Речь идет о принципиально новой модели вуза – университете инновационно-предпринимательского типа. Необходимость формирования инновационно-предпринимательской экосистемы становится императивом интеграции ее элементов в контексте лаконичности выбора идей и финансирования лучших из них, разработки механизмов привлечения бизнес-талантов (студентов, изучающих устойчивое предпринимательство) и опытных экспертов для консультирования их бизнес-проектов. В вузах должна быть выстроена инфраструктура, поддерживающая работу лабораторий и мастерских по созданию бизнес-идей, гарантирующая защиту интеллектуальной собственности и формирующая экосреду старт-апов.

Заключение.

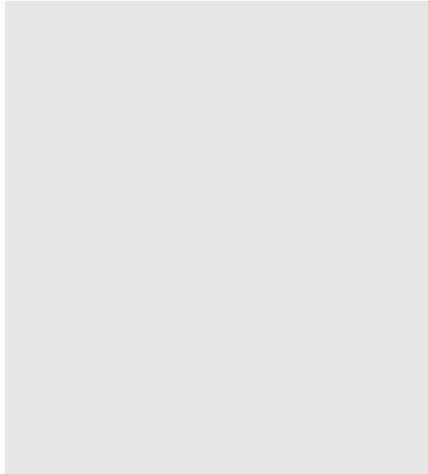
В условиях предпринимательского образования, ориентированного на устойчивое развитие, и предпринимательский дух, транслирующийся на всех и являющийся основой новой предпринимательской культуры и мышления, формируется инновационно-предпринимательская экосистема. На наш взгляд, это целостная сложная самоорганизующаяся система, ориентированная на устойчивость, основанная на интеграции образования, науки и бизнеса, обеспечивающая достижение синергического эффекта и имеющая стратегическую направленность, соответствующую требованиям инновационного развития и зеленой экономики. При этом, зеленая экономика становится драйвером экономической трансформации, основанной на знаниях, предлагая прогрессивные подходы к экологизации отдельных секторов, стимулирующих развитие новых навыков и внедрение технологий.

С 2017 года в обиходе казахстанских экономистов, ученых и бизнесменов прочно присутствует понятие «Индустрия 4.0», подразумевающее технологическую модернизацию экономики в контексте экологизации, цифровизации и создания новых высокотехнологичных, в т.ч. зеленых отраслей. Сегодня еще существуют барьеры, для устранения которых необходимо совершенствовать нормативное регулирование, развивать цифровую инфраструктуру, а также собственные технологии, компетенции и навыки (green skills), человеческий капитал, финансовые и иные меры стимулирования. Для популяризации внедрения технологий Индустрии 4.0 и помочь бизнесу в реализации цифровых проектов, в стране будут созданы модельные цифровые фабрики, которые станут демонстрационными площадками цифровых технологий, а также Национальный центр компетенций Индустрии 4.0. На повестку выходит концептуальное положение о возрастающей отдаче вложений в процессе воспроизведения интеллектуального капитала в секторе услуг высшего образования. Императив накопления интеллектуального капитала в сфере высшего образования подкреплен законом возрастающей отдачи и обуславливает следующую структуру цикла воспроизведения интеллектуального капитала: *процесс разработки новых идей* → *завоевание лидерских позиций на основе их селекции и*

освоения \hookrightarrow *создание новых технологий и учебных курсов* \hookrightarrow *привлечение новых генераций обучаемых* \hookrightarrow *извлечение финансового результата* \hookrightarrow *рост дохода* \hookrightarrow *генерация новых идей* [4]. Вуз, действующий как система, ориентированная на устойчивость, с возрастающей отдачей, способен закреплять за собой отдельные образовательные направления и НИР, создавая сверхприбыль за счет высокого качества образовательных услуг и научной продукции. В современных условиях это означает интеграцию этих процессов, непрерывное обновление учебных планов и программ, ориентацию на Индустрию 4.0 (далее 5.0). Именно вузам предстоит реализация новых механизмов через функционирование инновационных и зеленых кластеров, технопарков, бизнес-инкубаторов, центров коммерциализации, венчурных фондов, работающих по заказам индустриальных предприятий и бизнес-структур с целью развития наукоемкой инновационной экономики.

Литература.

1. Современные императивы инновационной модернизации высшего образования.https://interactive-plus.ru/ru/article/79502/discussion_platform (дата обращения 30.05.2019)
2. Развитие навыков в интересах устойчивого развития https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000216269_rus
3. Global Innovation Index 2022. https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_2000_2022/kz.pdf
4. Гильбо Е.В. Теория постиндустриальной экономики. URL: <http://www.park.ru/newsarchive/gilbo/g06.htm>. (Дата обращения: 10.04.2019).
5. Волков А.Е. Российское образование – 2020: модель образования для инновационной экономики / А.Е. Волков, Я.И. Кузьминов, И.М. Реморенко [и др.]. – С. 32–64 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hse.ru/data/017/785/1228/education-2020-quest.pdf>.
(Дата обращения: 10.04.2019).
6. Казахстанская наука и инновации: трудный путь навстречу друг другу https://forbes.kz/process/science/kazahstanskaya_nauka_i_innovatsii_trudnyiy_put_navstrechu_drug_drugu/ (дата обращения 30.05.2019)
7. Интеграция науки и образования – государственный приоритет <https://www.kazpravda.kz/>



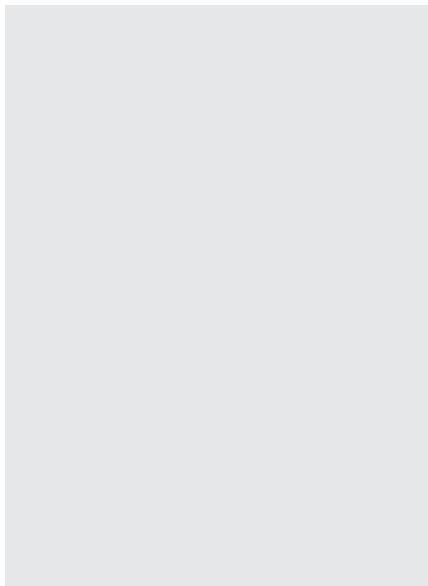
2-Я СЕКЦИЯ

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

С БИЗНЕС-СООБЩЕСТВОМ



ОПЫТ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОГРАММЫ «ERG ДЛЯ КОЛЛЕДЖЕЙ»

Дьяков А.В., Мамырбаев О.Б.,

ТОО «Сервисный центр ERG», г. Астана, Республика Казахстан.

Е- Круч А.Т.,

ТОО «Евразийская группа», г. Астана, Республика Казахстан

EXPERIENCE AND EFFECTIVENESS OF THE «ERG FOR COLLEGES» PROGRAM

A. Dyakov, O. Mamyrbayev,

«Service center ERG» LLP. Astana, Republic of azakhstan.

A. Kruch,

«Eurasian Group» LLP

Аннотация: данная статья представляет комплексный анализ проблем, стоящих перед колледжами технического и профессионального образования в Казахстане, а также рассматривает опыт и эффективность программы «ERG для колледжей», направленной на развитие образовательной системы. Авторы предоставляют количественные и качественные показатели, оценивающие результаты программы и её влияние на подготовку студентов, а также выдвигают рекомендации для дальнейшего развития колледжей с целью улучшения качества образования и трудоустроенности выпускников.

Ключевые слова: подготовка специалистов, колледжи, сотрудничество.

Abstract: this article presents a comprehensive analysis of the problems facing technical and vocational education colleges in Kazakhstan, and also examines the experience and effectiveness of the «ERG for Colleges» program aimed at developing the educational system. The authors provide quantitative and qualitative indicators that evaluate the results of the program and its impact on the preparation of students, and also put forward recommendations for the further development of colleges in order to improve the quality of education and the employment of graduates.

Key words: training of specialists, colleges, cooperation.

Введение.

Образование является ключевым фактором развития любой страны, и техническое и профессиональное образование играют особенно важную роль в подготовке квалифицированных кадров. Несмотря на значимость этого сектора, колледжи технического и профессионального образования в Казахстане сталкиваются с рядом проблем, ограничивающих их эффективность и влияние на рынок труда.

Проблемы колледжей технического и профессионального образования в Казахстане:

1. Ограниченный доступ к современному оборудованию и технологиям, что снижает качество образования и подготовки студентов к работе в индустрии.
2. Устаревшие учебные программы, не отражающие современные требования и тенденции в промышленности.

3. Недостаточное количество высококвалифицированных преподавателей и необходимость повышения их квалификации для обеспечения актуальности знаний и навыков учащихся.

4. Ограниченные практические возможности для студентов и недостаток партнерских отношений с промышленными компаниями, что приводит к низкому уровню подготовки выпускников к реальным рабочим условиям.

5. Недостаточная поддержка выпускников в процессе трудоустройства и карьерного развития.

Компания Eurasian Resources Group (ERG) видит данные проблемы на практике, поскольку тесно взаимодействует с колледжами, которые готовят кадры для ее предприятий. Для того чтобы скоординировать усилия бизнеса и образования, достичь эффекта синергии, с 2022 года реализует проект «ERG для колледжей».

Проект «ERG для колледжей» представляет собой инициативу, разработанную компанией ERG в сотрудничестве с казахстанскими колледжами для улучшения качества технического и профессионального образования в стране. В настоящий момент в проект вовлечены 14 колледжей из 6 городов Актубинской, Костанайской и Павлодарской областей Республики Казахстан. Идея инициативы проекта заключалась в том, чтобы объединить усилия колледжей и работодателей по повышению эффективности взаимодействия, выявить лучшие практики и масштабировать их на другие колледжи и предприятия, добившись тем самым эффекта синергии.

Основные цели программы включают обновление учебных программ и планов, обеспечение доступа к современному оборудованию и технологиям, а также повышение квалификации преподавателей и руководителей колледжей.

Кроме того, данная инициатива дает возможность студентам, обучающимся в данных колледжах, повышать собственный профессионализм и получать дополнительные актуальные знания.

Инициативы, реализованные или находящиеся в стадии реализации проекта «ERG для колледжей»

Запущена подготовка специалистов рабочих профессий, обладающих универсальными кросс-профессиональными навыками, среди которых слесарь-сварщик, сварщик-стропальщик-монтажник, плавильщик-технолог электрохозяйства и др. Всего было разработано 33 образовательных программ по 18 универсальным специальностям. В настоящее время 616 студентов участвуют в первом потоке подготовки универсальных специалистов. Реализация данной инициативы стала возможной благодаря тесному сотрудничеству колледжей между собой, колледжей с предприятиями, а также координации со стороны ERG. В результате был проведен отбор действительно актуальных универсальных специальностей, выявлена количественная потребность, определены базовые колледжи подготовки и размер групп. Благодаря координационной работе колледжи смогли разработать эффективные организационные формы подготовки, используя предоставленную казахстанским колледжам академическую самостоятельность. Каждая программа учитывала индивидуальные требования своего предприятия-социального партнера, уровень базовой подготовки и требуемую продолжительность дополнительного обучения.

Конкурс профессионального мастерства ERG Skills. ERG провела конкурс

профессионального мастерства ERG Skills по стандартам WorldSkills, в котором приняли участие более 30 студентов по трем компетенциям. Конкурс позволил не только подготовиться к участию в национальном чемпионате для студентов, но и выявил тех студентов, которые обладают высоким потенциалом для предприятий ERG.

Студенты и преподаватели колледжей получают доступ на онлайн-курсы образовательной платформы jumysbar, что поможет преподавателям повысить свой профессиональный уровень, а студентам получить обучение по промышленной безопасности, работам на высоте и ряду других курсов, которые упростят их адаптацию на рабочем месте.

Для лучших студентов, преподавателей и руководителей колледжей предусмотрены стажировки как на предприятиях ERG, так и за рубежом. Программы стажировок разрабатываются так, чтобы были учтены актуальные вопросы именно для колледжей, вовлеченных в проект, а полученные ими знания и опыт будут переданы остальным колледжам. Это поможет повысить эффективность средств, потраченных на стажировку.

За год программа ERG для колледжей достигла следующих результатов.

1. Более 2 800 студентов прошли производственную практику на предприятиях ERG, получив ценный опыт работы.

2. Двое студентов и мастер производственного обучения прошли зарубежную стажировку, что позволило им показать высокие результаты на конкурсе профессионального мастерства, а мастер производственного обучения прошел отбор на европейское первенство.

3. 87 выпускников программ по «универсальным специальностям» были трудоустроены на предприятиях ERG в 2023 году.

4. Было обновлено более 30 учебных программ с соответствием современным требованиям и инновациям в промышленности.

5. В программу вовлечено 2 казахстанских вуза, с которыми подписаны меморандумы о сотрудничестве. Это позволит разработать программы сокращенного обучения для выпускников профильных специальностей, желающих после колледжа получить высшее образование. Преподаватели и студенты колледжей и вузов программы получат доступ к лабораториям и оборудованию друг друга: смогут проходить производственное обучение и вести научную деятельность.

6. Стать участниками проекта желают 2 новых колледжа.

Рекомендации для развития колледжей:

1. Повышение доступа к современному оборудованию и технологиям через партнерские отношения с промышленными предприятиями.

2. Дальнейшее обновление учебных программ и планов с учетом изменяющихся потребностей рынка труда.

3. Развитие центров компетенций в колледжах для обеспечения практических навыков студентов.

4. Поддержка выпускников в процессе трудоустройства и карьерного развития через организацию ярмарок вакансий и семинаров по трудоустройству.

5. Продолжение программы «ERG для колледжей» и расширение подобных индустриальных партнерств.

Заключение.

Проблемы, стоящие перед колледжами технического и профессионального образования в Казахстане, требуют комплексных решений и активного взаимодействия с предприятиями. Программа «ERG для колледжей» предоставляет уникальные возможности для развития образовательной системы, обеспечения высококачественной подготовки студентов и увеличения их трудоустроенности. Качественные и качественные показатели эффективности программы подтверждают успешные результаты и многогранность её воздействия на развитие технического и профессионального образования в Казахстане. Продолжение и расширение сотрудничества между колледжами и ERG, а также реализация предложенных рекомендаций способствуют дальнейшему улучшению качества образования и подготовки кадров для современного рынка труда в регионе Центральной Азии.

СОВМЕСТНАЯ ПРАКТИКА ОБУЧАЮЩИХСЯ УНИВЕРСИТЕТА И БИЗНЕС-СООБЩЕСТВА (НА ПРИМЕРЕ ЕНУ ИМ. ГУМИЛЕВА)

Мамбеталина А.С.

*Евразийский национальный университет им. Л. Гумилева
Астана, Казахстан*

JOINT PRACTICE OF UNIVERSITY STUDENTS AND THE BUSINESS COMMUNITY (ON THE EXAMPLE OF THE GUMILEV UNIVERSITY)

Mambetalina A.S.

*L.N. Gumilyov Eurasian National University
Astana, Kazakhstan*

Аннотация: статья посвящена актуальному вопросу подготовки студентов психологов высшего учебного заведения в условиях взаимодействия с бизнес-сообществом. Описан практический опыт прохождения практических занятий и практики в конкретных базах практики обучающимися в национальном университете в Казахстане. Нами рассмотрены филиал и базы психологов ЕНУ им. Л. Н.

Ключевые слова: психологи, практика, база практики, компетенции, студенты.

Annotation: the article is devoted to the topical issue of training of students of psychology of higher educational institution in the conditions of interaction with business community. Practical experience of practical classes and internships at specific internship bases of students at a national university in Kazakhstan is described. We reviewed the branch and bases of psychologists of the L.N. Gumilev Eurasian National University in Kazakhstan..

Keywords: psychologists, practice, practicebase, competencies, students.

Новый Казахстан активными темпами меняет все сферы деятельности человека, в том числе и образовательную деятельность высшей школы. В нашей статье мы хотели бы ознакомить с практической совместной деятельностью обучающихся образовательной программы «Психология» уровня бакалавриата и магистратуры с особенностями прохождения практики и элементами дуального образования, которые сегодня внедрены в учебный процесс.

Буквально в июне произошло историческое событие, которое принесло глобальные изменения в сферу профессиональной квалификации Республики. В Мажилис представлен Закон «О профессиональных квалификациях», который будет регулировать общественные отношения в области признания профессиональных квалификаций в рамках Национальной системы квалификаций. Основными составляющими данного Закона являются такие понятия, как знание, умение, навык, компетенция, различные виды образования: информальное, неформальное, дуальное и прочие, профессия. Все это говорит о том, что в сфере образовательной деятельности будет расти конкуренция между всеми образовательными учреждениями, которые будут поставлять квалифицированные кадры на рынок труда.

В соответствии с Конституцией Республики Казахстан, предусмотрена воз-

можность получения бесплатного высшего образования на конкурсной основе. Высшее образование не является обязательным. Согласно национальному докладу о состоянии и развитии системы образования Республики Казахстан, с 2017 года по настоящее время – новый этап реализации академических свобод, расширения цифровизации и прозрачности в процессах управления вузами, модернизации систем обеспечения качества в вузах (1).

В вузах основной контингент обучающихся составляют студенты уровня бакалавриат. Их доля составляет больше 90%. В 2017 году студентов было 92% (477 074 чел.), магистрантов – 6% от общего количества, докторантов и обучающихся по программам резидентуры – по 1%. Контингент студентов в этом же году включал в себя 94% молодежи и 6% населения 30 лет и старше. В 2021 году контингент достиг своего высшего значения за последние три года, составив 597,8 тыс. человек и с каждым годом увеличиваются как контингент студентов, так и число грантов, выделяемых на обучение в высшей школе.

В 2021–2022 учебном году численность студентов вузов составила 575,5 тыс. человек, из них женщины – 309 тыс. человек, или 53,7%. Из которых 97,2% обучались по очной, 7,3% – заочной и 2,1% – вечерней формам обучения. По заочной и вечерней формам осуществляется доучивание, прием на них в настоящее время не осуществляется. Обучающиеся студенты в государственных вузах – 22,1%, в частных вузах – 77,2%. В среднем возраст 343 410 студентов (59,6%) составил 18–21 год.

В 2021–2022 учебном году образовательную деятельность по программам высшего и послевузовского образования в Казахстане осуществляли 122 образовательных учреждения, из которых 74,6% находятся в частной, 23,8% – государственной и 1,6% в иностранной собственности. Из них 83 университета, в т.ч. исследовательские, 16 академий, 12 институтов и приравненных к ним консерваторий, высших школ и высших училищ, 9 национальных высших учебных заведений и 2 национальных исследовательских университета. В последние годы в стране кроме работы по сокращению неконкурентоспособных вузов осуществляется профилизация вузов, состоящая в сокращении непрофильных образовательных программ (1). То есть, каждый вуз занимается именно своей специализацией. На рисунке 1 мы представляем количественный состав казахстанских вузов, представленный с 1991 года:

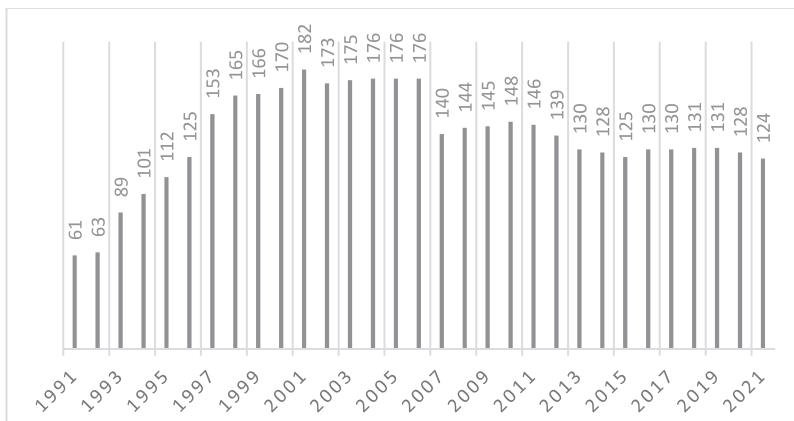


Рисунок 1. Количественный состав вузов с 1991 по 2021 годы

Как видим, на графике количество вузов идет на сокращение. Это позволяет осуществлять качественную образовательную деятельность только конкурентоспособным вузам.

В Евразийском национальном университете им. Л.Н. Гумилева контингент обучающихся составил 19 588, из них студентов – 15 958 чел., магистрантов – 2 535 чел., докторантов – 1 095 чел. Образовательная деятельность согласно миссии университета нацелена на генерацию новых знаний и инноваций на евразийском пространстве, развитие конкурентоспособной личности для служения государству и обществу, подготовку кадров с высшим и послевузовским образованием, удовлетворяющих потребностям страны (2). Подготовка обучающихся осуществляется по 111 программам бакалавриата, 116 – магистратуры и 56 программам докторов PhD.

На факультете социальных наук по направлению социальные науки обучаются студенты, магистранты и докторанты-психологи. Как показала практика последних лет, специалисты данной профессии стали весьма востребованными. Череда техногенных катастроф и мировой пандемии раскрыли актуальность данной профессии. Начиная с наводнения в Туркестанской области, взрывах в Арыси, пандемии коронавируса и лесных пожаров 2023 года повысилось число обращений за психологической помощью к высококвалифицированным специалистам как со стороны самих граждан, так и со стороны общества и государства.

Кафедра психологии обучала в 2022-2023 учебном году 205 студентов, 40 магистрантов и 22 докторантов.

В соответствии с велением времени и высокими требованиями к компетенциям современных специалистов, которые прописываются в профессиональных стандартах, утверждённых статьей 117. Профессиональные стандарты и система квалификаций Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-В ЗРК. (3), подготовка осуществляется по мировым стандартам и государственным нормативным актам. Согласно которым, в рамках дуального обучения открыт филиал кафедры психологии в Астанинском институте интегративной и семейной психологии. Наставники института соответствуют квалификационным требованиям, предъявляемым к психологу, имеют научные и академические степени психолога и разработали положение о филиале и требованиях к обучающему и обучающимся. Высококвалифицированные специалисты Института осуществляют практическую подготовку студентов и руководят дипломными проектами, научными исследованиями магистрантов и докторантов. На рисунках 2, 3 представлен обучающий процесс студентов-психологов.



Рис. 2. Практическое занятие предмета «Психологическое консультирование детей и подростков, пострадавших в кризисных и экстремальных ситуациях» (автор Мамбеталина А.С.)



Рис. 3. Практическое занятие предмета «Профессионально-психологическое здоровье» (автор Мамбеталина А.С.)

Все психологи во время обучения в обязательном порядке проходят практику на различных базах. В рамках двустороннего договора базами подобных практик в 2022–2023 году выступили как национальные компании (НАО «Центр Н. Назарбаева по развитию межконфессионального и межцивилизационного диалога»; НАО «SOS «Детская деревня Астана»; НАО «Национальный центр детской реабилитации» г. Астана), так и образовательные учреждения (НИШ; Назарбаев интеллектуальная школа физико-математического направления; КГУ «Школа-лицей №27» Акимата г. Астана; ТОО детский сад «Бал-бобек – 2009»; Школа-лицей №38 г. Астана; ЖШС «Алуа бала»), военные и правоохранительные органы (ГУ «Центр медицины катастроф» МЧС РК; ГУ «Департамент по чрезвычайным ситуациям» г. Астана; РГУ «Воинская часть 5573» Национальной гвардии РК; РГУ «Воинская часть 6636» Национальной гвардии РК), государственные и частные организации («Астанинский институт интегративной и семейный психологии»; ТОО Образовательная Академия «ЖасКеменгер»; ТОО «Академия педагогов и психологов»; Общественный

Фонд «Право» («Шанс», центр социально-правовой поддержки несовершеннолетних); ЗКО «Дом матери»; Городская поликлиника №5 Акимата г. Астана; ГКП на ПХВ «Городская поликлиника №6» акимата г. Астаны; ОО «Профессиональная Психологическая Лига»; Центр психолого-педагогической коррекции «Сенім»; Коммунальное государственное учреждение «Центр оказания специальных социальных услуг Тарбагатайского района»; ИП «Школа Абилитационных практик «Родники»; ТОО «INDIVID 2015» «ЖасҰрпақ»; «Институт прикладных этнополитических исследований»; Некоммерческое акционерное общество «Казахстанский институт общественного развития «Руханижанғыру»; ИП «Центр стимуляции мозга «CRYSTAL»; Частный фонд «Корғай Астана»; ИП «Центр личности» (г. Петропавловск, Агапов Д.С.); Суд района Байконыр г. Астана).

В ходе практики применена система мероприятий и методов для определения профессиональной направленности обучающихся. В частности, обучающиеся проводили по месту прохождения практики: психоанализику, анкетирование, интервьюирование, опросы, по запросу работодателей проводили лекции по темам «актуальность психологического здоровья», «укрепление психологического здоровья»; тренинги по направлениям: коммуникация, командообразование, мотивация, достижение успеха, тренинг на выявление страхов у спортсменов, участие в семинарских занятиях на темы «Что такое абьюз и как с ним работать?» и «Профилактика профессионального выгорания» для сотрудников полиции г. Астана, участие в тренингах на темы: «Буллинг», «Курение как угроза» для учащихся школ г. Астана, наблюдение за деятельностью психолога и судебного психолога, работа с группой подростков совместно с юристом организации (профилактическая беседа о правонарушениях и зависимом поведении, помочь в создании профилактического буклета). В процессе прохождения практики часть практикантов заключили трудовые договоры с работодателями и смогли трудоустроиться до окончания вуза, так как показали высокие знания, умения и навыки, полученные в процессе обучения в практической деятельности.

Результаты, полученные при использовании методик, опросов, тренингов и т.д. в практической деятельности в бизнес-сообществе были реализованы в исследовательских работах и озвучены на защите дипломных работ и магистерских диссертаций.

Таким образом, мы видим, что обучение на рабочем месте позволяет реализовывать актуальные исследования психологической науки, отвечающие запросам сообщества в реальном режиме и формируют практические навыки у будущих специалистов, что является главным показателем взаимодействия и качественного оказания образовательных услуг.

Литература.

1. Национальный доклад о состоянии и развитии системы образования Республики Казахстан (за 30 лет Независимости и 2021 год). – Астана: Министерство просвещения Республики Казахстан, Министерство науки и высшего образования Республики Казахстан, АО «Информационно-аналитический центр», 2022. – 177 стр.
2. <https://enu.kz/ru/page/university%2Fabout-us%2Ffundamental-documents>
3. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>

ОБУЧЕНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК ОДИН ИЗ ФАКТОРОВ РАЗВИТИЯ АГРАРНЫХ КЛАСТЕРОВ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Ткачева А.И., Сапарова Г.К.

Университет «Түран-Астана»,
Астана, Республика Казахстан, E-mail: nastyat98@mail.ru

TRAINING OF HUMAN RESOURCES AS ONE OF THE FACTORS OF DEVELOPMENT OF AGRICULTURAL CLUSTERS OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Tkacheva A.I., Saparova G.K.

«Turan-Astana» University,
Astana, Republic of Kazakhstan, E-mail: nastyat98@mail.ru

Аннотация: обучение кадрового потенциала для аграрных кластеров играет жизненно важную роль в повышении производительности труда, содействии развитию сельских территорий и устойчивому экономическому росту страны. В данной статье анализируется необходимость развития кадрового потенциала, подчеркиваются связанные с этим проблемы и возможности, а также рассматриваются стратегии и подходы к эффективному обучению с учетом уникальных характеристик и потребностей сельских территорий.

Ключевые слова: организации образования, кластер, обучение, агропромышленный комплекс, экономика.

Abstract: training of human resources for agricultural clusters plays a vital role in promoting rural development, increasing labor productivity and promoting sustainable economic growth of the country. This article analyzes the need for human resource development, highlights the associated challenges and opportunities, and discusses strategies and approaches for effective learning, taking into account the unique characteristics and needs of rural areas.

Key words: educational organizations, cluster, education, agro-industrial complex, economy.

Введение.

Развитие аграрных кластеров имеет жизненно важное значение для устойчивого развития сельских территорий Казахстана. Одним из ключевых факторов, вносящих значительный вклад в развитие этих кластеров, является подготовка кадрового потенциала.

Обучение кадрового потенциала согласуется с национальной политикой и инициативами, направленными на содействие развитию сельского хозяйства в Казахстане, усилению его сотрудничества с Узбекистаном, Таджикистаном, Киргизстаном, Туркменистаном и другими государствами, решающими проблему обеспечения продовольственной безопасности. Следует отметить, что реализация этих задач способствует решению не только экономических, но и социальных проблем.

Основная часть. Реализация кластерной инициативы в Республике Казах-

стан знаменует собой важный шаг в направлении содействия экономическому росту АПК регионов, инновационному развитию. Кластеры, которые объединяют родственные отрасли, предприятия, исследовательские институты и другие заинтересованные стороны в совместной экосистеме, стали мощными факторами повышения конкурентоспособности аграрного сектора устойчивого развития во многих странах. Изучив зарубежный опыт, Казахстан принял кластерный подход в качестве стратегического инструмента диверсификации своей экономики и повышения глобальной конкурентоспособности.

Внедрение информационных технологий, в т.ч. цифровизации в АПК РК связано с необходимостью развития новых профессий, которые требуют углубленных знаний процессов компьютеризации и зеленой экономики [1].

На основе взаимодействия заинтересованных сторон в использовании коллективного опыта, ресурсов, в том числе инновационных, следует развивать торговые и инвестиционные отношения с приграничными государствами посредством создания торговых хабов с логистической увязкой в городах Актау и Куркык [3; 4].

Правительство продвигает программы профессионального обучения, развитие предпринимательства и инициативы по наращиванию кадрового потенциала с целью повышения эффективности функционирования кластера.

Проблемы обеспечения агропромышленного комплекса квалифицированными руководителями и специалистами стоят остро уже много лет. В регионах медленно стабилизируется сельскохозяйственный рынок труда, более того слабо развиты социально-ориентированные отношения между агропроизводственными предприятиями и учебными заведениями.

С учетом рассмотренной статистики последних трех лет в образовательном секторе снизилось количество студентов, обучающихся в сельской местности. Более того, около 0,3% студентов проходят обучение за счет компаний, данный факт свидетельствует о том, что отсутствует заинтересованность работодателей в осуществлении подготовки кадров. Так, например, в 2022 году из 475 960 студентов только около 1 302 проходили обучение при помощи частных компаний или предприятий. Можно выделить Павлодарскую, Восточно-Казахстанскую, а также Карагандинскую области, как области с наиболее заинтересованными работодателями в обучении и подготовке кадров (Рисунок 1).

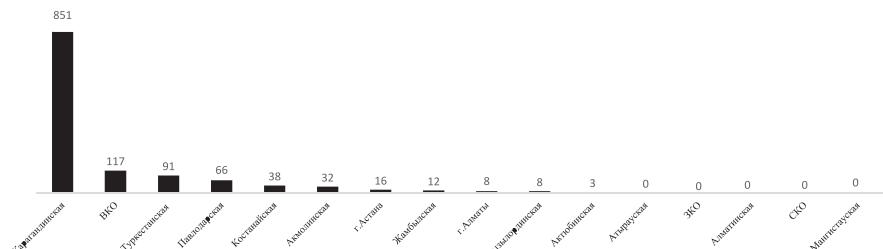
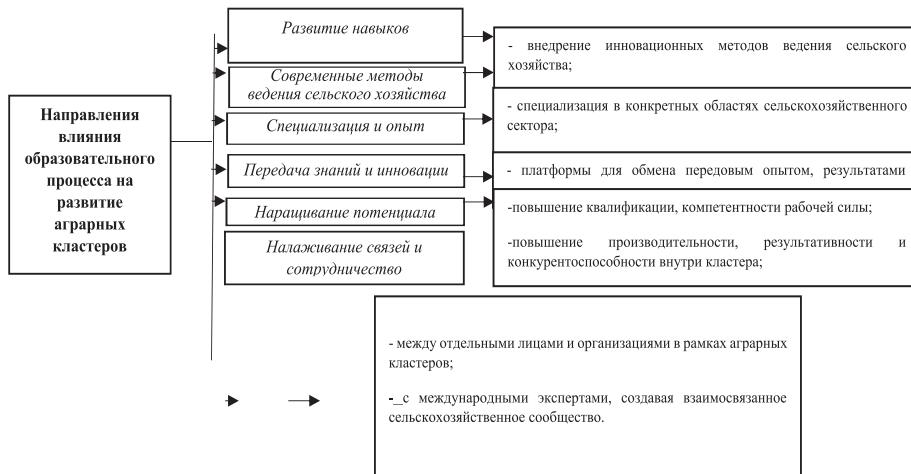


Рисунок 1. Студенты, обучающиеся за счет работодателя за 2022 год

Среди причин низкого участия в финансировании обучения персонала следует выделить отсутствие стимулов со стороны муниципальных структур управления и недостаточной государственной поддержки в финансировании производства фермерских и личных подсобных хозяйств. Таким образом, необходимым звеном в повышении мотивации работодателей к соучастию в обучении персонала является разработка различных механизмов вознаграждения и стимулирования, а также различного вида поощрения: материального и нематериального.

Ключевые моменты, касающихся важности подготовки кадров для аграрных кластеров показаны на рисунке 1.



Примечание: Составлено авторами

Рисунок 2. Направления влияния образовательного процесса на развитие аграрных кластеров

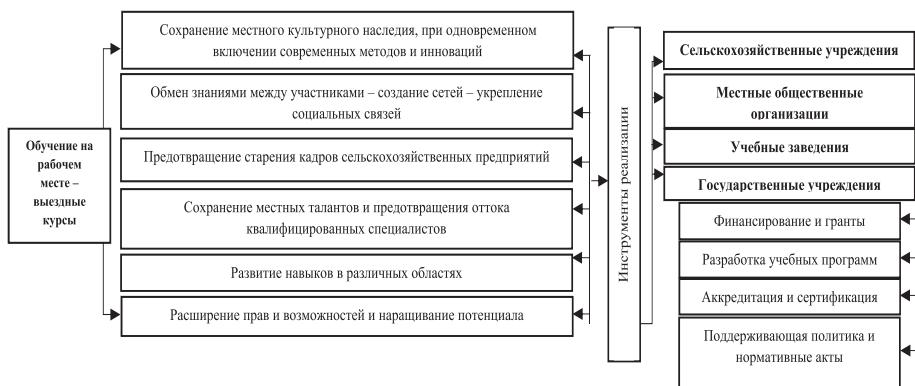
В дополнение к техническим навыкам, при обучении персонала также особое внимание следует уделить развитию бизнеса и его диверсификации в рамках аграрных кластеров. Обучающие программы, наделяя людей деловой хваткой, дают им возможность создавать собственные сельскохозяйственные предприятия в рамках кластера и управлять ими, таким образом формируется класс менеджеров, маркетологов и т.д.

Обучение кадрового потенциала согласуется с государственной политикой и инициативами, направленными на содействие развитию сельского хозяйства в Казахстане. Исполнительные органы должны контролировать реализацию национальных стратегий, программ и нормативных актов, связанных с развитием сельского хозяйства и других отраслей АПК, которые обеспечивают продовольственную безопасность. Так в Казахстане разработана Концепция развития сельских территорий Республики Казахстан на 2023–2027 годы [2], где одной из задач является снижение уровня безработицы в сельской местности до 4,2%. Вместе с тем, в Послании президента РК от 1 сентября 2022 года подчеркивается необходимость изменения и совершенствования политики по

развитию СЭЗ с релокацией в Казахстан зарубежных предприятий [5]. Кластеры могли бы быть одним из двигателей развития свободных экономических зон.

Повышению кадрового потенциала сельских территорий будет способствовать реализация выездных курсов с целью обеспечения подготовки, переподготовки, осуществления обучения их непосредственно на рабочем месте, с привлечением компетентных зарубежных специалистов по производству тех или иных сельскохозяйственных культур на основе инновационных технологий.

Курсы выездного обучения в местах функционирования кластеров могут быть ценным подходом к предоставлению образования и возможностей для развития навыков жителям сельских территорий. Структура функционирования курсов выездного обучения указана на рисунке 2.



Примечание: Составлено авторами

Рисунок 2. Модель построения системы обеспечения курсов обучения на рабочем месте

В целом, государственная поддержка выездных учебных курсов для работников сельского хозяйства демонстрирует приверженность развитию человеческого капитала и росту аграрного сектора.

Заключение.

Обучение кадрового потенциала является основополагающим фактором развития аграрных кластеров в Республике Казахстан. Инвестируя в навыки, знания и предпринимчивость отдельных лиц в рамках этих кластеров, Казахстан может создать квалифицированную рабочую силу, стимулировать инновации и повысить производительность в сельскохозяйственном секторе. Предоставляя финансовую помощь, укрепляя партнерские отношения, стандартизируя учебные программы и создавая благоприятную среду, государственные и коммерческие структуры могут создать условия для получения необходимых знаний. Это, в свою очередь, способствует повышению производительности труда, устойчивости и конкурентоспособности отраслей АПК, предприятия которых функционируют в рамках агрокластера.

Литература.

- 1.Долгов В.С., «Экономика сельского хозяйства», 2019. – 124 с.
- 2.Концепция развития сельских территорий Республики Казахстан на 2023–2027 годы. Электронный ресурс: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300000270>
3. Межрегиональное и приграничное сотрудничество. Электронный ресурс: <https://kazpravda.kz/n/mezhregionalnoe-i-prigranichnoe-sotrudnichestvo-dolzhno-stat-bazovoy-platformoy-tokaev-o-vzaimodeystvii-s-rossiey/>
4. Нив. Г. Организация как система. Принципы построения устойчивого бизнеса Эдвардса Деминга. – М.: Альпина Паблишер, 2011. – 370 с.
5. Послание народу Казахстана от 1 сентября 2022 года. Электронный ресурс: <https://kapital.kz/economic/108549/prezident-poruchil-razrabotat-novyye-mekhanizmy-razvitiya-s-ez.html>

ДУАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В КЫРГЫЗСТАНЕ: ПРЕПЯТСТВИЯ И ОПЫТ ГЕРМАНИИ

А. Дуйшев, Г.Р. Дуйшебаева

Бизнес-ассоциация JIA, преподаватель КНУ им. Ж. Баласагына /независимый эксперт в области профессионального образования, г. Бишкек, Кыргызстан, corporate@jia.kg / gduishebaeva@gmail.com

DUAL EDUCATION IN KYRGYZSTAN: OBSTACLES AND GERMAN EXPERIENCE

A. Duisheev, G.R. Duishebaeva

JIA Business Association, lecturer at the Kyrgyz national university named after J.Balasagyn / an independent expert in VET and HE, Bishkek, Kyrgyzstan, corporate@jia.kg / gduishebaeva@gmail.com

Аннотация: в статье рассматривается система дуального образования в Германии для решения проблем кадрового голода и достижения социального благополучия на рынке Кыргызстана, а также исторические процессы по развитию навыков и современное состояние дуального образования в Кыргызстане. Также была попытка поиска ответов на вопрос «какую пользу принесет дуальная система образования студенту, компании и государству?».

Ключевые слова: дуальное образование, национальные ценности, кадры, предприятие, экономический рост, закон спроса и предложения.

Abstract: the article discusses the dual education system in Germany to solve the problems of «staff starvation» and achieve social well-being in the market of Kyrgyzstan, as well as the historical processes of skills development and the current state of dual education in Kyrgyzstan. We also looked for answers to the questions: What benefits will the dual education system bring to a student, a company, and the state?

Keywords: dual education, national values, workforce, enterprise, economic growth, law of supply and demand.

Введение.

Дуальное образование или обучение на рабочем месте – это инструмент/формат обучения, который используется в ведущих странах мира для развития практических навыков. Ключевой смысл дуального образования и обучения заключается в том, что обучающийся менее 50% образования получает в учебном заведении, а большую часть обучения проводит в компании, выполняя практические задания. Такая организация обучения усиливает роль практической деятельности в процессе обучения. В контексте дуального обучения повышается значимость института наставничества как механизма, эффективно обеспечивающего передачу знаний и опыта действующего работника следующему поколению.

В эпоху цифровой и креативной экономики дуальная система образования имеет ряд преимуществ (таб. 1) как для обучающегося, так и для частного сектора и государства в целом.

Молодежь	Предприниматели	Государство
<ul style="list-style-type: none"> • возможность учиться и работать параллельно; • переход от скучных лекций к обучению практическим навыкам; • развитие «softskills» или гибких навыков (эмоциональный интеллект, разрешение конфликтов/рисков, коммуникация, управление стрессом, работа в команде, лидерство, публичные презентации, планирование, делегирование задач и т. д.); • получение зарплаты от работодателя в процессе обучения; • высокая вероятность трудоустройства после окончания учебы; • уверенность в своих позициях, взглядах и навыках. 	<ul style="list-style-type: none"> • нахождение сотрудника, знающего как теорию, так и практику; • наличие лояльного сотрудника; • действенный механизм закрепления кадров; • возможность формирования кадрового резерва; • экономия финансовых и временных ресурсов, не обучая персонал в одиночку; • возможность предоставления рекомендаций в разработке образовательных стандартов и учебных планов; • расширение производства или услуг; • повышение конкурентоспособности компании на рынке; • повышение статуса социально-ответственного предпринимателя. 	<ul style="list-style-type: none"> • сокращение безработицы; • наличие квалифицированных специалистов, чтобы совершить экономический скачок; • подготовка востребованных предпринимателями специалистов; • выполнение обязательства по обеспечению качественного образования; • экономия средств на обеспечение учебных заведений специальным оборудованием (поскольку они имеются в наличии в компаниях).

Таблица 1. Преимущества дуального образования

Научно доказано, что обучающиеся получают информацию 4 способами: зрительным, аудиальным, кинестетическим и дискретным (логический диалог). Результаты исследования ученых показывают, что 44% обучающихся получают информацию посредством кинестетики, т.е путем движения, обоняния и осязания, а также ощущения [4, с. 300–301]. Ученый Вашингтонского университета Скотт Фримен доказал, что 55% студенческой группы, прослушавшей обычные лекции, не сможет сдать экзамен [2]. Соответственно, обучение студентов только посредством лекций является неэффективным.

В настоящее время в начальном профессиональном образовании Кыргызстана из 40% теоретического обучения 80% рассматриваются как аудиторные, 20% – самостоятельные, из 60% практического обучения 30% проводится в

мастерских, 70% обучения должно проходить на производстве. Но обеспечить обучение в производственных условиях должным образом не получается.

Основная часть.

Страной-образцом дуальной системы образования является Германия. В этой стране государство и частный сектор выделяют существенные размеры финансирования на дуальную систему обучения (государство тратит 6,84 млрд €, бизнес – 7,7 млрд €). В Германии дуальное образование обеспечивается законодательно и реализуется в сотрудничестве с торгово-промышленными и ремесленными палатами.

Немецкая система дуального образования и обучения отличается институтом наставничества и активным участием бизнеса в подготовке кадров. 19,8% немецких предприятий участвуют в данной системе, они ежегодно обучают 500 000 студентов и принимают на работу 74% из них. Студенты получают ежемесячную зарплату в размере около 908 € [7], 3 дня в неделю они учатся в компании и 2 дня – в обычном колледже в аудиторном формате. Обучение длится 2–3,5 года, по окончании которого проводится независимый экзамен с участием предпринимателей и преподавателей. Успешно сдавшие получают документ (сертификат) государственного образца. После этого они могут продолжить работу в компании или подать документы на получение уже высшего образования. Важно отметить, что немецкие предприниматели могут инициировать изменения в стандартах/программах дуального образования.

Нельзя забывать, что дуальная система образования имеет давнюю историю в Германии. Дуальное образование развивалось в результате синергии традиций ремесленничества, свойственных немецкому народу и закономерностей развития промышленного производства, малого/среднего бизнеса. Например, в городе Гамбург есть пекарня «HeinrichWulf», которая работает уже четвере поколения¹.

В 1991 году после раз渲ала СССР, в постсоветском пространстве, в том числе и в Центральной Азии образовались независимые государства. Производственные связи плановой экономики были разорваны, появились частные предприятия. Была прервана взаимосвязь между провайдерами образования (университет, колледж, лицей) и рынком труда. Однако учебные заведения продолжали готовить специалистов, но ориентируясь в большей степени на запросы родителей, а не на востребованные кадры в бизнес-среде. Из-за политической нестабильности и других факторов Кыргызстан не мог полноценно использовать лучшую международную практику и опыт образования и обучения в сочетании с национальными особенностями, традициями и запросами современного рынка труда. На рынке увеличилась в основном работа в сфере торговли и услуг, из-за закрытия заводов и фабрик снизился рейтинг технических специальностей, и во всех сферах стал ощущаться кадровый голод.

Сейчас государство не может жить по инерции, используя подходы прежней системы в формировании квалификации и навыков, так как закон спроса и предложения современной экономики это не позволяет. В связи с этим актуальным становится вопрос использования более эффективных способов

¹ <https://baecker-wulf.de/>

формирования человеческих ресурсов. Это возможно, когда система профессионального обучения будет чутко реагировать на требования рынка.

Надо отметить, что дуальное образование в Кыргызстане тоже уходит корням в историю, отражаясь в национальных ценностях, традициях и укладе жизни кыргызского народа. «Манас», крупнейший эпос в мире, является одним из мировоззренческих ориентиров народа. В эпосе рассказывается о человека по имени Ошпур, который был учителем Манаса и с детства формировал его навыки. Благодаря наставничеству Ошпуря юный Манас освоил военное искусство, научился строить хорошие отношения и состоялся как лидер с высоким уровнем логического мышления.

У кыргызов, да и вообще у народов Центральной Азии, с древних времен формировалось определенное отношение к развитию навыков: ремеслу обучали по принципу «устат-шакирт», через подготовку ученика («шакирт»), который следует за мастером («устат»). Если профессии обучал отец, профессия называлась «отцовской профессией» («атакесип»).

Обучение – это обоюдный процесс, в котором участвует тот, кто обучает, и тот, кто обучается. Показывать путь и обучать навыкам – это «мастерство/наставничество». А «ученик» делает то, чему учит его наставник. Мастерство достигается с приобретением опыта и при развитии высокого уровня навыков. В старину быть учеником мастера считалось честью и большой ответственностью [1].

В традициях и обычаях кыргызского народа молодежь обучали верховой езде, фехтованию, стрельбе из лука, ораторскому искусству, вышивке, кузнецкому, столярному делу, кулинарии, портняжному делу, ремеслу по изготовлению юрт, сказительству, пастушьему делу, знахарству, охоте и другим профессиям и передавали многие навыки из поколения в поколение [5, с. 832].

Дуальное образование, родоначальником которого считают Германию, и как показывает история, элементы которого присущи также и кыргызскому народу, не было адаптировано в современную систему профессиональной подготовки в Кыргызстане. В свое время законодательно не были проработаны условия реализации дуальной системы образования: в законодательстве функции, главные задачи и принципы мастера/наставника не были прописаны, также была непонятна и система мотивации.

Анализ законодательства КР показал, что в Законе Кыргызской Республики «Об образовании» от 2003 года отсутствовало определение понятий «дуальное обучение» или «обучение на рабочем месте», «наставничество» (ст. 14) [3], также не были разработаны практические механизмы реализации дуального обучения, привлекательные для предпринимателей.

Как информировал Председатель Кабинета Министров КР на заседании Жогорку Кенеш КР, только некоторые образовательные учреждения использовали дуальное обучение в экспериментальном порядке [10]. Так 2019–2020 учебном году были апробированы элементы дуального образования в рамках соглашений с 80 социальными партнерами. На базе 8 профессиональных лицеев 497 обучающихся проходили практическое обучение на базе предприятий, с которыми были заключены соглашения. В рамках экспериментальных программ дуального образования предусматривалась реализация 25–30% теоретического обучения и 65–70% практики – в производственных условиях партнеров.

6 апреля 2022 года приказом Министерства образования и науки КР было утверждено Положение «О порядке организации дуального обучения в организациях начального профессионального образования», который учитывает результаты pilotирования элементов дуального обучения в Кыргызстане. В настоящее время из 93 организаций начального профессионального образования 37, т.е. 40% реализуют программы с элементами дуального обучения. 2000 обучающихся проходят обучение на производственной площадке 80 предприятий. Отрадно также отметить, что 11 августа 2023 года утвержден новый Закон КР «Об образовании», в котором предусматривается «дуальное образование».

В 2021 году на территории Кыргызской Республики действовало 17,1 тыс. предприятий, из них 16,3 тыс. – малых предприятий и 0,8 тыс. – средних предприятий. На территории республики зарегистрировано 430 тыс. индивидуальных предпринимателей [6]. Согласно опросу, проведенному Международным республиканским институтом (МРИ), основными проблемами кыргызстанцев являются высокие цены (65%), безработица (57%) и коррупция (53%) [8].

Бизнес-ассоциация “JIA” – одно из крупных организаций, объединяющее предпринимателей Кыргызстана и оказывающее им услуги. Ежемесячно к ним обращаются более 15 бизнесменов с проблемой подбора персонала. В то же время более 20 выпускников университетов или колледжей претендуют на вакансию. Однако “JIA” может найти персонал только для 2–3 предпринимателей, а иногда и вовсе нет. Следовательно, есть причина, по которой соискатели и работодатели не соответствуют друг другу, и их требования не удовлетворяются.

Заключение. В результате кабинетного изучения опыта Германии, исторических процессов, традиций кыргызского народа и законодательства Кыргызской Республики, глубинного интервью были выработаны следующие выводы и рекомендации:

- ➊ В национальном ядре и традиции кыргызского народа в той или иной форме и уровне существовали элементы дуального образования.
- ➋ Планирование и переход студентов в «собственность» /персонал предприятий происходила в СССР согласованно и системно, а со временем независимости эта цепочка формирования кадрового потенциала не получила системного продолжения. В результате сохраняется разрыв между экономическим рынком и поставщиками образовательных услуг, между спросом и предложением.
- ➌ В рамках проекта GIZ «Профессиональное образование для секторов экономического роста» в 2019–2020 годах была предпринята попытка законодательно закрепить дуальное обучение. Но как показала практика, само производство еще небольшое, степень организации и развития компаний слабое вкупе с не сильно развитой социальной ответственностью представителей частного сектора. Это все не позволяет внедрить дуальное обучение в практику в полной мере.
- ➍ Полное копирование дуальной системы образования других стран в любом случае трудноосуществимо. Необходимо развиваться только естественным путем, адаптируясь к местным особенностям и экономическому уровню. Нельзя нарушать традиционный уклад экономического развития.
- ➎ Государству сложно включить всех работодателей в процесс внедрения

дуального образования из-за нехватки кадров и ресурсов, а также отсутствия системного метода работы с работодателями.

- ⌚ Необходимо разработать правовую базу дуального системы образования, соединить и дополнить существующие нормы, не связанные друг с другом. Иными словами, правила игры должны быть четко разработаны и понятны государству, предпринимателям и молодежи.
- ⌚ Внедрение дуальной системы образования на малых предприятиях Кыргызстана сложно и затратно. Поэтому можно начать со средних или крупных компаний на试点ной основе. Это связано с тем, что у них может быть больше условий для обучения на рабочем месте (зал, аудитория, оборудование, опытные наставники-работники и т. д.).
- ⌚ Если предпринимателям будут предоставлены льготы за ведение дуального образования на предприятии (Н.: освобождение от налогов, на-граждение, облегчения в НПА), реализация может сдвинуться с мертвой точки.
- ⌚ В целях регулирования сферы образования, рынка труда и экономических отношений по вопросу дуального образования целесообразно принять Генеральное Соглашение между Министерством образования и науки, Министерством труда, социального обеспечения и миграции, Федерацией профсоюзов КР и бизнес-ассоциациями.
- ⌚ Для того чтобы найти и подготовить специалиста, предпринимателю необходимо развивать в себе чувство социальной ответственности «мой кадр, мой долг, моя возможность».
- ⌚ И государство, и предприниматель должны инвестировать в развитие навыков рабочей силы, чтобы иметь экономическую прибыль и устойчивость.

Литература.

1. «АЙГИНЕ» культурно-исследовательский центр: https://aigine.kg/?page_id=10351&lang=kg
2. Active learning increases student performance in science, engineering, and mathematics // Scott Freeman, Sarah L. Eddy, Miles McDonough and Mary Pat Wenderoth. Эл.р: <https://www.pnas.org/doi/10.1073/pnas.1319030111>
3. Закон Кыргызской Республики от 30 апреля 2003 года № 92 “Об образовании” (редакции Законов КР от 28 февраля 2023 года № 44). Эл.доступ: <http://cbd.minjust.gov.kg>
4. Мухортова Д. Д. Типы восприятия и школа // Молодой ученый. – 2016. С. 300–301.
5. Национальная энциклопедия «Кыргызстан”: 7-й том / Гл.ред. У. А. Асанов. Б., 2015. С. 832.
6. Нацстатком КР: Малое и среднее предпринимательство в КР 2017–2021.
7. Отчет данных в области профессионального образования BIBB (2019) и Федеральное статистическое управление.
8. Финансовое издание <https://economist.kg>
9. <https://baecker-wulf.de/>
10. <https://vesti.kg/obshchestvo/item/101688-minobraz-dualnoe-obuchenie-uzhe-realizuyutsya-v-pilotnom-rezhime-v-otdelnykh-obrazovatelnykh-organizatsiyakh.html>

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Уметов Т.Э.,

д.п.н., профессор, академик АПСН РФ г. Москва,

Кыргызская государственная медицинская академия им. И.К. Ахунбаева

Бишкек, Кыргызская Республика

E-mail: tumetov@rambler.ru

PRESENT HIGHER EDUCATION PROBLEMS

Umetov T.E.,

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Academician of the Academy of Pedagogical and Social Sciences of the Russian Federation, Moscow

Kyrgyz State Medical Academy named after I.K. Akhunbayev Bishkek, Kyrgyz Republic

E-mail: tumetov@rambler.ru

Аннотация: в данной работе рассматриваются вопросы о роли образования на современном этапе и проблемы в системе высшего образования. Влияние процессов глобализации на запросы рынка труда, систему подготовки кадров и участие работодателей в формировании современных образовательных программ.

Ключевые слова: образование, работодатель, рынок труда, подготовка кадров.

Abstract: this paper examines the issues of the role of education at the present stage and problems in the system of higher education. The impact of globalization processes on the demands of the labor market, the system of personnel training and the participation of employers in the formation of modern educational programs.

Keywords: education, employer, labor market, personnel training.

Глобализационные процессы, которые берут свое начало в конце XX века и усилились в XXI веке, оказали влияние на все сферы человеческой деятельности, в том числе и на образование. Отсюда следует, что реформирование системы образования в целом, и высшего в частности, являются доминирующей задачей современного общества и, как справедливо отметила в своей статье "Образование и экономическая безопасность" А.Ш. Макеева, образование выполняет важнейшую роль в экономической безопасности государства [5]. Таким образом, решение проблем в системе высшего образования будет способствовать устойчивому социально-экономическому развитию общества с учетом основных потребностей его граждан. Рассмотрим ряд проблем системы высшего образования:

1. Анализ рынка труда. Согласование рынка труда и рынка образовательных услуг [6] является залогом эффективной подготовки специалистов. Сожалением приходится констатировать, что на сегодняшний день нет универсальной методики, позволяющей проводить анализ рынка труда, на основании

результатов которого можно было бы планировать потребность в специалистах в различных областях, т.е. в подготовке квалифицированных кадров. Думается, что создание межведомственной маркетинговой службы будет решать стратегические задачи в целевой подготовке профессиональных кадров в краткосрочной и долгосрочной перспективе, а также экономии государственных финансовых средств.

2. Участие работодателей. Практика показывает, что в системе высшего образования выпадает фундаментирующий пласт – работодатели. Актуальность привлечения работодателей к составлению учебных программ исходя из практики сегодняшнего дня не вызывает сомнений. Заключение договоров о совместной образовательной деятельности между образовательным учреждением и предприятием может значительно поднять качество образовательного процесса. К сожалению, приходится констатировать, что в ряде вузов производственная база отстает от потребностей современного технологического процесса, а это в свою очередь усложняет качественную подготовку специалистов. Отсюда следует, что создание консорциумов «вуз – производство» является необходимым условием современности. При этом, вуз получает возможность качественной подготовки специалистов и использования производственных баз предприятий, а предприятие – участвовать в учебно-воспитательном процессе вуза, проводить экспертизу учебных программ, отслеживать успеваемость студентов и заключать с ними договор о дальнейшем трудоустройстве.

В 2010–2014 годах Центр довузовской подготовки и карьеры КГТУ им. И. Раззакова ввел в практику трехсторонний договор между:

- ⇒ абитуриентом и вузом;
- ⇒ вузом и работодателем;
- ⇒ работодателем и абитуриентом.

В повышении качества высшего образования играют роль и профессиональные объединения, которые на основе проведения мониторинга потребностей рынка труда в квалифицированных кадрах разрабатывают новые требования к их квалификационным характеристикам с учетом развития науки и техники. Профессиональные объединения представляют собой общественную организацию, сформированную по профессиональному признаку и защищающие интересы представителей профессии и общественные интересы, связанные с определенной профессиональной деятельностью. Заключение договоров о совместной деятельности вузов и профессиональных объединений в корне могут изменить содержание, организацию и проведение учебного процесса. В отличии от консорциумов «вуз – предприятие», где основное внимание уделяется подготовке высококвалифицированных практиков, профессиональные объединения дополнительно разрабатывают требования к подготовке научных кадров. Процесс обучения, основанный на подобных изменениях, предоставляет студентам возможность получения знаний и навыков в соответствии с требованиями развития науки и техники на современном этапе, а взаимодействие с работодателями предоставляет им современную производственную базу для проведения практических занятий, т.е. обеспечивает практическую направленность учебного процесса. Сам факт объединения образования и производства говорит о том, что работодатели заинтересова-

ны в качественной подготовке будущих специалистов и готовы оплачивать их обучение как в вузе, так и в системе повышения квалификации и переподготовки кадров. Данный подход имеет некоторые схожие черты с американской моделью диверсификации образования, технологией сэндвич образования и технологией дуального обучения.

Таким образом можно заключить, что ориентированность на рынок труда становится основным показателем эффективности профессионального образования в качественной подготовки специалистов, что в свою очередь способствует решению следующих задач [1,4]:

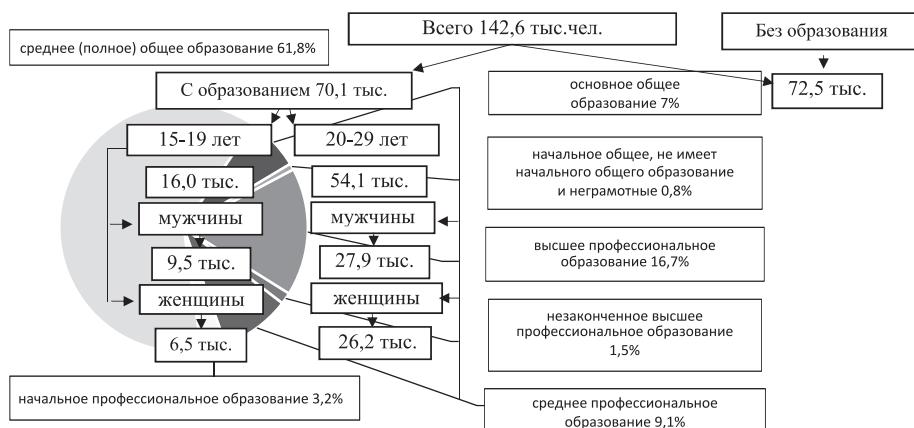
- ⌚ повышение качества подготовки высококвалифицированных специалистов с ориентацией на потребности международного рынка труда;
- ⌚ подготовка специалистов, способных реализовать себя, свои профессиональные качества в любой стране мира;
- ⌚ подготовка специалистов с учетом динамично развивающейся экономики, своевременно получать возможность повышать квалификацию, переобучаться, что отражает современную тенденцию в системе образования – обучение через всю жизнь.

Вместе с тем хотелось бы отметить, что не все выпускники высших учебных заведений трудоустраиваются. Салмурбекова Р.Б., Сапаргали кызы Жанара в своей статье «Трудоустройство и карьера выпускников в Кыргызстане», опубликованной в журнале «Социальная политика и социальное партнерство» №5, 2021 года [7], отмечали, что сразу после окончания университета быстро нашли работу 29,0 % бюджетников, несколько меньше контрактников – 25,6 %. Часть выпускников пополнила ряды безработных, к примеру, в 2019 году ряды безработных пополнили 4 906 человек с высшим образованием.

Диаграмма 1
Численность безработных по уровню образования в %

При переводе диаграммы в численное выражение получаем следующие данные:

Табл. 1
Численность безработных по полу и возрастным группам 2021 год



Выборка сделана из работы: Кыргызстан в цифрах. Статистический сборник 2022 [10].

Выпускники вузов (19,3% – бюджетная форма обучения, 21,5% – контрактная форма обучения) называли разные причины нетрудоустройства, прежде всего это получение некачественного образования, полученные знания больше носили теоретический характер, а полученные практические навыки не отвечали современным требованиям [10]. Это еще раз доказывает необходимость создания консорциумов «вуз – работодатель» и профессиональных объединений.

3. Преподаватели. Следующей проблемой являются кадры в системе высшего образования. С сожалением приходится констатировать, что не весь кадровый состав соответствует требованиям современной дидактики и консервативность ряда преподавателей ухудшает подготовку высококвалифицированных специалистов. Условно можно выделить четыре группы ППС:

1. старшее поколение профессорско-преподавательского состава, адекватно реагирующие на изменения в системе образования и усваивающие новые образовательные технологии;

2. старшее поколение профессорско-преподавательского состава, не принимающие изменения в системе образования и современные технологии обучения;

3. молодые преподаватели, не имеющие опыта преподавания, но желающие стать хорошими специалистами, занимающиеся повышением своей квалификации;

4. молодые преподаватели, которые взяли за основу своей педагогической деятельности репродуктивную деятельность, т.е. вспоминание и копирование технологии преподавание своих преподавателей.

Репродуктивный метод - работа по образцу



На рисунке представлена схема «подготовки» преподавателей в непедагогических вузах. Студент по окончанию вуза остается на кафедре, через определенное время ему предоставляются часы для проведения практических занятий, в лучшем случае он знакомится с требованиями и технологией проведения практических занятий посредством чтения методички. На практике, в большинстве случаев молодые преподаватели вспоминают, как им проводили подобные занятия и воспроизводят эту деятельность. Как правило, в этой ситуации теряется качество.

Сожалением приходится констатировать, что представители второй и четвертой группы составляют значительное большинство, в связи с чем уровень качества образования падает. Этот факт обнажает следующую проблему – подготовка педагогических кадров для вузов непедагогических профилей.

В Законе «Об образовании» КР от 30 апреля 2003 года № 92 в статье 28 «Право на занятие педагогической деятельностью» отмечено: «Правом на занятие педагогической деятельностью обладают лица, получившие необходимое образование и соответствующую педагогическую квалификацию за исключением случаев, предусмотренных настоящей статьей. Лица, не имеющие педагогического образования и квалификации, имеют право на педагогическую (преподавательскую) деятельность в случаях:

- прохождения переподготовки;
- проведения занятий в порядке репетиторства и тренингов.

К педагогической деятельности в организациях высшего профессионального образования допускаются лица с образованием, как правило, не ниже магистра [2].

Таким образом актуальной становится проблема введения педагогики во все вузы непедагогического профиля, а курсы повышения квалификации являются большим вопросом. К примеру, в ряде постсоветских республик в медицинских вузах есть медико-педагогические факультеты: в Ташкентском педиатрическом медицинском институте имеется факультет медико-педагогический и лечебное дело [9], Ташкентская медицинская академия в своем составе имеет медико-педагогический факультет где готовятся специалисты, имеющие квалификацию «Врач общей практики, педагог», задачей является подготовка специалистов с квалификацией врача общей практики и педагога медицинских колледжей и лицеев [8]. Подобная ситуация должна быть в каждом вузе непедагогического профиля, ибо повышению квалификации способствует обучение инновациям, новым технологиям, современным методам.

Образовательные технологии. Характерной отличительной чертой в системе технологий обучения начала XXI века является акцент на активные и интерактивные методы обучения. Вместе с тем хотелось бы отметить, что эти методы достаточно хорошо применялись древними шумерами и состояли из следующих этапов: беседа, разъяснение, спор [3]. Беседа предполагает активное взаимодействие, а спор – это разрешение какой-либо проблемы, когда в споре – дискуссии принимают активное участие все участники данного процесса. Суть активных и интерактивных методов обучения заключается в том, что все участники образовательного процесса включены в работу, где активно обсуждаются проблемные вопросы, каждый студент может высказать свое мнение, отстоять свою точку зрения, задания распределяются с учетом их индивидуальных способностей. Большое распространение в последнее

время получили такие групповые формы работы как: SBL, PBLиTBL. Интерес вызывает также технология *enquiry-based learning* – обучение путем открытия, постановки вопросов, постановки и решения проблем.

Профессиональная подготовка преподавателя, его мотивированность, владение педагогическим мастерством является залогом успеха педагогической деятельности.

Таким образом можно констатировать, что в настоящее время образование является решающим фактором модернизации общества, которое подготавливает личность с присущими ей профессиональными качествами для экономики страны, являясь средством обновления общества. Отсюда следует, что любые преобразования в обществе необходимо начинать с создания образовательной среды для подготовки человека и гражданина нового формата в соответствии с современными требованиями.

Литература.

1. Балуева, Т.В. Взаимодействие вуза с работодателями как фактор успешного трудоустройства выпускников / Т.В. Балуева // Устойчивое развитие: наука и практика. – 2014. – № 1. – С. 13–18
2. Закон кыргызской республики «Об образовании» от 30 апреля 2003 года № 92.
3. Коджаспирова Г.М. История образования и педагогической мысли: Таблицы, схемы, опорные конспекты: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. Заведений, М. Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 224 с.
4. Лукичев, Г.В поисках эффективного взаимодействия высшего образования и работодателей [Текст] / Г.В. Лукичев // Экономика образования. – 2005. – № 4. – С. 5–21.
5. Макеева А.Ш. Образование и экономическая безопасность. Вестник Кыргызской государственной юридической академии 2012 г. №2. С.108-111.
6. Макеева А. Ш. Стратегия развития рынка образовательных услуг Кыргызской Республики в интеграционных условиях 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Макеева Аида Шайлообековна; Институт экономики им. Дж. Алышбаева НАН КР. Бишкек 2019. 25 с.
7. Салмурбекова Р. Б., Сапаргали кызы Жанара. Трудоустройство и карьера выпускников в Кыргызстане. // Социальная политика и социальное партнерство №5, 2021 г.
8. www.tma.uz
9. www.tashpmi.uz
10. <http://www.stat.kg/ru/>

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ БАЛАНСА ИНТЕРЕСОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ЦЕЛЯХ РАЗВИТИЯ ДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Ускенбаева Г.Т., Бrimkulova К.Н.

Ассоциация поставщиков (производителей и дистрибуторов)
Кыргызстана, Бишкек, Кыргызская Республика

IMPROVEMENT OF LABOR LEGISLATION TO CREATE A BALANCE OF INTERESTS OF EMPLOYERS AND YOUNG PROFESSIONALS FOR THE DEVELOPMENT OF DUAL EDUCATION IN THE KYRGYZ REPUBLIC

Uskenbaeva G. T. Brimkulova K.N.

*Association of Suppliers (Producers and Distributors) of Kyrgyzstan,
Bishkek, Kyrgyz Republic*

Аннотация: в Кыргызстане низкая квалификация рабочей силы снижает конкурентоспособность местных товаров и услуг на рынке. Одной из причин этой проблемы является недостаточное отражение в трудовом законодательстве вопросов повышения квалификации, переподготовки и ученичества. Это создает отсутствие стимулов для работодателей привлекать молодых специалистов и повышать квалификацию существующих сотрудников. Это, в свою очередь, приводит к высокому уровню неформальной занятости в стране и уменьшает инвестиционную привлекательность Кыргызстана. Улучшение инвестиционного климата и внедрение дуального образования помогут решить эту проблему. Предлагаемые изменения в трудовом законодательстве включают нововведения, связанные с обучением на рабочем месте.

Ключевые слова: трудовой кодекс, наставничество, дуальное образование, молодые специалисты, рабочая сила.

Abstract: in Kyrgyzstan, a low-skilled labor force reduces the competitiveness of local goods and services in the market. One of the reasons for this problem is the insufficient reflection in the labor legislation of the issues of advanced training, retraining and apprenticeship. This creates a lack of incentives for employers to attract young professionals and improve the skills of existing employees. This, in turn, leads to a high level of informal employment in the country and reduces the investment attractiveness of Kyrgyzstan. Improving the investment climate and introducing dual education will help solve this problem. The proposed changes to the labor law include innovations related to on-the-job training.

Keywords: labour code, mentorship, dual education, young specialists, workforce

Введение.

Низкая квалификация рабочей силы является серьезной проблемой для бизнеса в Кыргызстане и это снижает конкурентоспособность кыргызских товаров и услуг на рынках.

Одной из причин указанной проблемы является то, что вопросы повыше-

ния квалификации работников, переподготовки, стажировки молодых специалистов, наставничества, ученичества не отражены в должной мере в трудовом законодательстве. В результате этого у работодателей отсутствуют стимулы по привлечению на работу молодых специалистов без опыта, а также в повышении квалификации имеющихся сотрудников.

Усложненные правила трудовых отношений, отсутствие стимулов у работодателей на легальный наем работников, отсутствие баланса интересов работников и работодателей в трудовом законодательстве является одним из факторов наличия в стране высокого уровня неформальной занятости (около 33% по очень оптимистичной неофициальной оценке экспертов бизнес-сообщества), что приводит к уменьшению инвестиционной привлекательности Кыргызстана.

Усилия бизнес-сообщества, направленные на улучшение инвестиционного климата Кыргызстана, способствуют также улучшению положения молодых специалистов и в целом помогают также и внедрению дуального образования, так как предлагаемые изменения в трудовом законодательстве включают большой блок нововведений, связанных с обучением на рабочем месте.

Основная часть.

Трудности, с которыми сталкиваются молодые специалисты при трудоустройстве, не в последнюю очередь связаны с тем, что в трудовом законодательстве, которым руководствуются работодатели, существует ряд проблем и пробелов, на решение которых и были направлены усилия бизнес-сообщества в последние несколько лет.

Проблемы, решение которых по мнению бизнес-сообщества поможет улучшить ситуацию с трудоустройством молодых специалистов, а также поможет в привлечении более широкого круга предприятий в процесс обучения на рабочем месте и вовлечению в процесс дуального образования:

- в Трудовом кодексе наличествуют недостатки в механизмах регулирования трудовых отношений, таких как: процедуры найма и увольнения молодых специалистов, создание соответствующих условий труда, процедуры разрешения трудовых споров, в том числе и связанных с процессом наставничества на рабочем месте и т. д. Некоторые нормы и процедуры являются неоднозначными или сложными для понимания и применения, что создают проблемы в реальной практике;

- неполное освещение некоторых аспектов трудовых отношений, в том числе связанных с наставничеством, дуальным образованием и иными способами обучения на рабочем месте;

- недостатки в контроле и наказаниях за нарушения: существуют проблемы с контролем за соблюдением трудового законодательства, связанных в первую очередь с необходимостью повышения потенциала уполномоченного органа и четкой классификации норм контроля и привлечения к ответственности нарушителей трудового законодательства.

В целях решения данных проблем, а также внесения в трудовое законодательство терминов и положений, регулирующих взаимоотношения между предприятиями и обучающимися в рамках дуального образования, была проведена работа по разработке новой редакции Трудового кодекса Кыргызской Республики.

Инициатива по изменению Трудового кодекса была поднята представителями бизнес-сообщества в целях повышения инвестиционной привлекательности Кыргызской Республики и совершенствования регулирования взаимоотношений между работодателями и работниками в рамках обучения на рабочем месте, в том числе и дуального образования.

Согласно публикации Нацистаткома Кыргызской Республики “Занятость и безработица” по состоянию на 2021 год¹ общее число работников по найму составило 1 633 тыс. человек, из которых 634 тыс. работали на постоянной основе, 135,6 тыс. человек по срочным трудовым договорам, 317,5 тыс. человек по договору подряда или другим договорам гражданско-правового характера в письменной форме и 545,9 тыс. человек или 33% отработали без всякого оформления документов.

Из общего числа работающих по найму работников 679 тыс. работали на предприятиях, в учреждениях и организациях, а 954 тыс. в качестве работодателей имели других граждан².

Общее число экономически активного населения на 2021 год составило 2 680,5 тыс. человек. Также по статистическим данным, всего в Кыргызстане в неформальном секторе в 2021 году работало 1 687,9 тыс. человек, что составляет 66,5% от общей численности занятого населения. При этом для возрастной группы 15–19 лет доля работающих в неформальном секторе экономики составила 94,2%, от 20 до 24 лет – 81,7%, от 25 до 29 лет – 73,7%, от 30 до 39 лет – 67,3%³.

Таким образом очевидно, что наиболее серьезной проблемой для молодежи является проблема, связанная с неформальной занятостью. Это говорит о том, что молодых специалистов работодатели неохотно оформляют на работу, что в будущем не дает возможности для молодых специалистов подтвердить свою квалификацию и отрицательно влияет на их профессиональный и карьерный рост.

Нормы по регулированию трудовых взаимоотношений 1) при принятии на работу молодых специалистов на период их стажировки, а также 2) в процессе профессионального обучения, например, при дуальном образовании, 3) во время испытательного срока, недостаточно прописаны в существующем трудовом законодательстве, что значительно затрудняет работодателям процесс найма и официального оформления таких работников. Эти факторы создают предпосылки для неформального найма.

При сохранении существующего регулирования будет сохраняться положение, когда Трудовой кодекс на бумаге защищает права работников, но на практике сохраняется высокий уровень неформальной занятости, многие работники не имеют официальных трудовых договоров и по сути являются бесправными.

Это также неблагоприятно сказывается на конкурентоспособности Кыргызской Республики внутри ЕАЭС, так как, например, в Казахстане и Беларусь трудовое законодательство более сбалансировано регулирует такого рода взаимоотношения.

¹ <http://www.stat.kg/ru/publications/zanyatost-i-bezrabotica-itogi-integrirovannogo-vyborochnogo-obsledovaniya-byudzhetov-domashnih-hozyajstv-i-rabochej-sily-v-2013g/>

² <http://stat.kg/ru/statistics/zanyatost/>

³ <http://stat.kg/ru/statistics/zanyatost/>

Также будет сохраняться излишняя административная нагрузка на работодателей, которая мало кому выполняется на практике в полном объеме, особенно предприятиями малого и среднего бизнеса, и в отдельных случаях создает коррупционные механизмы.

По оценкам 67% активной рабочей силы в Кыргызстане задействованы только в теневой экономике, на которую приходится 25% от ВВП¹. Однако альтернативные оценки говорят о том, что вклад теневой экономики составляет более 50% ВВП. Значительный масштаб теневого сектора является ключевой особенностью экономики Кыргызстана и одним из основных препятствий для более динамичного развития производительности. По оценкам, переход хотя бы половины теневого сектора в официальный увеличит рост ВВП страны до одной четверти.

Бизнес-сообщество провело опрос предпринимателей из отраслей по производству одежды, текстиля, еды и напитков, который показал, что компании испытывают серьезные трудности в поиске подходящих квалифицированных специалистов². Несмотря на относительно высокий уровень безработицы в стране, предприниматели с трудом заполняют вакансии для высококвалифицированных, да и просто квалифицированных специалистов. Сравнительно легко можно найти специалистов на управленческие должности, а квалифицированных специалистов для производственных линий и иных технических специальностей найти особенно трудно. В частности, заинтересованные в пищевой промышленности лица отметили нехватку технических специалистов (например, специалистов по ветеринарной медицине и микробиологии). В текстильной промышленности сообщили о нехватке квалифицированных мастеров и операторов машин, а в швейной – швей, операторов машин, специалистов по ремонту электрического оборудования и программистов (для программирования сложных моделей вязания).

Опрошенные лица подчеркивали, что трудности с поиском и наймом квалифицированных специалистов являются, в том числе, и результатом низкого качества подготовки в системе образования, особенно профессионально-технического образования. Многие предприниматели проводят подготовку персонала, как в форме базового и краткосрочного практического обучения на рабочем месте, так и профессионального обучения средней или большой продолжительности по сроку, без отрыва от производства, которое может продолжаться от нескольких дней до трех лет. Некоторые компании отправляют своих сотрудников учиться за границу, частично при содействии международных организаций, чтобы они могли использовать машины и оборудование, которые завозятся из этих стран для наших производств.

Бизнес-ассоциации предпринимают меры по улучшению ситуации с квалифицированными кадрами, так, например, Ассоциация легкой промышленности (Легпром), которая насчитывает около 600 членов (преимущественно производителей одежды) тесно сотрудничает с четырьмя профессиональными училищами, а также создала несколько центров профессиональной подготовки. Тем не менее, нехватка кадров остается значительной проблемой, поскольку не

¹ <https://economist.kg/novosti/2022/12/12/oficialno-podschitannyj-obem-tenevoj-ekonomiki-kyrgyzstana-sostavil-21/>

² https://www.unido.org/sites/default/files/files/2018-12/Diagnostic_Report_PCP_Kyrgyzstan_RU.pdf

все выпускники остаются работать в стране из-за наличия более прибыльных и привлекательных рабочих мест за пределами Кыргызстана.

Отсутствие квалифицированного персонала является проблемой, поскольку как свободные должности, так и неквалифицированные сотрудники отрицательно влияют на эффективность, прибыльность и перспективы роста компаний. Анализ показывает, что по сравнению с кыргызскими компаниями и имеющейся низкой долей квалифицированного персонала, аналогичные компании из других стран с высокой долей квалифицированного персонала, имеют более высокую производительность труда (6 033 долл. США на постоянного работника с полным рабочим днем по сравнению с 5 463 долл. США), а также более высокую валовую прибыль (38% по сравнению с 32%), и чистую прибыль (11% по сравнению с 3%)¹.

В данном контексте если сравнить влияние обучающей деятельности на работу кыргызских компаний, которые занимаются или не занимаются обучением своих сотрудников. Это показывает, что дополнительное время и ресурсы, потраченные на обучение окупаются благодаря более высокой производительностью труда (6 378 долл. США на одного постоянного сотрудника с полной занятостью по сравнению с 5 430 долл. США), более высокой производительностью капитала с точки зрения соотношения продаж и вложений в оборудование (17,5 по сравнению с 4,6) и более высоким показателям валовой прибыли (44,5% по сравнению с 33,7%).

Все усилия бизнес-ассоциаций и отдельных предприятий не давали системного, устойчивого результата и также представители бизнес-сообщества говорили о том, что для улучшения ситуации необходимы изменения в трудовом законодательстве, что и подвигло бизнес-ассоциации к инициированию изменений в Трудовом кодексе.

Наиболее значимые изменения в трудовом законодательстве заключались в следующем:

1. Введение понятийного аппарата, где даются определения:

- профессиональная подготовка,
- непрерывная профессиональная подготовка,
- техническая подготовка,
- стажировка,
- производственная практика.

2. Внесение норм устанавливающих, что на каждом предприятии, являющемся юридическим лицом, работодателем совместно с представителями работников ежегодно должны составляться и утверждаться планы профессиональной подготовки. НЕЯСЕН СМЫСЛ АБЗАЦА

3. В области профессиональной подготовки вводятся нормы, предусматривающие право работодателя заключать:

- договор профессиональной квалификации,
- ученический договор,
- договор непрерывной профессиональной подготовки.

Заключение.

Предполагается, что при принятии новой редакции Трудового кодекса уве-

¹ https://www.unido.org/sites/default/files/files/2018-12/Diagnostic_Report_PCP_Kyrgyzstan_RU.pdf

личится мотивация для работодателей и работников по заключению трудовых договоров и ученических договоров, в том числе связанных с дуальным образованием, так как будет введена взаимная ответственность сторон за надлежащее исполнение, потому что отсутствие ответственности работника за ненадлежащее обучение и продолжение осуществления трудовой деятельности после прохождения обучения демотивировало работодателей. Соответственно у работодателей улучшатся возможности по проведению мер по повышению квалификации персонала, а также подготовки специалистов путем заключения с ними ученических договоров.

Но работа по внедрению инструментов наставничества и дуального образования не должна быть признана завершенной внесением изменений в Трудовой кодекс. Необходимо предпринять последующие шаги для того, чтобы данный процесс был устойчивым:

Внести соответствующие изменения в подзаконные акты или разработать новые подзаконные акты, регламентирующие механизмы осуществления процесса наставничества, реализации процесса дуального образования, связанного с его регламентацией не как образовательного процесса, а как части производственного процесса.

Разработать механизмы признания повышения квалификации работников, которое произошло в результате процесса наставничества и обучения на рабочем месте.

Разработать механизмы проведения мониторинга процесса наставничества и обучения на рабочем месте, в том числе для организаций, занимающихся независимой аккредитацией образовательных организаций и/или для Торгово-промышленной Палаты для получения независимой оценки соответствия как процесса наставничества и обучения на рабочем месте, так и процесса признания повышения квалификации работников.

По истечении года действия принятых изменений в законодательстве совместно с Министерством труда, социального обеспечения и миграции провести мониторинг работы новых положений с целью оценки эффективности внесенных изменений, возможных пробелов в предложенном регулировании процесса наставничества и обучения на рабочем месте.

Выше перечисленные мероприятия позволят законодательно закрепить, эффективно внедрить наставничество на предприятиях, а также обеспечат устойчивость этого процесса и помогут внедрению дуального образования в Кыргызской Республике.

Литература.

1. <http://www.stat.kg/ru/publications/zanyatost-i-bezrabortica-itogi-integrirovannogo-vyborychnogo-obsledovaniya-byudzhetov-domashnih-hozyajstv-i-rabochej-sily-v-2013g/>, [2, 4 стр.]

2. Нацистатком КР (публикация: Занятость и безработица. Результаты интегрированного исследования бюджета домашних хозяйств и трудовых ресурсов в 2021), [5, 5 стр.]

3. Теневая экономика и вопросы формирования государственного бюджета Кыргызской Республики, БозиеваЗухраАхиевна, [1, 6 стр.]

4. Формирование конкурентоспособной производственной базы в целях обеспечения стабильного всестороннего роста Исследование ЮНИДО

КООПЕРАТИВНОЕ ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ – МОДЕЛЬ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Тошматов М.Н.

Технологический университет Таджикистана,
г. Душанбе,
Республика Таджикистан, *t.makhmud@mail.ru*

COOPERATIVE HIGHER EDUCATION – A MODEL FOR QUALITY ASSURANCE IN PROFESSIONAL EDUCATION

Toshmatov M.N.

Technological University of Tajikistan, Dushanbe,
Republic of Tajikistan, *t.makhmud@mail.ru*

Аннотация: в статье раскрываются некоторые проблемы системы высшего профессионального образования Республики Таджикистан в контексте повышения качества подготовки специалистов. Аргументируется внедрение и преимущества кооперативного высшего образования (КВО) по сравнению с традиционным обучением в вузах республики.

Ключевые слова: концепция, кооперативное высшее образование, качество образования.

Abstract: the article reveals some problems of the system of higher professional education of the Republic of Tajikistan in the context of improving the quality of training of specialists. The introduction and advantages of cooperative higher education (CHE) in comparison with traditional education in HEIs of the republic are argued.

Keywords: concept, cooperative higher education, education quality.

Введение.

Вызовы, стоящие перед системой высшего профессионального образования сегодня, связаны с необходимостью обеспечить ее конкурентоспособность на международной арене. Способ достижения этого – расширение всестороннего сотрудничества и привлечение работодателей из различных секторов экономики (в разработке образовательных и учебных программ, обучения и оценки результатов деятельности образовательных учреждений высшего профессионального образования) и создание инновационных центров на территории Республики Таджикистан.

Реформы, проводимые в области образования в Республике Таджикистан, направлены на «создание качественной и доступной системы образования для всех граждан на протяжении всей жизни, обеспечивающей экономику страны компетентными работниками, адаптированными к инфраструктуре и основанной на современных и инновационных технологиях». [2,стр.1] В соответствии с Национальной стратегией развития образования на период до 2030 года (далее НСРО) особое внимание будет уделяться повышению качества образования, а также профессиональным навыкам и компетенциям, приобретенным молодежью и взрослыми в процессе образования.

Основной проблемой, которая наблюдается в действующей системе профессионального образования в Республике Таджикистан, является «отсутствие взаимодействия и согласования интересов работодателей, образовательных учреждений и государства при планировании подготовки профессиональных кадров и эффективного использования имеющихся ресурсов». [3]

Это означает, что растет разрыв между спросом и предложением на рынке труда, а также чаще наблюдается отсутствие необходимых навыков, компетенций и квалификации у выпускников вузов.

Переход к индустриально-аграрной экономике в Таджикистане требует от выпускников навыков и компетенций «новой экономики», а от вузов – совершенствования действующих образовательных программ и новых методов обучения.

Все вышесказанное подтверждается различными исследованиями на рынке образовательных услуг и рынке труда.

Так, в рамках проекта Всемирного Банка был проведен опрос работодателей с целью оказания содействия МОН РТ, вузам и другим заинтересованным сторонам определить навыки, компетенции и квалификации, необходимые выпускникам вузов для соответствующего трудоустройства в частном и государственном секторе Республики Таджикистан.[1] Согласно мнению работодателей (в опросе приняло участие более 400 работодателей), отсутствие профессиональных компетенций у выпускников отрицательно влияет на эффективную деятельность их компаний в большей степени, чем отсутствие общих компетенций или личностных характеристик. Поэтому за последние три года более 67% работодателей не нанимали вообще выпускников, а из тех, кто нанимал, были в основном малые предприятия. Кроме того, исследование показало, что 50,2% занятого взрослого населения не соответствуют требуемым знаниям, квалификациям или профессиональным компетенциям.

При этом, работодатель считает, что найм молодых, высококвалифицированных специалистов на работу способствует укреплению репутации работодателя (особенно на управленческие должности) и повышению операционной эффективности компаний (поскольку уровень образования часто связан с производительностью труда, особенно об этом отметили работодатели из таких сфер, как финансовые услуги, туризм и др.). Другие предполагаемые преимущества найма работников с высшим образованием, по мнению работодателей, включают более динамичный рост предпринимательской деятельности, сокращение расходов на переподготовку работников, а также усиление командной работы на рабочем месте.

В настоящее время более трети работодателей, которые вынуждены заниматься переподготовкой своих сотрудников, в основном обучали их по следующим темам: использование современного оборудования или новых технологий (16%), компьютерные навыки (12%), навыки межличностного общения (12%), отношения с клиентами (11%). Потребность в переобучении нанятых сотрудников может указывать на возникшую у работодателя потребность в конкретных навыках и компетенциях, но может также указывать на неэффективную систему найма на работу.

Основная часть.

В июне 2021 года в рамках реализации проекта GIZ «Профессиональное

образование для секторов экономического роста в Центральной Азии» (РЕСА) была образована Национальная рабочая группа Таджикистана для разработки Национальной концепции кооперативного высшего образования. В состав группы вошли эксперты от Министерства образования и науки Республики Таджикистан, двух университетов-партнеров (Технологический университет Таджикистана и Худжандский политехнический институт Таджикского технического университета им. М. Осими) и бизнес-сообщества.

Следует отметить, что огромная техническая и методологическая помощь НРГ была оказана подрядчиком проекта PECA-ICON-INSTITUTGmbH.

При разработке Национальной концепции КВО НРГ опиралась исключительно на опыт Германии в реализации так называемого дуального высшего образования, при котором студенты приобретают теоретические знания в университете, а практические – на рабочем месте на предприятии.

Ниже приводятся основные аспекты концепции КВО для Таджикистана, которые направлены для решения вышеперечисленных проблем высшего профессионального образования.

Кооперативное высшее образование (КВО) – это новый формат профессионального высшего образования, предлагаемый для дополнения существующего ландшафта высшего образования в Таджикистане.

В рамках образовательных программ КВО используется структурированный метод обучения, который сочетает обучение в вузе с опытом, получаемым студентами во время прохождения практики в компаниях и организациях. Он основан на совместном взаимовыгодном партнерстве между высшим учебным заведением и работодателями (комерческими или некоммерческими организациями, предприятиями или государственными и частными службами). КВО позволяет теоретические знания, полученные во время обучения в вузе, дополнить знаниями и опытом работы, полученными на рабочем месте. В настоящее время КВО приобретает все большее значение, помогая молодым людям плавно перейти от учебы к работе.

Основной принцип КВО – это непрерывный цикл между получением теоретических знаний в вузе и применением этих знаний на практике, на рабочем месте. Такой цикл позволяет КВО создавать синергию между теорией и практикой.

Таким образом, кооперативное высшее образование обеспечивает получение академической квалификации, позволяя студентам получить обширный практический опыт. Это дает возможность студентам брать на себя сложные задачи на ранних этапах своего профессионального пути и способствует построению успешной будущей карьеры.

Особенности программы кооперативного высшего образования:

- систематическая увязка образовательных программ, организационных мероприятий и договорных отношений между участвующими образовательными институтами (университетом и предприятием (рабочее место));
- конкретная функция компании в разработке программы практики, направленной на обучение студента.

Роль работодателя в КВО усиливается и изменяется благодаря их активному вовлечению в разработку образовательных программ, предоставлению соответствующих рабочих мест для студентов, наставничеству студентов во время практики и их оценке в период прохождения студентами практики.

КВО имеет ряд преимуществ по сравнению с традиционным обучением в вузах Таджикистана:

Для студента – возможность учиться и получить практический опыт работы; получить необходимые компетенции для дальнейшего трудоустройства; повышается мотивация в получении высшего образования в новом формате, особенно если рабочее место будет предложено в крупных и знаменитых компаниях. У студентов формируется новая психология будущего работника. Студенты, проходя практику на рабочем месте в качестве потенциальных сотрудников, учатся совершенно по-другому, т.е. более осознанно и заинтересовано. Позиция пассивного потребителя учебной информации сменяется инициативной позицией специалиста, которому надо принимать решения и нести за них ответственность. Студент раньше адаптируется к производственным отношениям в коллективе, социализируется; студент, обучаясь на рабочем месте, имеет возможность показать свои навыки и старание, свой потенциал в качестве перспективного сотрудника, т.е. для дальнейшего успешного трудоустройства.

Для вузов – повышается качество образования за счет структурированного метода обучения, сочетающего обучение в вузе с практикой на рабочем месте; тесно взаимодействует с работодателем по поводу совершенствования образовательных программ, с учетом конкретных требований рынка труда, разработки учебного плана, программ практики студентов на рабочем месте, повышения квалификации преподавателей вузов на базе созданных условий обучения у работодателя; меняется траектория обучения, обеспечивается принцип «от теории к практике и наоборот». Студент больше работает не с текстами и кейсами, а с конкретными производственными ситуациями. Сложные теории легче осваиваются через практику и решение реальных профессиональных задач; повышается конкурентоспособность вуза и его имидж на рынке образовательных услуг за счет повышения уровня трудоустройства выпускников по специальности.

Для работодателя – предоставляет возможность формировать компетенции потенциальных сотрудников, т.е. возможность для работодателя самому принимать активное участие в подготовке специалиста и его дальнейшего найма на работу. Работодатели получают возможность оценить уровень подготовленности будущих специалистов непосредственно на рабочем месте у себя, т.е. в производственных условиях; развивать социальное партнёрство и вносить вклад в повышение качества образования, создавать уникальные условия для организации учебного процесса на рабочем месте для студента; вносить вклад в развитие человеческого капитала страны; иметь возможность нанимать высокомотивированных студентов, карьерные цели которых напрямую связаны с работой у работодателя.

Для общества и экономики – решает проблемы дефицита кадров, особенно в условиях ускоренной индустриализации страны, в соответствии с Национальной стратегией развития Республики Таджикистан на период до 2030 года; повышает возможности трудоустройства выпускников; содействует развитию партнерства между вузом и работодателем; способствует трудоустройству молодежи и их интеграции в общество; содействует развитию инновационных процессов в стране.

Кооперативное высшее образование не заменяет существующие академические программы в вузе, это дополнительный формат обучения для улучше-

ния предлагаемого высшего образования на институциональном, национальном и международном уровнях. Следует понимать, что КВО не может охватить всех студентов.

Международная практика показывает, что программы КВО обычно предлагаются на уровне бакалавриата. Однако они также могут быть предложены на уровне магистратуры и докторантуры, если стороны – вуз и работодатель создают необходимые условия для организации КВО на этих уровнях обучения.

Выводы.

Разработанные в рамках проекта GIZ «Профессиональное образование для секторов экономического роста в Центральной Азии» (РЕСА) Концепция КВО РТ и Типовое Положение дуального обучения в профессиональном образовании РТ послужили основанием для разработки «Положения об организации дуального образования в образовательном учреждении высшего профессионального образования Республики Таджикистана». Этот важный документ был одобрен решением коллегии Министерства образования и науки Республики Таджикистан от 27 июля 2023 года № 11/30 и в настоящее время определены два пилотных вуза.

Таким образом, остановившись лишь на некоторых аспектах кооперативного высшего образования с уверенностью можно сказать, что внедрение его в высшие учебные заведения республики даст новый импульс для подготовки высококвалифицированных и конкурентоспособных специалистов, а также оно будет способствовать решению проблемы недостатка квалифицированных специалистов в ведущих отраслях экономики и малого бизнеса и тем самым повысится уровень качества высшего образования в республике.

Литература.

Мирзоев Ш. (2019 г.) Республика Таджикистан. Национальное обследование работодателей: страновой отчет. Проект Развитие высшего образования при финансовой поддержки Всемирного Банка в Таджикистане. В печатной версии.

Национальная стратегия развития образования Республики Таджикистан на период до 2030 г. Утверждена постановлением Правительства Республики Таджикистана от 29 сентября 2020 года, № 526. Душанбе, 2020. – 109 с.

Отчет проекта «Применение стратегии профессиональной подготовки кадров Группы двадцати: Партнерство МОТ и Российской Федерации» (2017 г.). Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-ed_emp/-/-ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_738141.pdf/

ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ В УЗБЕКИСТАНЕ

С. Джалолов

Центр IT-инвестиций, Ташкент, Узбекистан

jalolovsarvar@gmail.com

CURRENT STATE OF VOCATIONAL GUIDANCE IN UZBEKISTAN

S. Jalolov

IT Investment Center, Tashkent, Uzbekistan

jalolovsarvar@gmail.com

Аннотация: данная статья представляет собой резюме оценки, направленной на проведение тщательного анализа системы профессионального образования и обучения в Узбекистане, изучение правовых документов и оценку эффективности и результативности проектов и политики в этой области. Статья изучает передовой опыт Центральной Азии и зарубежья, потому она направлена на предоставление хорошо продуманных рекомендаций, разработанных с учетом местного контекста, а также потребностей национального и глобального рынка труда.

Ключевые слова: ПОО, профориентация, молодежь, трудоустройство.

Abstract: this article is a summary of an assessment aimed at conducting a thorough analysis of the vocational education and training system in Uzbekistan, examining legal documents and assessing the effectiveness and efficiency of projects and policies in this area. By examining best practices from Central Asia and abroad, the article also aims to provide well-thought-out recommendations tailored to the local context as well as national and global labor market needs.

Key words: VET, career guidance, youth, employment.

Введение.

Быстро растущее население Узбекистана достигло 35 миллионов в 2021 году и, как ожидается, достигнет 40 миллионов к 2030 году. Более 60% из них моложе 30 лет, поэтому их трудоустройство становится одним из решающих факторов экономического развития страны. Хотя основные реформы направлены на создание новых рабочих мест и поддержку предпринимательства, подготовка молодых людей к рынку труда остается еще одной важной темой для разработки политики.

Система ПОО Узбекистана, сформировавшаяся в течение первых 15 лет XXI века и ориентированная на обязательное среднее специальное образование в профессиональных колледжах и академических лицеях (после 9 лет обучения в школах), претерпела множество изменений после прихода к власти нового правительства. Последняя системная реформа 2020/2021 года, начавшаяся с предварительного перехода на 11-летнее обучение в школах, установила гибкий путь для учащихся с несколькими вариантами продолжения обучения после 9 класса. Новая система предусматривает целостный подход ко всей

системе ПОО в стране и вводит формальные процедуры профориентации в средних школах.

В этой статье представлена информация о контексте и направлениях политики профессионального образования и обучения. Представлен обзор основных законов и других правовых документов, а также процедур, связанных с ПОО, определенных законодательством. В нем также объясняется, как работает система и практические аспекты системы ПОО в Узбекистане. Результаты предыдущих оценок правовой базы, а также национальной политики и проектов, проведенных международными организациями, представлены в следующем разделе.

Контекст страны

Сегодняшняя статистика показывает, что 73 миллиона молодых людей во всем мире являются безработными. Это число значительно больше, если принять во внимание количество людей, не зарегистрированных в качестве безработных. По данным Всемирного банка, в 2015 году 620 миллионов человек не перешли ни на дальнейшее образование, ни на обучение, ни на рынок труда. Глядя на ту же статистику в Узбекистане, мы видим, что доля 14–30-летних людей, которые не обучались, не работали (NEET: not in education, employment, or training) составила 37% (3,2 млн человек) [1, с. 47]. Хотя существует множество условий, ведущих к получению статуса NEET, недостаточная квалификация является одним из основных.

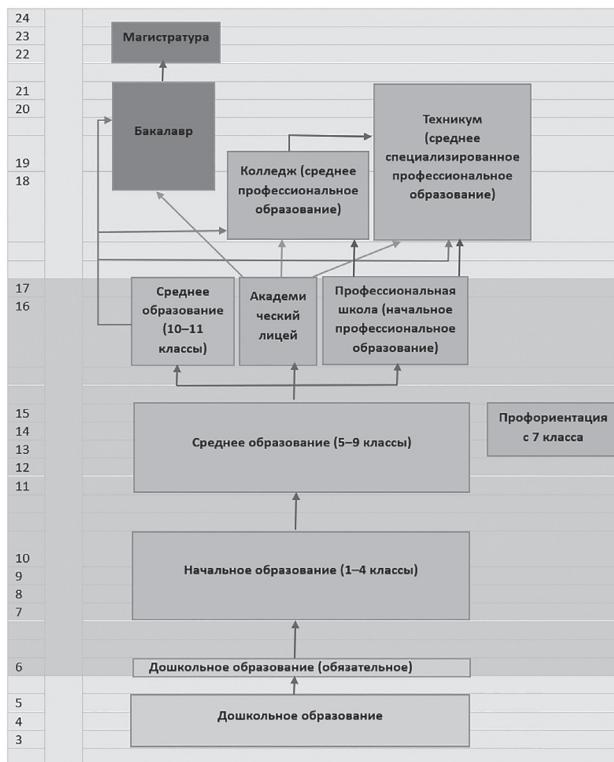


Рисунок 1. Профориентация и ПОО в системе образования Узбекистана

Согласно официально признанным источникам, в 2019 году 95,1 процента старшеклассников Узбекистана были зачислены на программы профессионального обучения. По данным Госкомстата, на начало 2020/2021 учебного года общее количество профтехучилищ составляло 339. Всего в этих профтехучилищах обучалось 79,0 тысяч школьников. Сегодня более 400 тысяч школьников оканчивают 11 классов, 20 процентов из них учатся в профессионально-технических училищах [2].

Как показывает отраслевая оценка, проведенная Азиатским банком развития (2022 г.), 49 процентов промышленных предприятий испытывают проблемы с поиском квалифицированной рабочей силы. 35 процентов фирм в Узбекистане называют нехватку основных навыков препятствием для роста [3]. Кроме того, эксперты отмечают, что нехватка квалифицированных кадров сдерживает развитие экономики страны. Вопрос профессионального роста специалиста является одной из основных причин неспособности системы адекватно реагировать на запросы рынка труда и экономики.

Последние изменения в законодательстве. После высокого уровня безработицы, особенно среди молодежи, и ограниченного внимания со стороны правительства, недавние позитивные социально-экономические изменения создают возможность переосмыслить и реформировать существующую политику профессионального образования и обучения (ПОО) для будущего инклюзивного и устойчивого развития. Следовательно, система и политика ПОО в Узбекистане меняются. Правительство приняло ряд законодательных мер, и национальные заинтересованные стороны создают новое видение ПОО. В результате развиваются новые институциональные конфигурации, управление и организация учреждений ПОО.

Согласно новой редакции Закона Республики Узбекистан «Об образовании» (2020 г.), диагностическая профессиональная оценка школьников и профориентация должны быть организованы в рамках основного среднего образования (после 7 класса). Статья 10 Закона Республики Узбекистан «Об образовании» дает информацию об уровнях профессионального образования в стране. В зависимости от приобретаемой профессии и специальности профессиональное образование включает следующие уровни:

- начальное профессиональное образование – предоставляется в профессиональных училищах;
- среднее профессиональное образование осуществляется в колледжах;
- среднее специальное профессиональное образование в техникумах [4].

Указом Президента РК-4391 создан Центр развития и профориентации, деятельность которого направлена на рефлексивную деятельность подростков разного возраста (учащихся 9 и 10 классов школ и первокурсников лицеев и колледжей). Преподаватели и психологи Центра помогают каждому студенту выявить его сильные и слабые стороны и склонности, а также обдуманно, внимательно и самостоятельно подойти к выбору профессии [5].

28 января 2022 года Президент Узбекистана Шавкат Мирзиёев утвердил Стратегию развития нового Узбекистана на 2022–2026 годы. Стратегия предполагает создание возможности обучать каждого гражданина определенной профессии за счет государства [6]. В качестве основных задач в документе также определены удвоение масштабов профессионального обучения, обучение 1 млн безработных граждан профессиям, а также увеличение участия негосу-

дарственных образовательных учреждений в этом процессе до 30 процентов.

В соответствии с Указом Президента №PQ-4804 при Министерстве занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан в махаллях созданы 16 моногородов «Ишга мархамат», 30 центров профессиональной подготовки и 136 центров профессиональной подготовки населения в махаллях. Узбекистан [7]. Через год было принято решение о создании в этой системе еще 28 центров профессионального обучения.

Данные меры являются первыми шагами на пути развития организованной и эффективной системы профориентационной работы, сохраняющей баланс между личными интересами будущих специалистов и интересами общества и государства. Однако организация профориентации испытывает значительные трудности, что не позволяет реализовать ее потенциал, превратить в эффективный инструмент кадровой политики.

Рекомендации.

Чтобы прийти к пониманию общей структуры систем развития навыков в Узбекистане, их управления и финансирования, требований, обеспечения качества и связей с рынком труда, все еще требуется более активное взаимодействие с важными национальными заинтересованными сторонами. Поскольку частный сектор играет важную роль в экономике Узбекистана (почти 57 процентов ВВП в 2016 году), повышение его роли в разработке и реализации имеет особенно важное значение.

В дополнение к этому, квалификация, создание учебных программ, аккредитация учебных центров и профессиональных училищ, процессы обеспечения качества, требования к учителям и наставникам, практика оценки и тестирования, а также признание предыдущего обучения и путей развития – вот некоторые области, в которых это является важной проблемой. Разработка национальной системы профессионального образования и профориентации была бы лучшим решением этих проблем.

Национальная система профессионального образования и профориентации должна учитывать следующие изменения:

1. Установить стандарты качества для учреждений профессионального образования, профессиональных училищ, колледжей и техникумов и определить их правила.

2. Создать минимальные квалификационные требования к педагогам и наставникам в сфере профориентации и профессионального образования и повысить квалификацию действующих педагогов.

3. Обеспечить оборудованием и учебными материалами, соответствующими современным образовательным стандартам.

4. Цифровизировать систему ПОО и профориентации.

5. Построить систему взаимодействия учреждений ПОО, центров профориентации и работодателей.

6. Расширить возможности профориентации и ПОО с учетом инклюзивности и гендерного равенства.

Гибкость, предоставляемая семьям и молодым людям в выборе своей карьеры после завершения базового образования, в частности в выборе учебного заведения и области, в которой они будут продолжать дальнейшее обучение, является фундаментальным изменением в ходе нынешних реформ

ПОО. Чтобы помочь в принятии обоснованных решений о карьере, Узбекистану необходимы национальные стандарты высококачественного ПОО и данные о рынке труда. Семьи и дети должны иметь возможность адаптировать свои стремления, чтобы принять реалистичное решение. Это включает в себя определение навыков, которые могут им понадобиться в будущем, осведомленность о возможностях выбранной ими карьеры, знание уровней оплаты, гарантий трудоустройства и местных перспектив.

Литература.

1. Молодежь Узбекистана: вызовы и перспективы, ЮНИСЕФ, 2020 <https://www.unicef.org/uzbekistan/media/3541/file/Youth%20of%20Uzbekistan-%20Challenges%20and%20Prospects.pdf>
2. Агентство по статистике при Президенте Республики Узбекистан <https://www.stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/social-protection>
3. Азиатский банк развития. (2022, декабрь). Развитие навыков в Узбекистане: оценка сектора. Получено 21 марта 2023 г. по адресу: adb.org/sites/default/files/institutional-document/859636/skills-development-uzbekistan-sector-assessment.pdf
4. Закон Республики Узбекистан «Об образовании» от 23.09.2020 г. № 3РУ-637. Доступно по адресу: <https://lex.uz/docs/5700831>
5. Указ Президента «О мерах по внедрению новых принципов управления в системе высшего и среднего специального образования» от 11.07.2019 №РQ4391. Доступно по адресу: <https://lex.uz/ru/docs/-4415478?ONDATE=01.04.2022>
6. Указ Президента Шавката Мирзиёева «О Стратегии развития нового Узбекистана на 2022–2026 годы» от 28.01.2022, №ПФ-60. Доступно по адресу <https://lex.uz/uz/pdfs/5841077>
7. Указ Президента «О дополнительных мерах, направленных на привлечение предпринимательства, повышение трудовой активности и профессиональной подготовки малоимущих и безработных граждан, а также обеспечение занятости» от 11.08.2020 № РQ4804. В ЛексУЗ. Получено 21 марта 2023 г. с <https://lex.uz/docs/-4945748>

МЕТОДЫ ПРОФОРИЕНТАЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Н.Р. Сафаров

Янгиерский педагогический колледж Сырдарьинской области
niyatillasafarov74@gmail.com

METHODS OF CAREER GUIDANCE IN VOCATIONAL EDUCATION

N.R.Safarov

Yangier Pedagogical College of Syrdarya region
niyatillasafarov74@gmail.com

Аннотация: в данной статье рассматривается важная тема профориентации в профессиональных образовательных учреждениях. Профориентация является неотъемлемой частью успешного становления и развития личности, помогает определить направление профессионального роста и выбора карьеры. В статье представлен обзор методов профориентации, их роли в образовательных учреждениях и важности для поддержки студентов и обучающихся в принятии правильных карьерных решений.

Ключевые слова: профориентация, профессиональное образование, методы профориентации, карьерный выбор, студенты, образовательные учреждения.

Abstract: this article discusses an important topic of career guidance in vocational education. Career guidance is an integral part of the successful formation and development of personality, helping to determine the direction of professional growth and career choice. The article provides an overview of career guidance methods, their role in educational institutions and their importance for supporting students and students in making the right career decisions.

Keywords: career guidance, vocational education, career guidance methods, career choice, students, educational institutions.

Введение.

Профессиональное образование является ключевым этапом в жизни каждого человека, определяющим его дальнейшую карьеру и успех на рынке труда. Важность правильного выбора профессии и специализации невозможно переоценить, ведь это напрямую влияет на удовлетворенность трудом и достижение жизненных целей. Поэтому профориентация играет значимую роль в профессиональном образовании, помогая студентам и обучающимся определиться с наиболее подходящими профессиональными путями.

Методы исследования

- Тестирование и опросники. Один из распространенных методов профориентации – это использование различных тестов и опросников. Тестирование может включать в себя анализ интересов, способностей, личностных характеристик и ценностных ориентаций. Полученные результаты помогают выявить склонности и предпочтения студента, пре-

доставляя основу для принятия обоснованных карьерных решений.

- Индивидуальные консультации. Профессиональные консультанты могут работать с отдельными студентами или группами, предоставляя индивидуальную оценку и помочь в профориентации. При таком подходе учитываются уникальные особенности каждого студента, что способствует более точному и адаптированному карьерному планированию.
- Практические занятия. Методы профориентации также могут включать различные практические занятия, которые позволяют студентам познакомиться с разными профессиями и отраслями. Это может включать мастер-классы, стажировки, экскурсии на предприятия и встречи с представителями различных профессий.
- Психологические тренинги. Организация психологических тренингов помогает студентам развивать личностные качества, необходимые для успешной карьеры. Такие тренинги способствуют повышению уверенности в себе, управлению стрессом и развитию коммуникационных навыков.

Полученные результаты. Результаты применения методов профориентации в профессиональных образовательных учреждениях показывают положительные изменения в выборе карьеры студентами. Люди, которые прошли профориентацию, склонны совершать более информированные и осознанные решения относительно своего профессионального будущего. Это снижает вероятность ошибочного выбора профессии и в итоге способствует увеличению удовлетворенности работой и успеху в карьере.

Результаты и их обсуждение

Методы профориентации играют важную роль в образовательной среде, предоставляя студентам возможность более глубокого самопознания и осознанного выбора профессионального пути. Однако необходимо учитывать, что профориентация – это динамичный процесс, который требует постоянного обновления и адаптации методов к современным рыночным условиям и профессиональным требованиям.

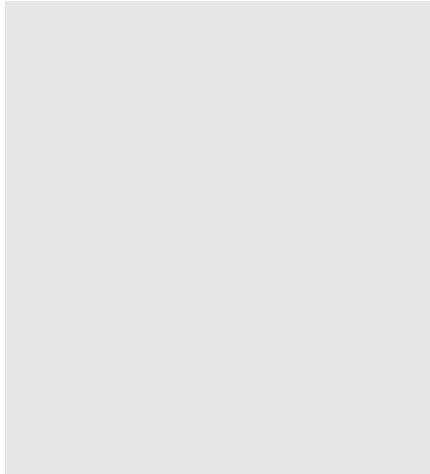
Выводы.

Профориентация является важной составляющей профессионального образования. Методы профориентации помогают студентам определиться с карьерными путями, основываясь на их интересах, способностях и целях. Это позволяет увеличить вероятность успешной и удовлетворительной карьеры. Однако разработка и совершенствование методов профориентации должны продолжаться для достижения наилучших результатов и адаптации к изменяющимся условиям.

Предложения. Дальнейшие исследования в области профориентации должны уделять внимание совершенствованию методов, внедрению современных технологий, а также анализу эффективности программ профориентации в разных образовательных учреждениях. Также важно создание партнерств между образовательными учреждениями и предприятиями для организации стажировок и практических занятий, что поможет студентам более реалистично представить свою будущую профессиональную деятельность.

Литература.

1. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учебное пособие для психологов/ Э. Ф. Зеер. – 3е изд., стер. – М.: Академия, 2009. – 239 с.
2. Климовец О.В. Введение в специальность экономиста// Успехи современного естествознания. – 2010. – № 10 – С. 124–126.
3. Михайлова Е. И. Кейс и кейс-метод: общие понятия // Маркетинг. – 2010. – № 1. – С. 32–34.
4. Смолянинова О. Г. Информационные технологии и методика case-study в профессиональном обучении студентов педагогического вуза // Труды Всероссийской научно-методической конференции «Образование XXI: инновационные технологии диагностика и управление в целях информатизации гуманизации». – Красноярск, 2000. – 147 с.
5. Чистякова С. Н. Ключевая проблема общего среднего и профессионального образования / С. Н. Чистякова, Н. Ф. Родичев // Профессиональное образование. Столица. – 2009. – № 7. – С. 10–14.



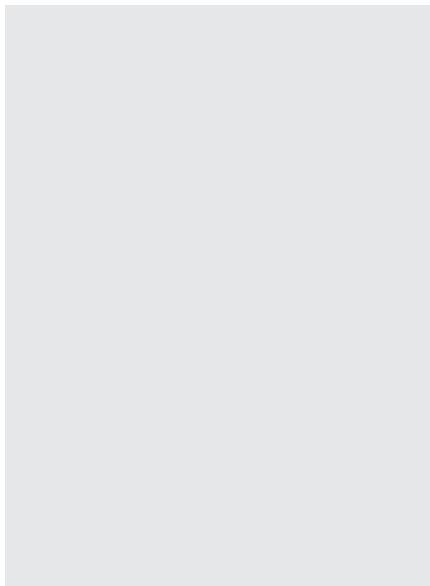
3-Я СЕКЦИЯ

ЦИФРОВИЗАЦИЯ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО

ОБРАЗОВАНИЯ И МЕТОДИЧЕСКАЯ

ПОДДЕРЖКА



ИНТЕРАКТИВНЫЕ РАБОЧИЕ ЛИСТЫ В СОЦИАЛЬНОМ СЕРВИСЕ WIZER

Н.У. Асанова

*Каратайский строительно-технический колледж, город Каратай,
Жамбылская область, Казахстан, nurhat-85@list.ru*

INTERACTIVE WORKSHEETS IN THE WIZER SOCIAL SERVICE

N.U.Asanova

*Karatauconstruction and technical College, Karatau city,
Zhambyl region, Kazakhstan, nurhat-85@list.ru*

Аннотация: в данной статье показана эффективность применения цифровых технологий в сфере образования. С помощью сервиса Wizer.me можно создавать интересные дидактические материалы по любой тематике учебных программ, используя тексты, видео, аудио, картинки, в том числе интерактивные.

Ключевые слова: цифровое обучение, дистанционное обучение, цифровые образовательные ресурсы, оценка знаний, интерактивный лист.

Abstract: this article shows the effectiveness of the use of digital technologies in the field of education. With the help of the service, you can create interesting didactic materials on any subject of educational programs using texts, videos, audio, pictures, including interactive ones.

Keywords: digital learning, distance learning, digital educational resources, knowledge assessment, interactive sheet.

Введение.

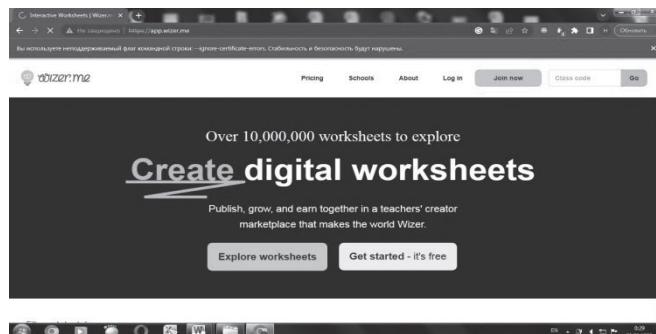
Идею цифровой трансформации можно назвать мировым трендом. Цифровые технологии играют важную роль в развитии экономики многих стран. Известно, что XXI век – век информатизации. В эпоху развития информационных технологий будущее нашего государства – дать подрастающему поколению современное образование и способствовать всестороннему развитию, что несомненно требует от преподавателя творческого поиска. Процесс обучения, осуществляемый с помощью компьютера и информационных технологий, формирует у обучающегося новое мышление, подталкивает его к поиску системных связей и закономерностей, в результате – к формированию собственного профессионального потенциала. Современное информационное общество исходит из общих закономерностей, формирующих мышление обучающихся и развивающих компьютерное обучение. [2]

Цифровые образовательные ресурсы являются одним из компонентов системы электронного обучения, определяющих содержание образования. Активное использование ЦОР подрастающим поколением в учебном процессе для обеспечения высокого качества образования сегодня является одной из актуальных проблем перед педагогическим сообществом в рамках цифровизации.

Основная цель цифровизации – повышение конкурентоспособности, улучшение качества жизни населения, ускорение и упрощение учебно-воспитательного процесса, снижение нагрузки на студентов, преподавателей, родителей, повышение качества образования.

Основная часть.

Wizer.me – это сообщество педагогов, создающих инновационные образовательные ресурсы для учебных занятий в открытой информационно-образовательной среде. Wizer может использоваться преподавателями для создания ресурсов с целью реализации технологий «перевернутого» урока, критериального оценивания, смешанного обучения (интерактивные рабочие листы для практической работы или домашнего задания, формы итоговой оценки, анкеты и формы обратной связи). [1]



***Рисунок 1.** Главное окно сервиса Wizer*

Возможности сервиса позволяют быстро создавать широкий спектр типов задач: открытые вопросы, выбор нескольких ответов, соответствие, настройка соответствия, заказ, заполнение пробелов в тексте, заполнение комментариев к изображению, таблицы, аудиозапись фрагмента.

Сервис Wizer собирает опыт и творчество преподавателей в галерее, опубликованной и открытой для дальнейшего использования или позволяет редактировать цифровые образовательные ресурсы. Платформа сервиса позволяет организовать совместную удаленную работу преподавателей по созданию дидактического материала. Все преподаватели, имеющие доступ к интернету, имеют возможность использовать, изменять подготовленные рабочие листы на своих занятиях по ссылке. [1]

Интерактивные рабочие листы, подготовленные в сервисе Wizer.me, очень удобны для критериального оценивания знаний, полученных студентами.

В открытой галерее сервиса Wizer представлена обширная коллекция готовых интерактивных рабочих листов, созданных педагогическим сообществом, в том числе на казахском, русском и других языках. Материалы структурированы по тематическим и возрастным категориям. Рабочие листы можно отсортировать по языку, возрасту, названию дисциплины. Пользователь может использовать любой рабочий лист в галерее. Далее в аккаунте, где зарегистрирован пользователь, можно внести необходимые корректировки в копию рабочего

листа. Есть возможность поделиться интересным рабочим листом с коллегами по ссылкам в социальных сетях.

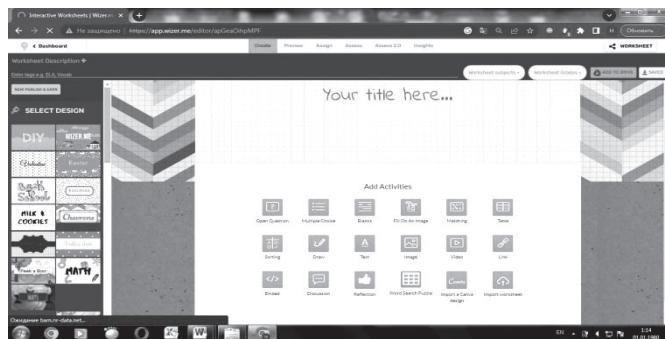


Рисунок 2. Окно создания задания

Дизайн интерактивных рабочих листов тщательно продуман, чтобы пользователи могли выбирать фон и темы и форматировать шрифт. Далее пользователь выбирает тип задачи: открытый ответ, выбор нескольких ответов, текст, заполняющий пробелы, ответ на изображение, настройка соответствия, заполнение таблицы, классификация, рисование, создание текста, работа с изображением, работа с видеофрагментом, добавление ссылки, добавление интерактивной задачи из сторонних ресурсов (карта Google, интерактивный плакат Thinglink, презентация SlideShare и т.д.). Сервис Wizer позволяет пользователю добавлять мультимедийные файлы (видео, аудио, изображения) в задачи рабочего листа. Отвечая на задание карты вопросов, обучающийся может записать свой ответ в текстовом, графическом формате, а также отправить ответ в виде аудиофайла. Соответственно, пользователь, составивший задание, может записать его в виде аудиофайла: прочитать вслух текст задания или инструкции и задать вопрос. [1]

После завершения работ по составлению заданий пользователь отправляет обучающимся ссылку на готовый интерактивный рабочий лист.

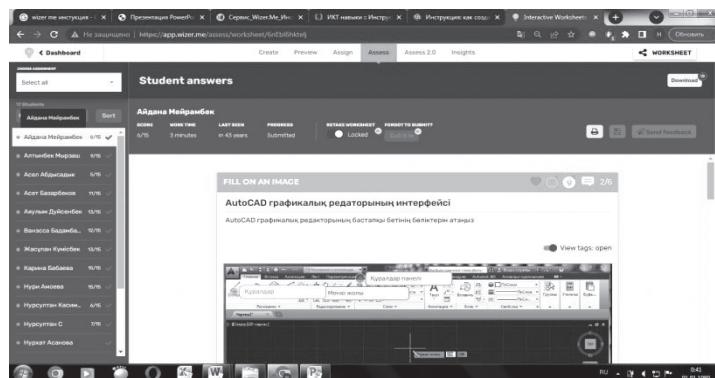


Рисунок 3. Рабочий лист

Переключив переключатель в положение «открыто», пользователь может получить доступ к рабочему листу учащихся. Если пользователю необходимо получить ответы на задания рабочего листа из нескольких классов (групп), необходимо ввести название каждого класса, нажав кнопку «добавить еще». Это необходимо для присвоения отдельной ссылки студентам определенной группы. Каждая группа получает свою ссылку и PIN-код, чтобы пользователь мог анализировать ответы студентов для каждой группы отдельно.

Если пользователь должен отправить рабочий лист студентам по электронной почте, необходимо будет щелкнуть значок ссылки, чтобы скопировать и вставить ссылку на рабочий лист прямо в электронное письмо.

Когда рабочие листы открыты, студенты могут работать и изменять свои ответы. После того как пользователь заблокировал доступ, студенты больше не могут изменять свои ответы на странице. При этом студенты по-прежнему могут видеть рабочий лист с комментариями ответа, отправленными пользователем.

После нажатия на ссылку учащиеся сначала вводят свое имя и придуманный пароль и подтверждают пароль. Вы можете использовать свой адрес электронной почты, учетные записи Google (Microsoft), но не обязательно.

Если пользователь предоставляет студентам только PIN-код рабочего листа, нажимают на ссылку <https://app.wizer.me/learn/> и вводят PIN-код, предоставленный преподавателем, в открывшееся окно. Далее нужно нажать стрелку и войти в систему в открывшемся окне, после чего откроется рабочий лист с заданиями.

Чтобы организовать сотрудничество с другими преподавателями, пользователь нажимает кнопку «поделиться с учителями» в верхнем меню сайта и копирует ссылку. Чтобы проверить ответы учащихся, пользователь входит в свою учетную запись Wizer, затем выбирает нужный рабочий лист и загружает его, щелкнув изображение. [1]

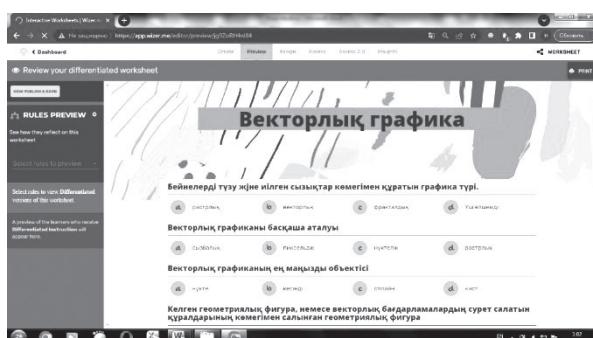


Рисунок 4. Лист ответа

На открывшейся странице пользователь видит справа список работающих и ответивших студентов. Ответы выбранного студента появятся в форме рабочего листа. В верхней части листа ответов указаны имя и статистика студента (количество правильных ответов, время выполнения, время выполнения работы).

Большинство вопросов оцениваются автоматически, поэтому проверка занимает минимум времени. Однако задачи с открытым ответом требуют ручной проверки.

Таким образом, интерактивные рабочие листы – это бланки, в которых собраны задания разных типов. Wizer.me – простой и быстрый инструмент для создания интерактивных рабочих листов с заданиями и упражнениями, включая видео. Можно не только создать свои собственные, но и использовать готовые рабочие листы, созданные по многим темам. Преподаватель может создавать рабочие листы на основе видеоуроков, добавлять к ним различные задания и отправлять студентам задания по ссылке. Студенты регистрируются на сайте и выполняют предложенные задания. Ответы студентов преподаватель может увидеть в личном кабинете. [1]

Заключение.

С помощью сервиса можно создавать интересные дидактические материалы по любой тематике учебных программ, используя тексты, видео, аудио, картинки, в том числе интерактивные.

Наше молодое поколение должно быть конкурентоспособным на международном уровне в различных областях, включая искусственный интеллект и крупномасштабное создание данных. Как отметил глава государства, цифровизация страны – это не цель, это инструмент достижения Казахстаном абсолютного преимущества. Поэтому я считаю, что современное цифровое образование является ключом к современному обучению.

Литература.

1. <https://app.wizer.me/>
2. Александров А. М. Четвертая промышленная революция и модернизация образования: международный опыт // Стратегические приоритеты. 2017.
3. Тозик, В.Т. Компьютерная графика и дизайн: Учебник для нач. проф. образования / В.Т. Тозик, Л.М. Корпан. – М.: ИЦ Академия, 2013. – 208 с.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПОРТАЛА EDUPAGE В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

М.О. Кыргызбаев

*Каратайский строительно-технический колледж, город Каратай,
Жамбылская область, Казахстан, margulan-kirgizbaev@mail.ru*

THE EFFECTIVENESS OF USING THE EDUPAGE PORTAL IN THE EDUCATIONAL PROCESS

M.O.Kirgizbayev

*Karatauconstruction and technical College, Karatau city,
Zhambyl region, Kazakhstan, margulan-kirgizbaev@mail.ru*

Аннотация: в данной статье рассматриваются преимущества и роль образовательного портала в образовательном процессе. Статья рассказывает об опыте использования портала <https://kctk.edupage.org> в учебном процессе.

Ключевые слова: автоматизация рабочего места, дистанционное обучение, учебно-методический комплекс, оценка знаний, электронный журнал, видеоурок.

Abstract. this article discusses the advantages and role of the educational portal in the educational process. The content of the article the experience of using the portal <https://kctk.edupage.org> in the educational process.

Keywords: workplace automation, distance learning, educational and methodical complex, knowledge assessment, electronic magazine, video lesson.

Введение.

Качественная и осознанная передача знаний зависит от уровня педагогов, интеллигенции в системе образования. В традиционной системе образования главной целью профессиональных учебных заведений, готовящих квалифицированных специалистов, являлось только освоение квалификаций. Сейчас в Казахстане, находящемся в мировом образовательном пространстве, возникла необходимость предложить систему образования, ориентированную на результаты обучения. При этом упор идет на компетентностные способности человека для подготовки компетентного специалиста – и это одна из основных актуальных проблем. Под компетентностью можно понимать способность современного педагогического сообщества к самоизменению. [1]

Основная часть.

В настоящее время в стране система образования претерпела ряд модернизаций и обновлений, что позволяет провести интеграцию в мировое образовательное пространство. Это связано со значительными изменениями в учебно-воспитательном процессе, изменилась парадигма образования, обновляется содержание образования, появляются новый подход, новые отношения.

Развитие информационных технологий привело к возникновению необходимости радикальной реструктуризации систем управления в сфере образования. Внедрение информационных технологий с сохранением действующих

моделей организационного управления является эффективным для развертывания системы учебной работы.

Автоматизация рабочего места в процессе развития новых технологий в соответствии с требованиями современного общества является одной из основных проблем. В учебных заведениях и других сферах ставятся вопросы расширения системы информатизации и автоматизации рабочих мест.

На протяжении нескольких лет в учебном процессе Карагандинского строительно-технического колледжа активно используется портал kctk.edupage.org. Его особенность состоит в том, что администрация имеет возможность дистанционно проводить анализ всей информации о педагогах, студентах и при необходимости получать актуальную информацию. Безусловно, одно из главных преимуществ портала – это сокращение бумажной работы, экономия рабочего времени и использование современных автоматизированных рабочих мест.

Портал – это сетевой телекоммуникационный узел, обладающий свойством быстрого доступа. Современные интернет-порталы представляют собой сложный сетевой информационно-технологический комплекс и ориентированы на выполнение справочных, аналитических, коммуникационных, образовательных и других информационных услуг. [2]

На портале предусмотрены административный, преподавательский и личный кабинет студентов. В личном кабинете преподавателя есть возможность опубликовать рабочую учебную программу, просмотреть расписание занятий, выдать домашнее задание и получать обратную связь, обучать студентов, связаться с родителями, провести текущую и промежуточную аттестацию (сдача экзаменов в онлайн-режиме), выставлять оценки в электронном журнале. То есть сократить бумажную работу и сэкономить время.

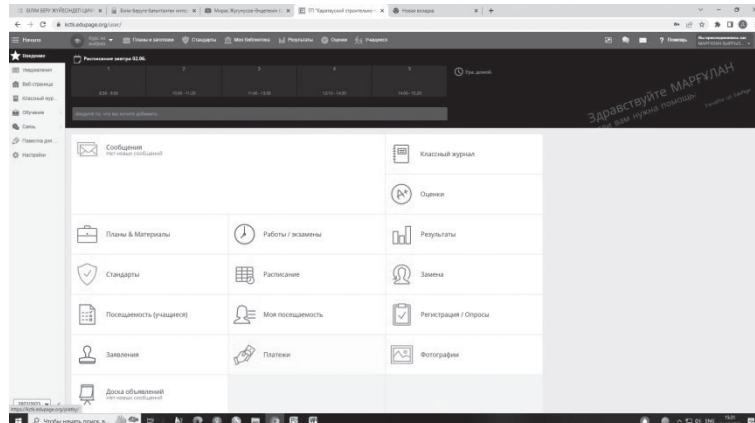


Рисунок 1. Главное окно портала kctk.edupage.org

Раздел учебно-методического комплекса дисциплины является актуальным и необходимым ресурсом. Учебно-методический комплекс дисциплины на портале создается на основе автоматизированной информационной системы организации учебного процесса.

Основной состав учебно-методического комплекса:

- рабочая учебная программа дисциплины;
 - учебные пособия по дисциплине;
 - видеоматериалы;
 - аудиоматериалы;
 - материалы текущего, промежуточного контроля.

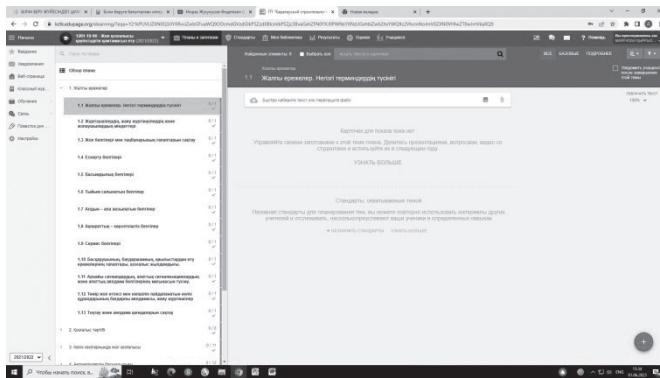


Рисунок 2. Обзор плана дисциплины

Использование видеоуроков и демонстрация презентаций в качестве учебного пособия повышает воображение, абстрактное мышление, интерес к изучаемому учебному материалу и предмету. Презентации, с одной стороны, являются средством наглядного представления учащимся нового материала (иллюстраций, фотографий, изобразительных, дидактических материалов и т. д.), а с другой – облегчают учителям процесс усвоения этих материалов и уроков с их использованием. [2]

Видеоуроки – еще один шаг вперед в развитии педагогических технологий. Информация студентам может быть передана также через телевизор, компьютер и другие ресурсы, то есть видео-, аудиоконтент – это реалии современного образовательного процесса, эффективное восприятие информации несомненно через различные технические средства. Видеоуроки, используемые в учебном занятии, показаны по ссылкам ниже:

<https://www.youtube.com/watch?v=dITozEXGY8U&t=26s>

<https://www.youtube.com/watch?v=YbBRS2iWidE&t=5s>

https://www.youtube.com/watch?v=AQ_7zrmC4mE&t=51s

<https://www.youtube.com/watch?v=GS-LTY0sF04>

<https://www.youtube.com/watch?v=Uy85BjWSJM>

В оценке знаний студентов обучающих групп в настоящее время имеются возможности широкого использования информационных технологий. На образовательном портале kctk.edupage.org предусмотрена электронная система тестирования. С помощью этой системы студенты могут проверить свои знания в форме теста и моментально увидеть результаты.

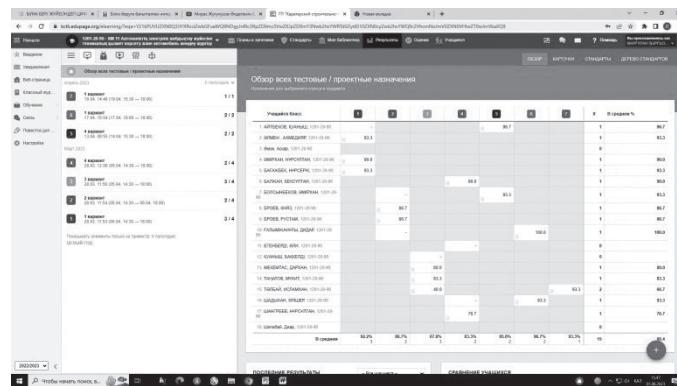


Рисунок 3. Обзор всех тестовых/проектных назначений

Помимо системы тестирования портал kctk.edupage.org предоставляет различные дидактические материалы для проведения диагностики, оценки, закрепления знаний студентами.

В разделе «План и заготовки» в EduPage есть два типа основных заготовок:

- * материал (тесты, домашнее задание, презентации или проекты);
* карточка.

Различают два типа карточек:

карточки типа «тестовый вопрос» и «карточки презентации» – одна карточка соответствует одному слайду презентации.

- ➡ Карточка с вопросами ABCD
 - ➡ Карточка с вопросом, где требуется ввод ответа
 - ➡ Карточка с вопросом «Сортировка»
 - ➡ Карточка с вопросами «Слепая карта»
 - ➡ Карточка с вопросом «Категории»
 - ➡ Карточка с вопросами «Связанные пары»
 - ➡ Карточка «Открытый вопрос»
 - ➡ Тип вопроса «Выберите правильную плитку»

Карточка «Контрольный вопрос». Педагог подготавливает карточки с тестовыми вопросами, в основе которых лежит возможность сгенерировать тест. Также педагог может выбрать несколько карточек и назначить их в качестве домашнего задания. Доступны многие типы вопросов – вопросы с вводом, вопросы с несколькими вариантами ответов, сортировка, объединение в пары, категоризация, слепая карта или открытый вопрос.

В чем заключается эффективность карточки с вопросами по сравнению с тестовыми заданиями?

Гибкость. Карточки легко комбинировать в домашние задания или тесты; каждая карточка содержит информацию о том, в каком тесте она используется.

Результаты в соответствии со стандартами. Если к карточке прикреплен соответствующий стандарт обучения, вы можете увидеть результаты учащихся в соответствии со стандартами обучения.

Среда обучения. Благодаря карточкам, связанным с вашим планом, учени-

ки могут проверить себя по теме, система немедленно оценит их ответы и тут же выставит оценку в качестве обратной связи.

Карточка – слайд презентации. Карточка также может быть одним из компонентов слайда презентации. Презентация создается путем постепенного добавления новых карточек-слайдов. Доступно несколько типов карточек, они отличаются расположением текста и картинок.

Тесты состоят из отдельных тестовых вопросов, карточек. Учащимся нельзя назначать индивидуальные карточки, учитель должен заранее включить их в домашнее задание или презентацию.



Рисунок 4. Окно создания новой карточки

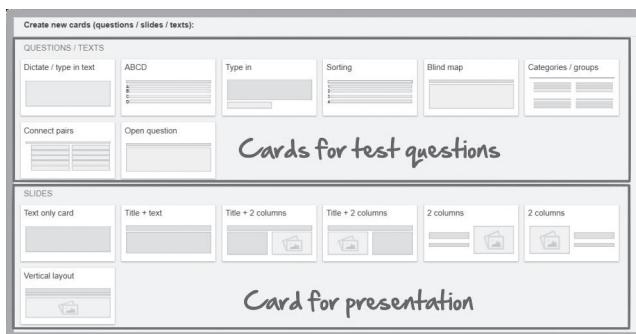


Рисунок 5. Типы заданий

Эффективность использования информационных технологий для студентов:

- * самостоятельная работа студента;
- * помогают сэкономить время;
- * проверяют знания, умения с помощью тестовых заданий;
- * появляется возможность дистанционного обучения;
- * позволяют оперативно получать необходимую информацию;
- * экономически эффективны;

- * оказывают большую помощь в изучении предметов и заданий, требующих действий;
- * способность видеть невооруженным глазом, чувствовать руками или воспринимать на слух, также имеют большое влияние на расширение кругозора, мировоззрения учащегося. [2]

Образовательный портал колледжа позволяет студентам и преподавателям получать доступ к учебным материалам и образовательным услугам на различных уровнях. Открытость модульной структуры образовательного портала учитывает индивидуальные особенности и потребности обучающихся и преподавателей, способствует дальнейшему развитию системы. Сервисы портала помогают организовать клиентское место, т. е. создать пользовательскую рабочую среду, обеспечивающую предотвращение информационной перегрузки. Распределение ресурсов на портале через механизм доступа на разных уровнях позволяет пользователям выполнять работу в различных дифференциальных режимах с большим объемом обновленной и дополнительной информации. Портал создает возможности для легкого доступа к информации и визуализации через множество разнородных источников.

Заключение.

Применение портала в учебном процессе в итоге совершенствует управление системой учебной работы. Преимущества портала kctk.edupage.org:

- * информационная безопасность;
- * возможность мониторинга по всем услугам;
- * информирование новостями;
- * общение с родителями;
- * сокращение бумажной работы и экономия времени.

Использование информационных технологий портала в учебном процессе дает огромные возможности в подготовке компетентных специалистов для рынка труда. [2]

Литература.

1. <http://bilmidiler.kz/ustaz/5559-akparattyk-kommunikaciyalik-tehnologiyalardy-paydalantu-arkyly-sabaktyntiimdiligin-arttyru.html>
2. Ж. Досмұхамедов атындағы педагогикалық колледждің оқу үрдісіне ақпараттық-коммуникациялық технологияны енгізу / Құрманалина Ш.Х. // Орал. 2003.
3. <https://kctk.edupage.org/>

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЭЛЕКТРОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ НА УРОКАХ РУССКОГО ЯЗЫКА И ЛИТЕРАТУРЫ: ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Сейсенбаева А.Т.

Жамбылский гуманитарный высший колледж имени Абая,
г. Тараз, Республика Казахстан, aimast@mail.ru

USING ELEKTRONIK EDUCATIONAL RESOURCES IN RUSSIAN LANGUAGE LESSONS: EXPERIENCE AND PROSPECTS

Seisenbayeva A.T.

*Zhambyl humanities high college named after Abai
The Republic of Kazakhstan, aimast@mail.ru*

Аннотация: в статье показаны платформы и интернет-ресурсы, применяемые на уроках русского языка и литературы в группах с государственным языком обучения, активизирующие деятельность студентов, делающие уроки вовлекающими и эффективными. ЭОР способствуют эффективному обучению студентов, предпочитающих независимую работу и обучение в ходе процесса.

Ключевые слова: образовательные ресурсы, эффективное обучение, развитие навыков, активное взаимодействие, самостоятельное обучение, командная работа, дифференцированные задания, индивидуальные потребности.

Abstract: the article shows the platforms and Internet resources used in the lessons of the Russian language and literature in groups with the state language of instruction, activating the activity of students, making the lessons engaging and effective. EERs contribute to the effective learning of students who prefer independent work and learning in the process.

Keywords: educational resources, effective learning, skill development, active interaction, independent learning, teamwork, differentiated tasks, individual needs.

Неотъемлемой частью образовательного процесса в настоящее время являются информационные технологии. Использование электронных образовательных ресурсов на уроках русского языка и литературы открывает новые возможности для эффективного обучения и развития языковых навыков обучающихся. Опыт применения электронных образовательных ресурсов на уроках русского языка и литературы показывает, что они способны сделать процесс обучения более интересным, вовлекающим и эффективным.

Как преподаватель русского языка и литературы Жамбылского гуманитарного высшего колледжа имени Абая (педстаж – 30 лет) на протяжении ряда лет изучаю и внедряю в учебный процесс электронные образовательные технологии и создаю свои. Как обычный урок сделать необычным, как неинтересный материал представить интересным, как с современной молодежью говорить на современном языке? Это придает нашей деятельности нестандартные, оригинальные приемы, активизирующие деятельность студентов. Предлагаю ва-

шему вниманию некоторые из них, удобные и легкие в применении. За время карантина и дистанционного обучения были изучены и апробированы разные платформы. [4]

Одним из главных преимуществ использования ЭОР на уроках русского языка в группах с государственным языком обучения является их интерактивность. Обучающиеся получают возможность активно взаимодействовать с материалом, выполнять разнообразные задания, игры и упражнения, что способствует более глубокому усвоению знаний. Интерактивные уроки на основе ЭОР позволяют обучающимся применять навыки чтения, письма, говорения и понимания на слух в реальных ситуациях, что способствует их практическому применению.

На уроках приходится работать с большим потоком информации, сюжетами, аудио- и видеоматериалами и текстами.

Одним из примеров успешного использования ЭОР является использование онлайн-платформ для изучения грамматики и правописания. Студенты могут проходить уроки, решать задания на правильное написание слов и предложений, а также получать мгновенную обратную связь о допущенных ошибках. Это помогает обучающимся развивать навыки правильной письменной и устной речи, а также повышает их мотивацию к изучению дисциплины. Одним из таких приложений является Learning apps, одним из главных преимуществ которого является его интерактивность. Приложение предлагает разнообразные игры, викторины, упражнения на заполнение пропусков, сопоставление, перетаскивание и другие форматы заданий. Такой подход позволяет обучающимся активно взаимодействовать с материалом, применять свои знания на практике и развивать навыки чтения, письма, говорения и понимания русского языка. Интерактивные задания делают уроки более интересными и привлекательными для студентов, что способствует повышению их мотивации и активного участия. <https://learningapps.org/watch?v=poebj2hc522>

Learning apps позволяет создавать собственные задания и упражнения, выбирать готовые модули, соответствующие уровню языковой подготовки и целям урока, индивидуализировать обучение, предлагая разные задания в зависимости от их потребностей и уровня языковых навыков. Это позволяет эффективно работать с различными группами студентов и создавать уроки, адаптированные к их индивидуальным потребностям. [2]

Еще одним примером применения ЭОР на уроках русского языка и литературы является использование аудио- и видеоматериалов. Такие материалы доступны в разнообразных форматах и могут быть адаптированы под различные уровни языковой подготовки, что позволяет индивидуализировать обучение и учитывать потребности каждого обучающегося. Padlett позволяет общаться с другими пользователями с помощью текстовых сообщений, фотографий, ссылок и другого. «Стена» отлично подойдет для организации совместной работы обучающихся, проведения научных проектов и другой коллaborационной деятельности. <https://padlet.com/aimgulseisenbaeva/padlet-w1ybftw2w0bldnxd>

Wordwall представляет собой набор шаблонов, на базе которых создаются собственные ресурсы для учебы в виде мультимедийных презентаций, упражнений, заданий, игр. [6] <https://wordwall.net/account/login?redirectTo=%2Fru%2Fmyactivities>

jamboard позволяет дистанционно работать в режиме реальности

го времени большому количеству студентов. Контент создается совместно с обучающимися. <https://jamboard.google.com/d/1YdFlmeE-HWYBg-IDWjLgrkvMw1ClkyKWJ4BJXc-TD9w/viewer>

За счет игровых технологий повышается мотивация студентов. Quizlet отлично помогает запоминать большие объемы информации, подходит для преподавателей любой дисциплины. Игры можно использовать на групповых и индивидуальных учебных занятиях и для домашнего задания. <https://quizizz.com/admin/quiz/620a84beba1ade001dc01a>

При выполнении задания с общей целью в ClassTime каждый становится переживающим участником достижения командного результата. Тесты создаются с различными видами заданий на выбор правильного ответа, «истина или ложь», составление и выделение текста, на соответствие, определение правильных областей на картинке. Подготовленные задания используются при онлайн- и офлайн-обучении. [3] <https://www.classtime.com/library/question-sets/af972ea7-0b94-4d85-91db-19e90f6f4fff>

Wizer.me поможет подготовить материалы, создать свой блог с видеоуроками или даже разработать новую учебную программу. Преподаватель получает результаты студентов в свой аккаунт и может давать обратную связь по каждой работе. На этом сервисе размещаются тексты с пропусками слов; публикуются изображения, куда студенты вписывают слова; созданы задания с распределением слов в две колонки; разработаны тесты с вариантами ответов и вопросы открытого типа. Эта платформа использовалась для группы ДПИ-20, в которой обучается студент с ограниченными возможностями развития: преподавателем добавлялось поле для рисования или задания на соединение слов из разных колонок. <https://app.wizer.me/editor/preview/uPVUrOMZcTjP>.

Создавать интерактивные задания в электронном виде на рабочих листах в **Liveworksheet**. Преподавателем добавляются текстовые поля для ввода текста; составляются задания с выбором правильного ответа, сопоставляются и перетягиваются ответы; размещаются задания на прослушивание; добавляются видеоматериал или ссылки. Удобна тем, что программа фиксирует активность студента, который получает задания по ссылке, оценка вычисляется сразу и все задания с оценками содержатся в ящике преподавателя. [5] <https://www.liveworksheets.com/5-em185053ju>

Использование ЭОР на уроках русского языка и литературы позволяет преподавателям и студентам расширить доступ к образовательным ресурсам, что способствует расширению знаний студентов и развитию навыков самостоятельного обучения. Это особенно важно для групп с государственным языком обучения, где русский язык является неродным. В этих целях применяются электронные учебники по разделам «Лексика» и «Фразеология», созданные мной на PowerPoint.

Во время ДО активно использовались видеоуроки, созданные по предметам «Русский язык» и «Русская литература». Они способствуют тому, что студент в спокойной домашней обстановке не отвлекаясь, не ссылаясь на то, что не видит, не слышит прямую трансляцию, слушает новый материал, разбирается в изучаемой теме самостоятельно и выполняет задания. Разнообразные методы и формы, используемые на уроках, различные задания, работа с текстами и нестандартными заданиями заставляют студентов логически мыслить,

оперировать всей суммой знаний, которой они обладают, позволяют активизировать познавательную деятельность, развивать способность самостоятельно обучаться, вырабатывают навыки командной работы, развивают и формируют коммуникативные навыки и, самое важное, повышают учебную мотивацию. Студентам важно чувствовать свою сопричастность.

Применение этих сервисов, сайтов и платформ на практике экономит время, мотивирует студентов, позволяет проводить формативное и суммативное оценивание, даёт возможность отслеживать прогресс студента, а умелое использование различных методик позволяют формировать ключевые компетенции. Современный педагог быстро адаптируется под меняющийся мир, сейчас урок – это поле для исследования и практики, дискуссия, где преподаватель перестает быть единственным транслятором новых знаний. Педагог мотивирует и направляет, создает условия для активного обучения. Преподаватель XXI века помогает студентам развивать универсальные навыки и умения, функциональную грамотность. [1]

Таким образом, использование электронных образовательных ресурсов на уроках (профессионального) русского языка и литературы имеет множество преимуществ и положительный опыт их применения подтверждает их эффективность. Они делают обучение интересным, вовлекающим и индивидуализированным, способствуют развитию языковых навыков и повышают мотивацию студентов. Электронные образовательные ресурсы являются важным инструментом в современной педагогике и помогают создать благоприятную и продуктивную образовательную среду на уроках русского языка.

Литература.

1. Екатерина Рыжова, директор цифрового образовательного ресурса «ЯКласс». Зачем учителям постоянно учиться.
2. Как создать интерактивный онлайн-курс, который полюбят студенты. *Sendpulse*
3. Кемелова Г.С., Риклефс В.П., Аимбетова Д.Б. Самовосприятие студентов на развитие компетентности с помощью виртуального пациента.
4. Научный журнал «Современные проблемы науки и образования», стр. 3.
5. <https://bilibidinews.kz/?p=124401>
6. <http://elib.sfu-kras.ru/bitstream/handle/23>

АСПЕКТЫ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ В УСЛОВИЯХ ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ (ДОТ)

Кулуева Ф.Ш.

кандидат педагогических наук,
НИУ Кыргызский экономический университет
им. М. Рыскулбекова, farida.kulueva@gmail.com

ASPECTS AND CRITERIA FOR ASSESSING KNOWLEDGE IN THE CONDITIONS OF DISTANCE EDUCATIONAL TECHNOLOGIES (DET)

Kulueva F.Sh.

*candidate of pedagogical sciences,
SRU Kyrgyz Economic University
M. Ryskulbekova, farida.kulueva@gmail.com*

Аннотация: в современном мире дистанционные образовательные технологии становятся все более популярными, предоставляя обучающимся возможность получать знания и развивать навыки вне традиционных классических учебных структур. В настоящее время оценка знаний и умений студентов при дистанционном обучении в системе образования считается одним из проблемных вопросов в высших профессиональных учебных заведениях. В данной работе рассматриваются аспекты и критерии оценки знаний и умений в условиях дистанционных образовательных технологий.

Abstract: in the modern world, distance learning technologies are becoming more and more popular, providing students with the opportunity to acquire knowledge and develop skills outside of traditional classical educational structures. Currently, the knowledge and skills of students in distance learning in the education system is considered one of the problematic issues in higher professional educational institutions. This paper discusses aspects and criteria for assessing knowledge and skills in the context of distance learning technologies.

Введение.

В настоящее время в мире накапливается значительный опыт реализации систем дистанционного обучения в зависимости от особенностей той или иной страны, в которой частично практиковались методы и подходы к организации дистанционного образования. Однако, в целом, все уже признали, что будущее за дистанционным обучением, не только в силу развития цифровых технологий, но и как следующий, закономерный этап в эпоху быстро меняющихся запросов рынка труда и востребованности в мобильных и самообучающихся сотрудников. Чрезвычайная ситуация во время пандемии также показала субъективно-объективные проблемы экономического и социального характера и необходимость в организации новых форматов обучающих процессов и переход на онлайн-режим.

Во время пандемии COVID-19 в Кыргызстане все высшие учебные заведения перешли на дистанционное обучение, предоставляя онлайн-уроки и ма-

териалы. После пандемии развитие онлайн-форматов продолжилось: введены гибридные учебные подходы, созданы курсы для профессиональной переподготовки, а также поддерживается доступ к образованию в отдаленных регионах, способствуя образовательной инклюзии и непрерывному развитию.

Опыт образовательной системы, пытавшейся во время пандемии выйти из положения посредством применения разных технологий и таких социальных приложений, как Zoom, Skype, WhatsApp, AVN, электронная почта, Googleform, GoogleClass, Telegram и других, показал, что онлайн-обучение требует других подходов, нежели традиционная форма обучения. Студенты во время онлайн-обучения в пандемийный период стали пассивными при выполнении заданий, преподаватели не были готовы и не обладали соответствующими навыками для работы онлайн. Тем более, обучающие материалы и практические задания не были подготовлены для самостоятельной работы. Студентам было сложно и скучно обучаться в режиме удаленности, что приводило к использованию интернета для выполнения домашних и других заданий. У преподавателей не было возможности проверять на plagiat и индивидуальность в выполнении заданий, что, конечно же, резко повысило общую успеваемость. Для преподавателей эти последствия привели к затруднению при проверках знаний учащихся. Качество обучения и результат складывается не только из итоговой оценки за экзамен, но и оценки за работу студента в процессе обучения. Суть проверки результатов обучения состоит в выявлении уровня освоения знаний студентов, который должен соответствовать государственному образовательному стандарту по данному профилю и программе.

Вышесказанные проблемы указывают на важность разработки критерии оценки знаний и умений для образовательного процесса с применением дистанционных технологий. В целом система дистанционного обучения может быть представлена следующими элементами, которые взаимосвязаны и взаимодействуют друг с другом по этапам обучения: передача информации, формирование навыков, закрепление информационного материала, контроль знаний, оценивание обучающихся, обслуживание интерактивной дистанционной системы. За счет интеграции системы они имеют интеллектуальные элементы, обеспечивающие полноценное обучение, сравнимое по качеству с традиционным образованием.

ДОТ-образование включает в себя все этапы образовательного процесса и основывается в сочетании традиционных и активных интерактивных методов, сфокусированных на дидактических принципах, методах и средствах обучения. Правильный выбор конкретных методов преподавателем обеспечивает качественное знание в реализации профессионально-ориентированного обучения. Дистанционное обучение предоставляет методы обучения, позволяя студентам изучать материал удаленно. Вот некоторые из наиболее распространенных методов обучения при дистанционном обучении, применяемых в Кыргызском экономическом университете им. М. Рыскулбекова (рис 1.):

Методы передачи знаний	• Онлайн-лекции и видеоматериалы, интерактивные вебинары, онлайн-платформы и курсовые материалы, электронные учебники и материалы, асинхронные и синхронные методы, поддержка через электронную почту и чаты и др.
Методы формирования умений и навыков	• Практические задания и кейсы, лабораторные работы, проектная работа, работа в группах, ролевые игры и симуляции, портфолио, самостоятельные исследования, обратная связь
Методы применения и закрепления знаний	• Практические задачи и упражнения, кейсы и сценарии, проекты и исследования, дебаты и обсуждения, создание контента, ролевые игры и симуляции, вопросы и ответы, подготовка к выступлениям, решение проблемных ситуаций, симуляции и виртуальные лаборатории
Методы контроля и оценки знаний	• Тестирование, домашние задания, контрольные работы, проекты и курсовые работы, рефлексия и рефераты, презентации, обратная связь и комментарии, портфолио, оценка участия
Методы мотивации стимулирования учебных действий и поведений	• Индивидуальный подход, использование реальных примеров, соревнования и награды, распределение задач по уровням сложности, социальная поддержка и доступность

Rus.1. Методы обучения организации деятельности в учебном процессе

Оценка знаний и умений в условиях дистанционного обучения в вузе может быть основана на различных аспектах. Ниже приведены некоторые из них:

Онлайн-тестирование. Викторины, тесты и экзамены могут быть проведены онлайн с использованием специализированных платформ или программного обеспечения для оценки уровня знаний студентов. Онлайн-тестирование и мониторинг активности студентов. Автоматизированная проверка заданий и тестов.

Курсовые работы и проекты. Студенты могут представлять свои курсовые работы и проекты в электронной форме. Оценка может основываться на качестве работы, технических навыках, оригинальности и в творческом подходе к решению задач.

Онлайн-цифровое портфолио. Студенты могут создавать онлайн-цифровое портфолио, включающее в себя их работы, проекты, отчеты, эссе и другие виды творческих продуктов, в которых они демонстрируют свои навыки и достижения в определенной области. Оценка может основываться на разнообразных критериях, включая качество проектов, инновационность, креативность и рефлексию.

Групповые проекты и совместная работа. Студенты могут участвовать в групповых проектах, которые требуют сотрудничества и коммуникации через онлайн-платформы. Оценка может основываться на эффективности командной работы, достижении целей проекта и качестве результатов.

Видео-презентации и доклады. Студенты могут записывать видео-презентации или доклады, которые демонстрируют их понимание и умение коммуницировать на определенные темы. Оценка может основываться на содержании, организации презентации и убедительности выступления.

Онлайн-дискуссии и форумы. Студенты могут активно участвовать в онлайн-дискуссиях и форумах, выражая свои идеи, аргументируя свою позицию и обсуждая актуальные темы. Оценка может основываться на качестве участия, аналитических навыках и способности к конструктивному диалогу.

Интерактивные задания. Могут использоваться интерактивные задания, такие как веб-квесты, интерактивные симуляции или задачи, требующие решения с использованием виртуальных инструментов или программного обе-

спечения. Оценка может основываться на точности решений, качестве анализа и применении умений в практических ситуациях.

Важно отметить, что в каждом вузе могут быть различия в методах и критериях оценки, и они могут быть адаптированы под особенности дистанционного обучения. Преподаватели также могут использовать комбинацию разных критериев для более полной и объективной оценки знаний и умений студентов. Вебинар, тренинги, конференции учебной группы с использованием электронной почты, неформальное общение обучаемых в ходе освоение тем курса (чат, форум) также с использованием электронной почты и интернета, автоматизированной системы управления (АСУ) вузом –AVN, Ebilim, LMS Moodle, которая внедрена во всех вузах Кыргызской Республики для комплексной автоматизации деятельности учебных заведений.

Основные критерии оценки знаний и умений в дистанционном образовании: знание материала и его применение на практике, самостоятельность и организация в учебной деятельности, уровень активности и взаимодействия с образовательной платформой, качество выполнения практических заданий и проектов, креативность и критическое мышление при решении проблем. Критерии оценивания уровня подготовки студентов в условиях ДОТ может дать более полное представление о знаниях, умениях и навыках студентов, а также помочь преподавателям объективно оценивать полученные знания ДОТ при 100-балльной системе (табл. 1) [5].

Уровень ответа	Основные показатели при дистанционном обучении	Критерии оценивания
I уровень (низкий) адаптивный уровень	Студент не отправляет заданные иные представления о пройденном материале; на заданные вопросы не дает правильного и полного ответа, при ответе допускает грубые ошибки, не выполняет практические и курсовые работы или же выполняет с ошибками, негативно влияющими на качество выполненной работы, не имеет навыков работы с ИКТ, не умеет пользоваться прикладными программами, всегда нуждается в указаниях преподавателя.	Неудовлетворительно <=55
II уровень (средний) алгоритмический уровень	Студент знает только основу материала; на заданные вопросы дает неполные и не точные ответы, требует дополнительных и уточняющих вопросов преподавателя; практические, лабораторные и курсовые работы выполняет с ошибками, не влияющими на качество работы, не владеет полностью навыками работы с ИКТ, на среднем уровне использует некоторые прикладные программы для решения профессиональных задач.	Удовлетворительно <=69
III уровень (хорошо) продуктивный уровень	Студент полностью владеет учебным материалом, при ответе на вопросы не допускает грубых ошибок, умеет использовать полученные знания на практике; практические и курсовые работы выполняет без ошибок, владеет навыками работы с ИКТ, на среднем уровне использует прикладные программы для решения профессиональных задач.	хорошо <=84
IV уровень (отлично) творческий уровень	Творческий уровень оценки подразумевает, что студент не только освоил материал, но и способен самостоятельному мышлению, применению знаний на практике, разработке новых идей и инновационных подходов. Он активно участвует в учебном процессе, способствуя обогащению знаний и уровня дискуссий в классе или группе обучения. Его ответы на заданные вопросы полны и полностью соответствуют теме. Он способен свободно применять полученные знания на практике и выполнять практические, курсовые и проектные работы без ошибок и в установленные сроки. Его навыки работы с ИКТ полностью сформированы, и он свободно использует прикладные программы для решения профессиональных задач.	Отлично <=100

Таблица 1. Критерии оценки уровня

Для организации эффективной обучающей дистанционной среды требуются определенные условия по организации учебного процесса ДОТ:

1) Цифровизация учебного процесса. Цифровизация учебного процесса охватывает широкий спектр изменений, начиная от применения электронных учебных материалов до использования онлайн-платформ и инструментов для обучения и оценки. Она включает в себя использование компьютеров, интернета, мобильных устройств, программного обеспечения и других технологических ресурсов для облегчения обучения, доступа к информации и взаимодействия между студентами, преподавателями и ресурсам.

2) Критерии оценки. Дистанционное обучение предполагает разработку тестов главным образом в рамках критериально-ориентированного подхода, при котором задачей тестиования является сопоставление учебных достижений отдельного ученика с планируемым к усвоению объемом знаний, умений и навыков. В качестве интерпретационной системы отсчета используется конкретная область содержания. При отборе содержания для создания системы тестов в дистанционном обучении рекомендуется руководствоваться следующими принципами:

- целевая направленность: тесты должны быть направлены на оценку усвоения ключевых концепций, навыков и умений, которые соответствуют целям обучения и содержанию курса. Тесты должны быть конкретизированы и соотноситься с учебным материалом, чтобы оценить, насколько хорошо студенты поняли представленную информацию;

- объективность и надежность: система тестов должна быть объективной и надежной. Это означает, что вопросы теста должны быть ясными, однозначными и не допускать неоднозначных или субъективных интерпретаций ответов;

- разнообразие форматов вопросов: система тестов должна включать разнообразные форматы вопросов, такие как множественный выбор, соотнесение, заполнение пропусков, короткий ответ и т.д. Это поможет охватить различные типы знаний и навыков студентов;

- уровень сложности: тесты должны быть адаптированы к уровню сложности и требованиям курса. Они должны включать вопросы, которые проверяют как базовые понятия, так и более глубокое понимание материала.

3) Обратная связь. Предоставление обратной связи студентам после оценивания является важным аспектом онлайн-обучения. А также строгое требование и своевременное выполнение заданий обеспечивают обратную связь. Это поможет студентам понять свои сильные и слабые стороны, а также получить рекомендации по улучшению. Обратная связь может быть предоставлена в письменной форме, аудиозаписях или видео-комментариях.

4) Подготовка преподавателей. Педагогические методы остаются важными при внедрении новых технологий. Преподаватели играют роль организаторов, мотиваторов и оценщиков знаний. Поэтому важно научить преподавателей эффективному взаимодействию со студентами через онлайн-форумы, чаты, видеоконференции и другие инструменты.

Как было сказано выше, объективная оценка знаний студентов считается важнейшим мотивационным компонентом в процессе обучения. Она позволяет студентам понимать свой уровень знаний, прогресс и достижения, а также выявлять области, в которых нужно совершенствоваться. Объективная оценка знаний студентов имеет несколько преимуществ. Во-первых, она обеспечивает

справедливое сравнение между студентами, так как использует общепринятые критерии и стандарты. Во-вторых, она помогает стимулировать студентов к достижению лучших результатов и самосовершенствованию, так как позволяет им видеть свой прогресс и определить области для улучшения. В-третьих, она предоставляет информацию преподавателям и образовательным учреждениям о качестве своих программ и методик обучения.

В заключение следует подчеркнуть, что объективная оценка знаний студентов в условиях дистанционного обучения играет важную роль как мотивационный фактор в процессе самообразования. Оценка позволяет студентам более точно оценить свой уровень знаний, выявить пробелы и недостатки в понимании материала, а также увидеть свой прогресс. Это способствует формированию более осознанного и ответственного подхода к учебному процессу. Кроме того, объективная оценка стимулирует студентов к более активному участию в учебных занятиях, самостоятельному изучению материала и поиску дополнительных источников информации. Она создает здоровую конкуренцию и побуждает студентов стремиться к лучшим результатам.

Таким образом, объективная оценка знаний студентов в дистанционном формате обучения играет роль не только инструмента контроля, но и мощного стимула к саморазвитию, помогая формировать ответственное и самостоятельное отношение к обучению.

Литература.

1. Ломовцева, Н. В. Контроль учебной деятельности в дистанционном обучении. Экономика образования, 2009, №2. – 93 с.
2. Полат, Е. С. Теория и практика дистанционного обучения: учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е. С. Полат, М. Ю. Бухаркина, М. В. Моисеева. – М.: «Академия», 2004. – 416 с.
3. Гаврилова, Л. А. Дистанционное образование. Электронные курсы: Учебно-методическое пособие для преподавателей. – Екатеринбург: УГГУ, 2006. – 74 с.
4. Раззаков, Ш. И. Контроль знаний в системе дистанционного обучения / Ш. И. Раззаков, У. З. Нарзиев, Р. Б. Рахимов. – Текст : непосредственный // Молодой ученик. – 2014. – № 7 (66). – С. 70-73. – URL: <https://moluch.ru/archive/66/10934/> (дата обращения: 18.05.2020).
5. Кулуева, Ф.Ш. Колледждердеги студенттердин МКТны колдонуудагыбилим-билимчтеринбаалоокритерийлери [Текст] /А.Д. Ибраев, Ф.Ш.Кулевава// Вестник КГУ им. Арабаева. спец.выпуск. – Бишкек, 2016. – №4. – 68–72-б.
6. Оценка качества образования в условиях дистанционного обучения: Опыт проживания пандемии системами школьного образования стран постсоветского пространства/под редакцией И.М.Гумеровой, составители: В.А. Болотов, Т.А. Мерцалова. – М.: «Алекс» (ИП Поликанин А.А.), 2021 – 390 с.

ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЕ БУДУЩЕЕ ИЛИ ПОТЕРЯННОЕ ПОКОЛЕНИЕ БЕЗ СОЗНАНИЯ – ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ И НЕЙРОННАЯ СЕТЬ В ОБРАЗОВАНИИ

Кыдыралива Мээрим Эриковна

Колледж экономики и сервиса

Кыргызский экономический университет им. М.Рыскулбекова,

Бишкек, Кыргызстан

torugart4@gmail.com

THE TECHNOLOGICAL FUTURE OR THE LOST GENERATION WITHOUT CONSCIOUSNESS – ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND THE NEURAL NETWORK IN EDUCATION

Kydyralieva Meerim Erikovna

College of Economy and Service

Kyrgyz Economic University named

after M.Ryskulbekov, Bishkek, Kyrgyzstan

torugart4@gmail.com

Аннотация: использование искусственного интеллекта в образовании имеет большой потенциал и может даже революционизировать как абсолютно современный способ обучения будущих поколений учащихся. У каждой революционной идеи есть свои сторонники и протестанты.

Ключевые слова: искусственный интеллект, нейросеть, образование, технологии, прогресс, мышление.

Abstract: the use of artificial intelligence in education has great potential and may even revolutionize as a completely modern way of teaching future generations of students. Every revolutionary idea has its supporters and protesters.

Keywords: artificial intelligence, neural network, education, technology, progress, thinking.

В то время пока бушуют споры о том, что компьютеры и интернет могут уничтожить классическое образование, новые технологии в форме искусственного интеллекта и нейросети уже начинают изменять инструменты и институты образования. Геймификация в образовании доказало данное изменение. На сегодняшний день благодаря технологиям искусственного интеллекта доступность и эффективность в образовании выросли на 50% только за последние пару лет. [1,3] Искусственный интеллект оказал большое влияние на большинство отраслей, включая образование. Нейронная сеть может предложить нечто очень неотличимое от реального человека в очень убедительном диалоге. Искусственный интеллект может произвести революцию в образовании, превратив его из системы, ориентированной на запоминание фактов, в систему, помогающую учащимся полностью раскрыть свой потенциал и освоить необходимые навыки посредством более персонализированного обучения. Искусственный интеллект в образовании может предоставить множество способов

использования этой технологии, создавая привлекательные инструменты, такие как интеллектуальное обучение, скрытое оценивание, игры и даже виртуальная реальность. Все эти инструменты на базе искусственного интеллекта могут помочь преподавателям направлять учащихся к лучшим знаниям и академическим результатам, развивая их навыки критического мышления. Нейросеть – это метод изучения информации в искусственном интеллекте, который учит компьютеры обрабатывать данные таким же способом, как и человеческий мозг. [2,4] Используя технологии на основе искусственного интеллекта, образовательные учреждения могут открывать новые возможности для своих студентов, преподавателей и сотрудников [2.18]. Три «кита» образца искусственного интеллекта в образовании:

- Программное обеспечение для распознавания речи Dragon Speech Recognition компании Nuance, революционизирующее способ обучения студентов и преподавателей, расшифровывает до 160 слов в минуту с легкостью и точностью. Nuance позволяет учителям сократить время, необходимое для создания планов уроков и учебных программ, и помогает учащимся улучшить свое правописание и распознавание слов. Эта инновационная технология особенно полезна для пользователей с особыми требованиями к доступности, поскольку позволяет им перемещаться по документам с помощью голоса.
- StepWise – это образовательная платформа на базе искусственного интеллекта, платформа использует аналитику на основе искусственного интеллекта для точной оценки успеваемости учащегося по заданному предмету и предоставляет персонализированные инструкции, основанные на индивидуальных учебных потребностях учащегося. Платформа также использует алгоритмы машинного обучения, чтобы раскрыть сложные концепции и помочь учащимся лучше понять их. StepWise предоставляет полный набор инструментов, таких как интерактивные уроки, адаптивные тесты и обратная связь в режиме реального времени, чтобы гарантировать, что учащийся остается вовлеченным в течение всего учебного занятия.
- Carnegie Learning, использует технологию искусственного интеллекта, чтобы адаптировать подход к обучению к индивидуальной успеваемости учащегося. Используя адаптивные методы обучения, учащиеся получают персонализированные инструкции, которые помогают им лучше понять материал. Цикл динамической обратной связи, обеспечиваемый программным обеспечением, также позволяет педагогам отслеживать успеваемость учащихся и принимать обоснованные решения о планах уроков.

Но у каждой гениальной революционной идеи есть свои проблемы:

1. Проблемы конфиденциальности данных – приложениям требуются большие объемы данных, что может поставить под угрозу безопасность и конфиденциальность информации об учащихся, преподавателей и администрации учебного комплекса.
2. Стоимость внедрения на основе искусственного интеллекта может быть дорогостоящим для учебных заведений, а также могут повыситься затраты на обучение персонала использованию технологии.

3. Отсутствие технических знаний – педагогам часто не хватает необходимых технических навыков для эффективного использования искусственного интеллекта в своих классах.

Важность нейросети заключаются в том, что сегодняшнее поколение – это студенты под флагманом «GenMobile», которые появляются в классах уже зная о технологиях больше, чем предыдущие поколения. Они выросли технически подкованными и предпочитают делать все на мобильных устройствах. Для них самостоятельное цифровое обучение имеет основополагающее значение для будущего успеха. Учебники заменяются мобильными устройствами, которые предоставляют актуальный контент в режиме реального времени. Печатные экзамены переходят на онлайн-оценки. Посещаемость автоматизирована. Алгоритмы могут проработать информацию намного быстрее, чем человек, следовательно, обучение с помощью нейросети может быть более эффективным при определённых подходах и верных настройках при использовании инструментов нейросети, например, таких как:

- Paralleldots – эта программа может найти нужную вам информацию во всех областях интернета: электронные книги, руководства, рекомендации, твиты, сообщения, общедоступные заголовки в интернете. Она также способна анализировать конкретный ключевой момент, выделяя категории исследовательского текста и основную мысль посредством текстового сходства. В настоящее время программа доступна на английском, испанском и португальском языках.
- Голосовой онлайн-переводчик в Skype – пользователь может разговаривать с носителем любого иностранного языка, не зная самого языка, так как программа сама запишет аудио, декодирует, переведет и преобразует звук в текст онлайн. В настоящее время он переводит онлайн более чем на 50 языков.
- Обучающая платформа Gooru – эта платформа действует как личный помощник или личная учетная запись, где вы можете добавлять курсы, планировать и отслеживать прогресс. Нейронная сеть может быть составлена с учетом интереса, общего уровня знаний, образования, знания иностранных языков, цели и показывает все возможные варианты. Gooru использует нейросеть для выбора курсов: программа учитывает интересы, уровень знаний и предлагает варианты. Все опции отсортированы по рейтингу и важности. Нейросеть учитывает предпочтения пользователя по подборкам, например, если не нравится пользователю, то он его удаляет из списка, нейросеть учтывает это и учится. По итогу чем больше вы первое время времени вы будете казывать курсы, которые вам нравятся или не нравятся, тем точнее приложение будет подбирать вам курсы.
- ComposeAI – программа, которая использует искусственный интеллект для создания текстового контента, включая статьи, блоги, электронные письма, предложения маркетинговых компаний и многое другое.
- ChatGPT – данная обучающая нейросеть генерирует тексты, отвечает на вопросы, пишет тексты, рефераты, дипломы и может отвечать на вопросы по разным темам. Данную нейросеть наши студенты применяют в большом обиходе, так она действительно облегчает выполнение разнообразных работ учебных заданий.

- В китайских школах нейросеть анализирует эмоции учеников и дает сигнал учителям, что ученики не могут освоить материал. Сама нейросеть пока что не способна излагать и показать факты отражая тонкие эмоциональные оттенки или фольклорные выражения разных народностей.
- Говоря о личном опыте использования ИИ в системе образования в течение последнего года в нашем учебном заведении стали практиковать использование сервиса «Smartest Learning», – данный сервис анализирует электронный текстовой материал и создает сам презентацию с иллюстрациями, таблицами и графиками. Тем самым у студента и преподавателя уходит больше времени на изучения или подготовки материала, а не на часовые работы создания презентации с нуля. Также с недавнего времени используется программа применяемая для студентов обучающихся по направлению ИТ-специализаций, это сервис «Gradescope», – данный сервис помогает найти пошаговую ошибку в написании кодов и алгоритмов, далее программа показывает, где была сделана ошибка и дает подробную обратную связь по слабым местам студента. От студентов мы получает положительные отзывы о работе сервиса, так у них всегда электронно сохраняется подробный обратный отзыв по проделанной работе, помогающее им совершенствовать знания. Сервис для создания тестов «PrepAI» практически избавил наших преподавателей от рутинной работы – сервис работает на базе нейросети, анализирует материалы учебного процесса (книги, видеолекции, обучающие ролики) для создания от увлекательных легкие викторины и до сложных тестов связанных с критическим мышлением, решении проблем, анализом и собственной оценки ситуации – тем самым упрощая процесс тестирования. Сервис дает оценку по таксономии Блума, которая показывает, какие темы даются студенту с трудом и готов ли он применить полученные знания на практике. Благодаря таким результатам были получены, положительны отзывы от преподавателей и студентов.

Нейронные сети – это тип искусственного интеллекта, который разработан для имитации работы человеческого мозга. Главное, за что можно и нужно критиковать нейросеть, – это за готовые решения здесь и сейчас, которые могут отучить детей думать, размышлять, критически мыслить и искать ответы самостоятельно, через методы проб и ошибок. Если нейросеть помогает найти любую информацию, проанализировать ее, помогает в творчестве, может тогда нейросеть станет самостоятельно мыслить за нас? Но и запретить использование искусственного интеллекта и нейросети в образовании не возможно. И вот оно, прекрасное НО – нейросеть ChatGPT может написать реферат, доклад, курсовую и дипломную работу, которая пройдет через программы антiplагиата и покажет высокий процент оригинальности. И тогда оценивать критическое мышление придется студента или программы? [3,9]

Подводя общий итог надо отметить, что исключить нейросети из жизни образовательных систем не возможно, так как это часть интеллектуально-технологического прогресса всего общества в целом, поэтому нейронные сети одновременно важны в сфере образования и одновременно могут быть опасным инструментом в сфере образования. Нейросеть способна создать сильнейшую

платформу для невероятной революцией в образовании или как бетон на-
крыть будущего образования поколения. Поскольку технология продолжает
развиваться, мы можем увидеть еще более инновационные применения ней-
ронных сетей в образовании в ближайшие годы. И только от нас с вами зависит
станет ли это лифтом для поднятия вверх или глубокой ямой для повторного
старта. Нейросеть поменяла систему работы целых отраслей каких как: меди-
цина, финансы, коммерция, транспорт, промышленность, сельское хозяйство,
индустрия развлечения и система безопасности. Социальные реакции неод-
нозначны, – некоторые довольны возможностями нейронных сетей, в то время
как другие сомневаются в их полезности как экспертов. Однако везде, где ма-
шинное обучение вводится, оно не заменяет человека. Даже если нейронные
сети лучше диагностируют, чем живые врачи, это не означает, что в будущем
будут лечить только роботы. Возможно, врачи будут работать совместно с ней-
ронными сетями. Идеи включают использование искусственного интеллекта,
чтобы сделать образование более увлекательным и персонализированным,
улучшить доступность, дополнить индивидуальные стили обучения и улучшить
учебный процесс как для учителя, так и для ученика. Помимо улучшения учеб-
ного процесса для учащихся, искусственный интеллект можно использовать,
чтобы помочь учителям сэкономить время и ресурсы за счет автоматизации
таких задач, как проверка бланков ответов и других административных за-
дач [4,11]. Мягкие навыки любого педагога заключена в эмоциональной связи
учащегося – педагога, а нейросеть не имеет таковой связи. Нейросеть может
составить подробный отчет, где учащийся совершил ошибку для осмыслиения,
в свою очередь искусственный интеллект может сформировать новое задание,
чтобы убедиться, что ошибки больше не будет, – тем самым материал учащим-
ся будет освоен. Педагог может мотивировать учащегося к успеху над ошибкой
благодаря той же самой эмоциональной связи учащийся – педагог, чего нейро-
сеть сделать не может. Поэтому нейросеть должна стать лишь вспомогательным
инструментом образовательного процесса для избавления рутиной работы
педагогов. Кооперация человека с машинами может принести пользу, а мо-
жет и привнести конфронтация, – все эти продукты искусственного интеллекта
гениальны и действительно могут облегчить обучение любого учащегося или
стать «триггером-катализатором» для полной деградации следующего поко-
ления, которое разучится самостоятельно мыслить и анализировать полностью
полагаясь на мышление искусственного интеллекта.

Литература.

1. Тамара Бурлева – Искусственный интеллект в образовании: изучаем ре-
альную практику / 2022
2. Qun Luo and Jiliang Yang «The Artificial Intelligence and Neural Network in
Teaching» / 2022
3. Felipe Rodríguez-Hernández, Mariel Musso, Eva Kyndt, Eduardo Cascallar
Artificial neural networks in academic performance prediction: Systematic
implementation and predictor evaluation / 2021
4. Никита Погодин Автор «Силы Лиса» / 2023

ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ ПОСРЕДСТВОМ ИКТ (НА ПРИМЕРЕ ОБУЧЕНИЯ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА)

Холов М.Р.

Таджикский государственный институт культуры и искусств
имени Мирзо Турсунзаде Душанбе, Республика Таджикистан

E-mail: mr.kholov.94@mail.ru

FORMATION COMPETENCIES OF STUDENTS THROUGH ICT (ON EXAMPLE OF TEACHING ENGLISH)

Kholov M.R.

Tajik state Institute of culture and arts named after M. Tursunzoda

Dushanbe, Republic of Tajikistan

E-mail: mr.kholov.94@mail.ru

Аннотация: в современных условиях информационно-коммуникационные технологии являются одним из важнейших средств обучения специалистов, обладающих передовыми знаниями, интеллектом, нравственными ценностями, творчеством, изобретательством, навыками для свободного осуществления профессиональной деятельности, а также адаптации к современным условиям жизни в меняющимся мире и требованиям рынка труда. В данной статье исследована эффективность использования ИКТ в процессе обучения английскому языку с использованием современных методов и электронных материалов, также показаны существенные аспекты и результаты исследования.

Ключевые слова: информационно-коммуникационные технологии, изобретения, профессионально-лингвистические компетенции, неязыковые вузы, формирование, английский язык.

Abstract: in modern times, information – communication technologies are one of the most important means of training specialists with advanced knowledge, intelligence, moral values, creativity, invention, skills for the free exercise of professional activities, as well as adaptation to modern living conditions in a changing world and the requirements of the labor market. This article examines the effectiveness of the use of ICT in the process of teaching English using modern methods and electronic materials, also shows the significant aspects and results of the study.

Keywords: information and communication technologies, inventions, professional linguistic competencies, non-linguistic universities, formation, English.

В современных условиях интеграции высшего профессионального образования и модернизации иноязычной педагогической деятельности необходима подготовка высококвалифицированных специалистов-лингвистов нового уровня и качества одаренности, а также обладающих профессиональными знаниями и навыками. На эти требования следует обращать особое внимание при обучении английскому языку в учреждениях высшего профессионального образования, особенно неязыковых вузов. Преподавание английского языка в неязыковых вузах глубоко связано с необходимостью обеспечения современ-

ного общества специалистами различных областей, изучающими английский язык для использования в процессе своей профессиональной деятельности и способными общаться с зарубежными партнерами на иностранном языке.

Профессионально-языковая компетентность является составной частью профессиональных компетенций специалистов, которые формируются в процессе обучения в учреждении высшего профессионального образования и всесторонне совершенствуются в ходе производственной деятельности. Компетенции, относящиеся к квалификации, представляют собой совокупность профессиональных знаний и умений, формирующих личность, развивающих инициативу, умение работать в команде, навыки и умение работать в малых и больших группах, логическое мышление, анализ, синтез и образование у человека. Показатели профессиональной компетентности современного специалиста определяются в самостоятельных личностных способностях, творчестве, стремлении к самосовершенствованию и повышенной мотивации к внедрению информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), а также изучению полевых и научных работ современных ученых.

Сегодня современные методы обучения иностранным языкам и электронные программы обучения успешно используются посредством ИКТ, и доказана их эффективность в образовательном процессе. На современном этапе этот процесс находится в стадии активного внедрения ИКТ во все сферы, а также внедрения новых комплексных регламентов в процесс образования высших профессиональных учебных заведений. Современные дидактические принципы и методика обучения способствуют формированию этого процесса и прилагают всесторонние усилия для развития профессионально-языковых умений учащихся, необходимых для достижения успеха. В процессе обучения и подготовки будущих специалистов важно постоянное изучение предметов, имеющих экономические, социальные, культурологические, психологические, педагогические и лингвистические особенности. Интеграция специальных и гуманитарных предметов способствует творческому развитию учащихся, мышления, трудолюбию, настойчивости в достижении цели и главное формирует их как развитую личность [5, с. 188-189].

На эту тему проводились непрерывные исследования и определено, что востребованность изучения английского языка во многих странах мира подтверждают следующие факторы:

- развитие международных и междисциплинарных связей по всем направлениям;
- увеличение количества предприятий и совместных предприятий;
- развитие глобальных информационных и коммуникационных сетей;
- более широкое использование импортного оборудования и инновационных технологий и их использование на предприятиях различных профессий, работающих только на иностранных языках;
- адаптация к современной эпохе науки и техники и подготовка специалистов, отвечающих требованиям рынка труда [3, с. 113-116].

Все это приводит к увеличению потребности современного общества в специалистах, обладающих способностью общаться на иностранном языке, свободно использовать этот язык при ведении международного сотрудничества, иметь возможность работать с информационно-коммуникационными технологиями в различных сферах деятельности. Знания, навыки и умения, ко-

торые обычно считались основой той или иной профессии, уже не могут обеспечить подготовку к эффективной деятельности в рамках этих профессий [1, с. 42].

В практике обучения английскому языку компетенция является основным понятием, она объединяет знания, умения и навыки и объединяет ряд знаний, связанных с изучаемым языком, а содержание образования формируется исходя из планируемого результата. Компетентностный метод является подходящей практикой в сфере высшего образования, а обучение профессионально-лингвистическим навыкам студентов способствует изменению социально-экономического уровня в условиях и процессах глобализации [4, с. 301-303].

Русский ученый Воробьев Г.А. в статье «Развитие социокультурных навыков учителей иностранного языка в будущем» проанализировал и отметил, что использование новой технологии совместно с обучающими программами гарантирует, что мультимедийные учебные курсы содержат необходимые образовательные и культурные материалы. Также они воздействуют на настроение учащегося в виде интерактивных игр, видеопоказов, связанных с культурными произведениями и элементами общения и развлечения, также способствовать совершенствованию навыков виртуального общения и нормативно-поведенческих знаний [2, с. 30-34].

Эмпирический анализ использования ИКТ и электронных программ обучения английскому языку в неязыковых вузах показывает, что их использование с помощью ИКТ связано с решением основных проблем обучения иностранному языку [6, с. 57]. Чтобы доказать эти утверждения, используя эффективные методики, программы изучения языка и электронные материалы, мы провели экспериментальную работу среди студентов-первокурсников и добились значительных результатов. В процессе экспериментальной работы приняли участие 168 студентов, а испытательный срок длился 8 учебных недель, урокам английского языка было выделено 6 часов в неделю. В этот период были проведены экспериментальные занятия с использованием ИКТ и использования новых программ изучения языка, также современные методы обучения иностранному языку. Всего в течение 8 недель отобранным студентам было предоставлено 48 часов специально подобранных уроков посредством ИКТ с целью развития профессионально – лингвистических навыков студентов. В процессе нашей пилотной работы мы внедрили следующие программы языковой подготовки, а также определили уровень мотивации студентов к изучению иностранных языков и эффективность ИКТ:

1. Reward программа которая автоматически отслеживает развитие языковых навыков изучающего, имеет 14 различных типов упражнений. Во время преподавания с данной программы используемые мультимедийные средства вызывают интерес у студента и позволяют ему легко усваивать учебный материал. В этой программе также используется ViaVoice, который помогает развивать устную речь и «Диалог» с компьютером для правильного произношения слов и предложений.

2. TellMeMore интерактивный обучающий курс, предназначенный для обучения английскому языку и отвечающий всем современным требованиям образовательного процесса. Эта программа содержит 600 часов обучающих уроков, 25 типов заданий, более 1800 предложений по обучению, более 3000

развивающих упражнений, множество грамматических правил и англо-русский голосовой словарь. Эта программа имеет необычный метод изучения английского языка и на данный момент насчитывает более 6 миллионов пользователей в 65 странах мира.

3. Duolingo эта программа включает в себя равное соотношение заданий по грамматике и фонетике, хороший опыт выполнения упражнений по чтению и письму, возможность использования мобильных устройств, а также полностью бесплатный контент. Интересно добавить, что исследование профессоров Нью-Йоркского университета показало, что 34-часовой учебный курс Duolingo дает столько же информации, сколько 130-часовой семестровый курс в американском университете.

Сначала, чтобы определить желание отобранных студентов и их склонность к получению специальности и изучению английского языка, проведен тест-анкетирование. В ходе пилотного тестирования мы выяснили, что почти 68% студентов не хотят изучать английский язык, и даже некоторые из них не хотят учиться по специальности. Также большинство из них поначалу оправдывались тем, что не учили английский язык в общеобразовательных школах.

Следует отметить, что для достижения поставленных целей и лучшего освоения текстов и словарей по профессиям и специальностям студентов, отобранных для эксперимента разработаны и изданы два учебных пособия – «Английский язык для журналистов» и «Английский язык для студентов в сфере культуры», который полностью включает специализированные полевые тексты и словари, а также содержит полевые профильные упражнения. В процессе эксперимента были использованы эти пособия и часть голосовых упражнений с использованием ИКТ, что очень понравилось студентам.

Проведя несколько тестовых занятий через языковые программы, показ аудио – видеоматериалов и мультимедийных материалов повторно был проведен тест. В следующем пилотном teste уже были видны значительные изменения, изменилось отношение студентов к изучению английского языка. Выявлено, что использование ИКТ в образовательном процессе считается эффективным, сторонников изучения английского языка, вне зависимости от специализации в образовательном процессе, достигло 94 %, а противников, которые не хотят осталось только всего 6 %.

В заключение хотелось бы отметить, что использование новых методов обучения иностранному языку с помощью ИКТ и использование специальных программ изучения языка, также презентации и видео-аудиоматериалы положительно влияют на студентов и повышают их мотивацию к изучению английского языка. Также у студентов формируются профессионально – лингвистические способности, на перспективу готовятся достойные и обладающие специальными профессиональными навыками специалисты.

Литература.

1. Баранников Л.В. Содержание общего образования: Компетентностный подход – М.; ГУ ВШЭ, 2002. – 51с.
2. Бим, И. Л. Немецкий язык. Базовый курс. Концепция, программа [Текст] / И. Л. Бим. – Москва : Новая школа, 1995. – 59 с.
3. Гальскова Н.Д. Современная методика обучения иностранным языкам: Пособие для учителя. М.: АРКТИ, 2003, 192 с.

4. Тошзода С.Х. Значение коммуникативной культуры в становлении профессиональной компетентности студентов в психолого-педагогических исследованиях // Вестник Таджикского национального университета. 2019. Ч. 2 №10. – С. 301-307с.

5. Холов М.Р. ИКТ – основной инструмент формирования профессионально-лингвистических компетенций студентов при обучении иностранным языкам: Вестник институт языков. Душанбе-2022 (№1), с. 187-194

6. Kholov M.R. Integration of information and communication technologies in the process of teaching a foreign language in non-linguistic higher education Institutions. Язык и культура: ежегод. альманах / Челяб. гос. ин-т культуры; сост., гл. ред. В. Б. Мещеряков. – Челябинск : ЧГИК, 2022. 56-66с.

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ И ЦИФРОВИЗАЦИИ

Комилов С. Дж.

Российско-Таджикский (Славянский) Университет,
г. Душанбе, Республика Таджикистан,
sirodj1950@mail.ru

FEATURES OF PROFESSIONAL EDUCATION IN THE CONDITIONS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT AND DIGITIZATION

Komilov S.J

*Russian-Tajik (Slavonic) University,
Dushanbe, Republic of Tajikistan,
sirodj1950@mail.ru*

Аннотация: в статье предложены теоретические подходы профессионального образования уточнения особенностей профессионального образования в условиях обеспечения инновационного развития и цифровизации экономики Таджикистана. Уточнено, что важное значение приобретает организация ресурсного сопровождения стратегического управления кадровым обеспечением инновационного развития отраслей национальной экономики, планирования кадрового обеспечения, развитие системы непрерывного образования и совершенствования системы профессиональной подготовки инженерно-технических работников на основе разработки и реализации эффективной политики обеспечения профессиональной подготовки специалистов, нацеленная на получение знаний в инновационной сфере, мотивация к обучению к инновационной деятельности. Выявлено, что особенностью развития профессионального образования на современном этапе является обеспечение подготовки качественных специалистов в условиях неопределенности и риска.

Ключевые слова: профессиональное образование, инновационное развитие, цифровизация экономики, система профессиональной подготовки кадров, кадровое обеспечение, инновационная деятельность.

Abstract: the article proposes theoretical approaches to vocational education to clarify the features of professional education in the conditions of ensuring innovative development and digitalization of the economy of Tajikistan. It is clarified that the organization of resource support for strategic management of personnel provision for innovative development of sectors of the national economy, personnel planning, development of a system of continuous education and improvement of the system of professional training of engineering and technical workers is becoming important based on the development and implementation of an effective policy for ensuring professional training of specialists, aimed at obtaining knowledge in the innovation field, motivation for learning to innovate. It has been revealed that a feature of the development of professional education at the present stage is the provision of training of high-quality specialists in conditions of uncertainty and risk.

Key words: professional education, innovative development, digitalization of the economy, professional training system, staffing, innovative activity.

Введение.

На данном этапе экономических преобразований в Республике Таджикистан реализуются: Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года, Программа ускоренной индустриализации Республики Таджикистан на 2020–2025 годы и Концепция цифровой экономики в Республике Таджикистан на период до 2025 года. Стратегическими целями Таджикистана является развитие индустриальной (инновационной) экономики. Как известно, перевод экономики к новой модели развития, к промышленно-инновационной в стратегическом отношении предполагает ориентации экономики на воспроизводство добавленной стоимости через регулярное внедрение результатов научно-технического прогресса.

Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года предполагает создание основ инновационного развития экономики страны, прежде всего, на базе проведения реформ в системе образования и подготовки современных кадров для отраслей экономики. Реализация индустриально-инновационного сценария возможен при усилении институциональной базы развития, совершенствования правовой системы и усиления защиты прав собственности, включая интеллектуальную, что будет благоприятствовать росту как внутренних частных, так и прямых иностранных инвестиций[1].

Основная часть.

Следует отметить, что развивающийся рынок труда Таджикистана сопровождается трансформацией общественных, экономических отношений и мировым экономическим и финансовым кризисом, отличается некоторыми особенностями, требующими разработки и реализации адекватной государственной стратегии развития профессионального образования. Здесь следует выделить ключевые проблемы развития инновационной экономики, связанные с развитием рынка труда и профессионального образования в республике. С нашей точки зрения к ним следует отнести: а)дефицит кадров всех уровней квалификации; б)структурная несбалансированность рынка труда; в)неэффективное использование трудовых ресурсов; г)отток интеллектуального (относительно качественного) человеческого капитала; д)высокий уровень неформальной занятости (в формальных организациях и предприятиях) в экономке и др.

Трансформационные процессы в мировой экономике и развития четвертой промышленной революции или «Индустря-4.0» указывают, что результатом слияния новейших информационных технологий с технологиями промышленной автоматизации позволяют обеспечивать широкое использование компьютерной техники, микроэлектроники, телекоммуникаций, увеличения производства средств связи и другие. Четвертая промышленная революция определяется как единство процесса взаимодействия всех систем производства, которое обеспечивает возможность эффективного программирования развития отраслей национальной экономики[2].

Инновационное развитие в условиях цифровой трансформации выражается в единстве этих процессов, которое обеспечивает возможность эффективного программирования отраслей и сфер общественного производства. Цифровая среда способна обеспечить гибкость формирования высококвалифицированных работников под запрос работодателей. При этом дальнейшее

развитие промышленности предполагает формирование и реализацию стратегии управления кадровым обеспечением инновационного процесса, который основывается на: во-первых, учете глобальных трендов развития кадрового обеспечения инновационного развития промышленности; во-вторых, организации стратегического анализа инновационного технологического развития и внедрения цифровых технологий на промышленных предприятиях; в-третьих, организация расширенного воспроизведения кадрового инновационного потенциала и системы непрерывного профессионального образования. Кроме того, важное значение приобретает организация ресурсного сопровождения стратегического управления кадровым обеспечением инновационного развития отраслей национальной экономики.

Решения задач формирования системы стратегического управления кадрового обеспечения, планирования кадрового обеспечения инновационного развития усиливают организацию эффективного партнёрства государства, промышленных предприятий и образовательных организаций. Данная система формируется на основе цифровой трансформации систем профессиональной подготовки инженеров, формирование инновационного поведения обучающихся в области инженерного дела, технологии и технологических наук, развитие системы непрерывного образования на инновационных предприятиях, совершенствования системы профессиональной подготовки инженерно-технических работников. Все это усиливает необходимость разработки и реализации эффективной политики обеспечения профессиональной подготовки специалистов, нацеленная на получение знаний в инновационной сфере, мотивация к обучению к инновационной деятельности.

Инновационное развитие образовательных организаций предполагает повсеместное использование знаний, информационных технологий, что позволяет им непрерывно привлекать, производить и распространять интеллектуальный капитал, который является ключевой составляющей человеческого капитала. В этой связи возрастают требования к подготовке кадров в условиях цифровой модернизации. Например, в Концепции цифровизации в Республике Таджикистан и на первом этапе ее реализации предусматривается подготовка высококвалифицированных кадров, менеджеров, специалистов и управленческого состава для

ведения цифровых проектов, а также создание системы для подготовки квалифицированных кадров как в университетах, так и на предприятиях, и для развития цифровых навыков среди населения в целом.

Поэтому усиливается необходимость выработки и реализации стратегий развития цифровизации в сферах и отраслях национальной экономики с учетом развития цифровых навыков работников, которая гармонично укладывается в общую концепцию долгосрочного развития страны. Также следует отметить, что настало время отказаться от инерционной системы кадрового обеспечения отраслей и сфер национальной экономики и перейти к системе непрерывной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, адекватных требованиям цифровым преобразованиям и задачам инновационного развития. Возникает потребность разработки механизмов мотивации развития системы профессионального образования и повышения качества рабочей силы по направлениям цифровой диверсификации в долгосрочной перспективе. В условиях цифровизации производства приори-

тетным направлением повышения качества рабочей силы следует признать инновационную составляющую качества рабочей силы, которая характеризуется уровнем знаний и опытом внутренней мотивации, степенью креативного, творческого мышления.

В процессе формирования системы развития непрерывного образования, поддержки переподготовки, повышения профессиональной мобильности важное значение приобретает разработка системы формирования качества рабочей силы на различных стратификационных уровнях с учетом активизации освоения научно-технологических инноваций предпринимательскими структурами. При этом основным критерием оценки качества рабочей силы в процессе цифровизации следует определить способность создавать инновации. Такой подход к процессу формирования и оценке повышения качества рабочей силы открывает возможность реализации стратегических целей и определения долгосрочных тенденций развития потребностей в рабочей силе различной квалификации на предприятиях отраслей национальной экономики[3].

Удовлетворение спроса на специалистов информационной технологии и обеспечение современного производства квалифицированными кадрами требует, во-первых, осуществить системную деятельность в направлении изменения в трудовом законодательстве. Во-вторых, формирование инструментов государственного регулирования социально-трудовых отношений. В-третьих, обеспечение институциализации системы взаимодействия, реструктуризацию системы и составляющих содержание профессионального образования, внедрение инновационных типов социального партнерства. Здесь перспективным направлением социального развития в условиях цифровизации являются виртуальные организации, отличающиеся незначительной физической структурой, гибкостью, быстротой ответной реакции на вызовы рынков возможной географической удаленностью, мобильностью работы и т.д.

Развитие профессионального образования усиливает необходимость формирования специальной методологии, обеспечивающей использование новых знаний с меньшими эвристическими затратами и развивающей креативное мышление будущих специалистов. Поэтому возрастает потребность в управлении творческим потенциалом создателей новых знаний и формирующих креативное мышление обучающимся. Здесь формирование эффективной политики обеспечения профессиональной подготовки в условиях цифровизации нацелена на получение знаний в инновационной сфере, мотивация к обучению к инновационной деятельности.

В долгосрочной перспективе появится потребность в специалистах информационно-коммуникационной технологии, специалистов по биотехнологии, генной инженерии, искусственном интеллекте, нанотехнологии, инженеров и технологов-менеджеров в инновационной сфере и др. Это усиливает необходимость подготовки кадров на перспективу с учетом расширяющихся масштабов инновационной сферы национальной экономики, а также формирование эффективной политики обеспечения профессиональной подготовки, нацеленная на получение знаний в инновационной сфере, мотивация к обучению к инновационной деятельности[4].

Университеты оказывают существенное влияние на инновационное развитие национальной экономики. При этом, применяя инновационные методы, а особенно создание технологических парков университеты страны становятся

мощной мотивацией в активизации инновационных процессов. В Таджикистане с принятием Закона Республики Таджикистан «О Технологическом парке» в 2010 году появилась правовая база по созданию и функционированию технопарков. В настоящее время активизируется процесс формирования технопарков в высших учебных заведениях. Так, в высших учебных заведениях Таджикистана функционирует 9 технопарков, которые являются условием передачи технологий и идей от университетов в производство с целью коммерциализации результатов научных исследований.

К примеру, в Таджикском национальном университете функционирует технопарк с 2011 года, где освоено производство энергосберегающих лампочек. При этом производимые лампочки примерно в 2-3 раз дешевле ламп накаливания, используемых в настоящее время, они являются экологически и технически безопасны. Также в университете технопарке налажено производство биологически активных веществ из 6 наименований, которые успешно прошли лабораторную экспертизу. При технопарке также функционирует фабрика декоративного камня, овощная фабрика и фабрика растительного масла. В технологическом университете Таджикистана создан в 2011 году и где разработаны нормативные документы и получены лицензии, сертификаты производства и торговли ряда продуктами питания, в Таджикском технологическом университете имени академика М.С.Осими функционирует технологический парк с 2012 года на базе лаборатории «Чистая энергия» и занимается изучением и использованием энергии из альтернативных источников.

Технологические парки в составе университетов становятся необходимым условием подготовки высококвалифицированных кадров для инновационного развития и переподготовки, повышения квалификации специалистов, обеспечивающих инновационное развитие на основе внедрения информационных технологий. Например, Технологический парк Российско-Таджикского (Славянского) университета проводит межвузовские конкурсы «Bis & IT» среди студентов, магистрантов и научно-педагогических работников, конкурсы профессионального мастерства для студентов в области информационных технологий. Данный проект дает возможность получения опыта и реализации своего потенциала в процессе развития бизнеса и информационных технологий и реализуется при поддержке Министерства промышленности и инноваций Республики Таджикистан, а также Государственного бизнес-инкубатора Таджикистана. При этом, во-первых, студенты, аспиранты, магистры, профессорско-преподавательский состав будут вовлечены в процесс интеграции науки и производства. Во-вторых, осуществляется повышения квалификации исследователей и других работников, которые занимаются инновационной деятельностью. Следует отметить, что цифровизация экономики указывает на создании новой социальной среды, оптимальной структуры производства, качественно нового рынка труда с учетом особенностей профессиональной подготовки специалистов, а также модели формирования творческого, креативного человека. Уровень развития профессионального образования, на наш взгляд, представляет собой обобщенную характеристику социально – экономических процессов, складывающихся в национальной экономике. Особенностью развития профессионального образования на современном этапе является обеспечение подготовки качественных специалистов в условиях неопределенности и риска.

Выводы.

Для успешного выполнения данной задачи в определенных ситуациях необходимо осуществление определенных функций, связанных с организацией, планированием, мотивацией, регулированием и мониторингом подготовки профессиональных кадров для работы в условиях инновационного развития. С целью обеспечения эффективности данного процесса на предприятиях, организациях должны создаваться соответствующие системы реализации указанных функций, т.е. необходимо разработать меры по формированию эффективного механизма управления инновационным развитием системы профессионального образования с учетом требований цифровизации социально-экономических процессов.

Литература.

1. Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года –adlia.tj>show_doc.fwx?rgn=127827
2. Авдеева И.Л. Анализ перспектив развития цифровой экономики в России и за рубежом// Цифровая экономика и «Индустрія 4.0»: проблемы и перспективы. Труды научно-практической конференции с международным участием. Санкт-Петербург: Издательство Политехнического университета, 2017. С. 19-25.
3. Комилов С.Дж. Теория инновационного развития/С.ДжКомилов. Монография. -Душанбе: "Шаркиозод" 2019.-264с.
4. Комилов С.Дж. Вопросы кадрового обеспечения инновационного развития в условиях евразийской интеграции.// «Интеграционный и модернизационный потенциал Евразии: состояние, проекты и форматы реализации»(сборник трудов VIII Казанского Евразийского научно-практического форума.2019,Казань. Издательство: Медицина.-С.147-154.

НОВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ В КОНТЕКСТЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ПЕРСПЕКТИВЫ СМЕШАННОГО (ГИБРИДНОГО) ОБУЧЕНИЯ

Сайфуллоева О.А.

Хорогский государственный университет

имени М.Назаршоева

Хорог, Таджикистан

olga.sayfullloeva@mail.ru

NEW REQUIREMENTS FOR TEACHERS IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION OF VOCATIONAL EDUCATION: PROSPECTS FOR BLENDED (HYBRID) LEARNING

Sayfullloeva O.A.

Khorog State University named after M.Nazarshoev

Khorog, Tajikistan

olga.sayfullloeva@mail.ru

Аннотация: в данной статье рассматривается актуальная тема цифровизации профессионального образования и ее значимость для современной образовательной среды. Особое внимание уделяется смешанному (гибридному) обучению, его определению и роли в цифровизации образования. Исследуются новые требования к преподавателям, включая изменения в их роли, а также навыки и компетенции, необходимые для успешной реализации смешанного обучения. В заключении представлены перспективы и рекомендации для дальнейших исследований и практической реализации смешанного обучения.

Ключевые слова: цифровизация профессионального образования, смешанное обучение, преподаватели, навыки и компетенции, перспективы.

Abstract: this article discusses the topical issue of digitalization of vocational education and its significance for the modern educational environment. Particular attention is paid to blended (hybrid) learning, its definition and role in the digitalization of education. The new requirements for teachers, including changes in their role, as well as the skills and competencies necessary for the successful implementation of blended learning, are explored. In conclusion, perspectives and recommendations for further research and practical implementation of blended learning are presented.

Key words: digitalization of vocational education, blended learning, teachers, skills and competencies, perspectives.

“Если мы будем учить сегодня так,
как мы учили вчера,
мы украдем у детей завтра”
Джон Дьюи

Введение.

Цифровизация профессионального образования является актуальной и важной темой в современном образовательном контексте. В эпоху быстро развивающихся технологий и цифровых инноваций, применение цифровых решений и онлайн-инструментов становится неотъемлемой частью образовательного процесса.

Одной из основных целей цифровизации профессионального образования является подготовка квалифицированных специалистов, готовых к современным требованиям рынка труда. В условиях быстрого развития технологий и постоянно меняющихся профессиональных требований, цифровизация образования позволяет студентам получать актуальные знания и навыки, которые могут быть применены в реальной рабочей среде.

В послании лидера нации, президента Республики Таджикистан Эмомали Раҳмона Маджлиси Оли Республики Таджикистан (2016 г.) отмечено: «... Для обеспечения продвижения сферы науки и образования в качестве приоритетной сферы социальной политики Правительство использует все необходимые возможности, при этом первостепенное внимание уделяет развитию технических и естественных наук, принимает необходимые меры по повышению уровня и качества обучения, внедрению и расширению рамок использования информационно-коммуникационных технологий, в том числе сети Интернета в системе обучения, серьезное значение придает эффективности деятельности педагогов и совершенствованию их педагогических навыков ...».

Основная часть.

Цифровизация профессионального образования способствует повышению эффективности обучения. Важным аспектом цифровизации профессионального образования является разработка и использование онлайн-платформ и курсов, которые предоставляют студентам доступ к обширным информационным ресурсам, коллективному интеллекту и мировому опыту. Это позволяет расширить границы образования, обеспечивая возможность изучения актуальных тем и принятия участия в международных образовательных проектах.

Одним из главных преимуществ цифровизации профессионального образования является его доступность и гибкость. Цифровые технологии позволяют студентам обучаться в удобное для них время и место, не привязываясь к определенному расписанию или географическому местоположению. Это особенно важно для тех, кто находится в удаленных районах или имеет ограниченные возможности для получения образования.

Однако цифровизация профессионального образования также вносит свои вызовы и требует соответствующей подготовки преподавателей. Преподаватели должны обладать навыками использования цифровых инструментов и быть готовыми адаптировать свои методы преподавания к новым технологическим возможностям. Они должны быть способными ориентироваться в больших объемах информации, критически анализировать ее и помогать студентам развивать навыки информационной грамотности.

Одним из ключевых подходов, способствующих цифровизации образования, является смешанное (гибридное) обучение.

Смешанное обучение – это методология, которая сочетает традиционные методы обучения с использованием цифровых технологий и онлайн-ресурс-

сов.[3, с. 6].Оно предлагает гибкую и эффективную модель обучения, которая комбинирует преимущества личного присутствия в аудитории и возможности, предоставляемые цифровыми инструментами. Смешанное обучение позволяет студентам получать знания и учиться в интерактивной и адаптивной среде, где они могут работать самостоятельно, сотрудничать с другими студентами и получать поддержку преподавателей.

В данной статье мы сосредоточимся на роли смешанного обучения в цифровизации профессионального образования. Мы рассмотрим его значимость и преимущества для образовательных учреждений и студентов. Также мы исследуем новые требования, возникающие у преподавателей в контексте смешанного обучения.

Смешанное (гибридное) обучение является инновационным подходом к образованию, который сочетает в себе элементы традиционного присутственного обучения и онлайн-обучения. В смешанном обучении студенты участвуют в учебном процессе, используя как присутственные формы обучения в классе или лаборатории, так и цифровые технологии, такие как онлайн-курсы, вебинары и виртуальные среды.

Цифровизация образования играет все более значимую роль в современном мире, и смешанное обучение становится важной составляющей этого процесса. Оно предлагает уникальные возможности для эффективного использования цифровых технологий и ресурсов, чтобы улучшить качество образования и расширить доступность образовательных программ.

Понимание роли смешанного обучения и требований, стоящих перед преподавателями, является важным шагом в создании эффективной и инновационной образовательной среды, способствующей развитию профессиональных навыков студентов в эпоху цифровизации.

В системе высшего и профессионального образования Республики Таджикистан акцент поставлен на так называемое смешанное обучение, т.е. на комбинации традиционного и электронного обучения, что является выражением убеждения, что электронное обучение не альтернатива традиционному. Эти две формы должны сливаться и взаимодополнять друг друга. Но, при этом ведущая роль преподавателя в обеих формах обучения будет сохранена.

Смешанное обучение вносит существенные изменения в роль и функции преподавателей. Они больше не являются просто лекторами, передающими знания, а становятся наставниками и фасилитаторами обучения, создающими стимулирующую и поддерживающую образовательную среду. [2, с. 91]. Для успешной реализации смешанного обучения преподаватели должны обладать новыми навыками и компетенциями.

Рассмотрим новые требования, которые возникают у преподавателей в контексте смешанного обучения.

1. Адаптация к новым ролям:

- Преподаватель как наставник и фасилитатор обучения: В смешанном обучении преподаватель перестает быть просто передающим знания лектором и становится активным наставником и руководителем образовательного процесса. Он должен создавать стимулирующую и поддерживающую обучающую среду, способствующую активному участию студентов и самостоятельному исследованию материала.
- Развитие цифровых компетенций: Смешанное обучение требует от

преподавателей умения использовать различные онлайн-инструменты, платформы и ресурсы. Они должны быть в состоянии эффективно организовывать и доставлять материалы, проводить виртуальные взаимодействия, обеспечивать обратную связь и оценку через онлайн-средства.

- Управление групповым взаимодействием: Преподавателям также необходимо развивать навыки управления групповым взаимодействием в смешанной образовательной среде. Это включает организацию коллективной работы, обмен знаниями и опытом между студентами и содействие коллективному и кооперативному обучению.

2. Адаптация методов преподавания:

- Интерактивность и активное участие студентов: В смешанном обучении акцент смещается с простого передачи информации на активное участие студентов в образовательном процессе. Преподаватели должны создавать задания, стимулирующие критическое мышление, решение проблем, сотрудничество и обмен мнениями.
- Индивидуализация и персонализация обучения: Смешанное обучение предоставляет возможность индивидуальной настройки образовательного процесса под потребности каждого студента. Преподаватели должны разрабатывать и адаптировать материалы и задания, учитывая разнообразный уровень знаний, интересы и стили обучения студентов.
- Оценка и обратная связь: Преподаватели должны разработать эффективные методы оценки знаний и навыков студентов в контексте смешанного обучения. Они должны предоставлять обратную связь, чтобы помочь студентам улучшить свои результаты и развить необходимые компетенции.

Сегодня цифровая трансформация в Республики Таджикистан набирает оборот. Реализация международных проектов позволила создать основу для создания устойчивой академической сети для обмена передовым опытом в области инновационных образовательных технологий и дидактических моделей. Примером успешного применения цифровых технологий и цифровой трансформации является принятие Министерством образования и науки Республики Таджикистан (2019) концепции адаптации системы образования к цифровому поколению, при поддержке Европейской комиссии в рамках проекта Еразмус+ «Модернизация высшего образования в Центральной Азии посредством новой технологии». Цель концепции – адаптировать систему образования к цифровому поколению путем развития и эффективного использования инновационных образовательных технологий и дидактических моделей в обучении, тем самым предоставляя возможность КАЖДОМУ учиться в ЛЮБОЕ время и в ЛЮБОМ месте с помощью ЛЮБОГО преподавателя, используя ЛЮБОЕ конечное устройство – компьютер, ноутбук, планшет, фаблет, смартфон. [1, с. 5]. В рамках проекта созданы центры инновационных образовательных технологий, организованы курсы для тренеров и преподавателей по приобретению цифровых навыков и методов обучения.

Выводы. Для дальнейших исследований и практической реализации смешанного обучения следует обратить внимание на следующие аспекты. Во-первых, необходимо провести дальнейшие исследования о влиянии смешанного

обучения на обучающихся и преподавателей, а также на результаты обучения. Во-вторых, стоит разработать более детальные рекомендации и методические подходы для поддержки преподавателей в смешанном обучении, учитывая различные дисциплины и контексты. В-третьих, необходимо обеспечить доступ к необходимым ресурсам и обучению для преподавателей, чтобы они могли эффективно внедрять смешанное обучение.

В целом, новые требования к преподавателям в контексте смешанного обучения требуют от них адаптации к новым ролям и функциям.

Литература.

1. Концепция адаптации системы образования к цифровому поколению в Республике Таджикистан, 2019
2. А. Смрикаров, Ц.Васильев Руководство по инновационным образовательным технологиям (часть первая), 2020
3. Суходолова Н.М. Смешанное обучение: сочетание традиционных форм с элементами электронного обучения / Школа – вуз: проблемы и перспективы развития. Материалы VII Региональной научно-практической конференции. Волгоград, 2022

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЭЛЕКТРОННОГО УЧЕБНИКА

С.И.Артикова,

Техникум общественного здравоохранения имени Абу Али ибн Сины
Ortiqova.sitora@mail.ru

DIGITALIZATION OF VOCATIONAL EDUCATION AND METHODOLOGY FOR USING AN ELECTRONIC TEXTBOOK

S.I. Artikova,

College of Public Health named after Abu Ali ibn Sina
Ortiqova.sitora@mail.ru

Аннотация: цифровизация профессионального образования произвела революцию в способах распространения, доступа и приобретения знаний в различных областях. По мере того, как технологии продолжают развиваться, электронные учебники (электронные учебники) стали фундаментальным компонентом этой цифровой трансформации. В этой статье исследуется цифровизация профессионального образования и рассматривается методология эффективного использования электронных учебников в образовательных учреждениях. В нем обсуждаются преимущества, проблемы и передовой опыт включения электронных учебников в учебный процесс.

Ключевые слова: цифровизация, профессиональное образование, электронные учебники, методика, цифровая педагогика, доступность, интерактивность, персонализация, совместная работа, оценка, поддержка пользователей, лучшие практики.

Abstract. the digitalization of vocational education has revolutionized the way knowledge is disseminated, accessed and acquired in various fields. As technology continues to advance, electronic textbooks (e-textbooks) have become a fundamental component of this digital transformation. This article examines the digitalization of vocational education and discusses the methodology for the effective use of electronic textbooks in educational institutions. It discusses the benefits, challenges, and best practices of incorporating e-textbooks into the classroom.

Key words: digitalization, vocational education, electronic textbooks, methodology, digital pedagogy, accessibility, interactivity, personalization, collaboration, assessment, user support, best practices.

Поскольку цифровые технологии продолжают трансформировать ландшафт образования, интеграция электронных учебников стала важной чертой современного профессионального обучения и развития. В этой статье рассматриваются преимущества цифровизации в профессиональном образовании и рассматриваются эффективные методологии использования электронных учебников для улучшения результатов обучения. Он охватывает такие аспекты, как доступность, интерактивность, персонализация, совместная работа, оценка и поддержка пользователей. Кроме того, статья дает представление о преодо-

лении проблем и реализации успешных стратегий для оптимального внедрения электронных учебников в условиях профессионального образования.

Цифровизация профессионального образования относится к интеграции цифровых технологий и ресурсов в процесс обучения для улучшения и оптимизации профессиональной подготовки и развития. Вот некоторые ключевые преимущества и аспекты цифровизации в профессиональном образовании:

Доступ к обновленному и разнообразному контенту: цифровые платформы предоставляют доступ к широкому спектру актуального и разнообразного контента, относящегося к профессиональным областям. Сюда входят электронные книги, исследовательские статьи, отраслевые отчеты, тематические исследования и мультимедийные ресурсы. Учащиеся могут получить доступ к последней информации и ресурсам в удобное для них время, способствуя непрерывному обучению и не отставая от отраслевых тенденций.

Доступ к обновленному и разнообразному контенту: цифровые платформы предоставляют доступ к широкому спектру актуального и разнообразного контента, относящегося к профессиональным областям. Сюда входят электронные книги, исследовательские статьи, отраслевые отчеты, тематические исследования и мультимедийные ресурсы. Учащиеся могут получить доступ к последней информации и ресурсам в удобное для них время, способствуя непрерывному обучению и не отставая от отраслевых тенденций.

Интерактивное обучение. Цифровые платформы предлагают интерактивное обучение с помощью мультимедийных элементов, симуляций, виртуальных лабораторий и интерактивных упражнений. Эти интерактивные функции улучшают взаимодействие, сохранение знаний и практическое применение профессиональных навыков.

Настройка и персонализация. Цифровые инструменты позволяют настраивать и персонализировать процесс обучения. Учащиеся могут получить доступ к учебным материалам и ресурсам в зависимости от их конкретных потребностей, предпочтений и пробелов в навыках. Адаптивные технологии обучения могут оценивать индивидуальный прогресс и давать индивидуальные рекомендации для дальнейшего обучения.

Совместное обучение: цифровые платформы способствуют сотрудничеству между профессионалами через дискуссионные форумы, виртуальные групповые проекты и сетевые онлайн-сообщества. Это позволяет учащимся общаться со сверстниками, делиться идеями и участвовать в совместном решении проблем, укрепляя свои профессиональные связи и навыки межличностного общения.

Дистанционное и смешанное обучение. Цифровизация делает возможным дистанционное и смешанное обучение. Профессионалы могут получить доступ к учебным и образовательным программам из любого места, устранив географические барьеры. Смешанное обучение сочетает онлайн и очные компоненты, обеспечивая гибкость и оптимизируя результаты обучения.

Обратная связь и оценка в режиме реального времени. Цифровые платформы упрощают обратную связь и оценку в режиме реального времени. Онлайн-тесты, задания и оценки можно мгновенно оценивать, обеспечивая немедленную обратную связь с учащимися. Это позволяет профессионалам отслеживать свой прогресс, определять области для улучшения и оперативно устранять пробелы в знаниях.

Возможности профессионального развития. Цифровые платформы предлагаю широкий спектр возможностей профессионального развития, включая вебинары, онлайн-курсы и виртуальные конференции. Профессионалы могут приобретать новые навыки, быть в курсе отраслевых достижений и без труда получать сертификаты.

Методика использования электронных учебников: Электронные учебники (е-учебники) представляют собой цифровые версии традиционных учебников. Методология использования электронных учебников предполагает определенные подходы и стратегии оптимизации их преимуществ в профессиональном образовании:

Доступность и совместимость устройств: убедитесь, что электронные учебники доступны на разных устройствах и операционных системах, таких как ноутбуки, планшеты и смартфоны. Это гарантирует, что учащиеся могут получить доступ к контенту на предпочтаемых ими устройствах, что способствует гибкости и удобству.

Интерактивные функции: используйте интерактивные функции, доступные в электронных учебниках, такие как встроенные видео, гиперссылки, викторины и интерактивные упражнения. Поощряйте учащихся взаимодействовать с этими интерактивными элементами, чтобы улучшить понимание, вовлеченность и запоминание контента.

Аннотации и создание заметок. Поощряйте учащихся использовать инструменты цифровых аннотаций, чтобы выделять важные разделы, добавлять заметки и создавать закладки. Это помогает учащимся эффективно организовывать и анализировать ключевую информацию.

Поиск и навигация: научите учащихся эффективным методам поиска и навигации в электронных учебниках. Познакомьте их с такими функциями, как оглавление, панель поиска и закладки, обеспечивающие легкий доступ к определенным темам или главам.

Дополнительные ресурсы: изучите дополнительные цифровые ресурсы, такие как онлайн-статьи, видео и дополнительные материалы, дополняющие содержание электронного учебника. Предоставьте учащимся специально подобранные ресурсы, чтобы углубить их понимание и изучить связанные темы.

Совместная работа и обсуждение: используйте функции совместной работы в электронных учебниках или интегрированных платформах для облегчения дискуссий и групповой работы. Поощряйте учащихся делиться своими мыслями, задавать вопросы и участвовать в совместном решении проблем.

Оценка и отслеживание прогресса: интегрируйте функции оценивания, опросов и отслеживания прогресса, доступные в электронных учебниках или системах управления обучением. Отслеживайте прогресс учащихся, оставляйте отзывы и используйте аналитику данных, чтобы определять области для улучшения и персонализировать процесс обучения.

Автономный доступ и резервное копирование: убедитесь, что учащиеся имеют возможность загружать электронные учебники для автономного доступа, особенно когда подключение к Интернету ограничено. Поощряйте учащихся регулярно создавать резервные копии своих цифровых заметок и аннотаций, чтобы избежать потери данных.

Поддержка пользователей и обучение: предоставьте учащимся учебные пособия, руководства пользователя и техническую поддержку, чтобы они

могли ознакомиться с платформой электронных учебников и ее функциями. Немедленно устраняйте любые технические трудности, чтобы обеспечить беспрепятственный процесс обучения.

Благодаря внедрению эффективных стратегий и методологий использование электронных учебников может повысить вовлеченность, интерактивность и доступность в профессиональном образовании, способствуя эффективным результатам обучения.

Цифровизация профессионального образования и интеграция электронных учебников предлагают многочисленные преимущества, в том числе расширенную доступность, интерактивное обучение, экономичность, своевременные обновления и экологическую устойчивость. Чтобы эффективно использовать электронные учебники, преподаватели должны пройти соответствующее обучение и поддержку, обеспечить совместимость устройств, ориентировать учащихся, включать интерактивные элементы, персонализировать контент и поощрять сотрудничество.

Несмотря на существование таких проблем, как цифровое неравенство, технические проблемы, проблемы с авторским правом и цифровые отвлекающие факторы, упреждающие меры и передовой опыт могут помочь смягчить эти препятствия и создать более увлекательную и эффективную учебную среду для учащихся. По мере того, как технологии продолжают развиваться, будущее профессионального образования неизбежно будет определяться цифровыми достижениями и инновационными образовательными практиками.

Литература.

1. Мелиевна М.Д., Абдуллаевич К.Ю. (2020). Методика развития творческой компетенции у студентов с проблематическим образованием. Европейский журнал исследований и размышлений в области педагогических наук, 8(4), 142-146.
2. Кристиан Бахове, «Использование технологии для цифровых учебников по математике: больше, чем сумма частей», Международный журнал технологий в математическом образовании, Vol. 24, вып. 3, стр. 107-114, 2017.
3. Чон Ён Ан, Кён-Су Хан, Джэ Го Чжон, «Разработка цифрового учебника для класса в эпоху мобильных технологий», Многопрофильная академическая конференция, 2017 г., стр. 402–406, 2017 г.
4. Yasung Park, Yong Kim, «Проектирование и разработка содержания микроб обучения в системе электронного обучения», International Journal on Advanced Science, Engineering and Information Technology, Vol. 8 № 1, стр. 56-61, 2018.
5. Кван Сик Чанг и др., «Система предотвращения приостановки исследований в дистанционном обучении с использованием облачных технологий и больших данных», Параллельные конференции AR4MET-ICOED-REEGETECH, 2017 г.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СМЕШАННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ МЕТОДОЛОГИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Шодиева Мохира Хожиевна

Ташкентский железнодорожный техникум

Mohirasodieva95@gmail.com

USING BLENDED EDUCATIONAL METHODOLOGY IN VOCATIONAL EDUCATION

Shodieva Mohira Khozhievna

Tashkent Railway College

Mohirasodieva95@gmail.com

Аннотация: в статье представлены развитие смешанных методов обучения в техникумы профессионального образования и их использование, виды смешанных методов обучения, их преимущества и недостатки.

Ключевые слова: смешанное обучение, смешанное современное образование, технологии, современные методики онлайн, офлайн, независимое обучение.

Abstract: the article presents the development of mixed education methods in professional education schools and their use, types of mixed education methods, their advantages and disadvantages.

Key words: blended learning, mixed modern education, technology, modern methods online, offline, independent education.

Введение.

Развитие интернет-технологий позволило осуществлять процесс обучения и преподавания в сети Интернет. Онлайн-обучение сделало возможным дистанционное обучение для студентов, и теперь учителя внедряют в свои курсы критическое мышление, совместную работу, решение проблем и мотивацию учащихся, управляя онлайн-приложениями. Однако отсутствие очного общения между учителем и учащимися создает препятствие для того, чтобы учащиеся не обладали достаточными педагогическими знаниями. Например, учащийся, не обладающий навыками самоуправления, может не уметь правильно распределять время при выполнении заданий в онлайн-обучении.

Материалы и методы. Изначально термин «смешанное образование» в Узбекистане не имел четкого определения. В литературе одновременно используются несколько терминов со схожими значениями: «смешанное обучение», «гибридное обучение», а также «технологически опосредованное обучение» и «обучение смешанного режима». Смешанное обучение – это многогранная образовательная система, которая делает процесс обучения более эффективным и повышает значимые результаты обучения. Смешанное образование представляет собой сочетание традиционного, дистанционного и интерактивного образования. В этом смысле смешанное образование стало популярным среди многих исследователей. Но в 2016 году ситуация изменилась с выходом в свет «Справочника смешанного образования». Именно там было дано точное опре-

деление смешанного обучения как сочетания очного обучения и компьютерного обучения. В отчете «Определение смешанного обучения» понятие смешанного обучения определяется как «ряд возможностей, предоставляемых за счет объединения Интернета и электронных средств с формами, требующими физического присутствия учителей и учащихся в классе».

Смешанное обучение. Информационные технологии предлагают различные новые формы обучения, в частности, в последнее время набирает силу принцип комплексного подхода в модульной системе образования. Адаптация различных форм и методов привела к внедрению смешанного обучения как инновации. ДекланБёрн так говорит о «смешанном обучении» – «это образование направлено на эффективное использование богатого педагогического опыта». Такой подход может быть основан на использовании различных методик подачи информации, информационных технологий в организации обучения и в учебном процессе, организации традиционной деятельности индивидуально и в группах. Такой разный подход не утомляет студента и повышает его мотивацию к учебе. Главным вопросом является обеспечение взаимной пропорциональности выбранных методов и достижение высокой эффективности на основе низкой себестоимости [1].

Результаты и обсуждение. При смешанном обучении студенты в полной мере могут пользоваться университетской системой дистанционного обучения и учебными материалами. В этой системе будут доступны онлайн-библиотеки и ресурсы.

Концепция смешанного обучения Студенты сдают часть контрольной работы в студенческой онлайн-системе. Также в системе организуются групповые обсуждения и реализуются полноценные проекты. Смешанная модель обучения дает учащимся следующие возможности: ознакомиться с учебным материалом в режиме онлайн в любое время, проверить свои знания, пройдя тест; пройти контрольный тест; Знакомство с дополнительными ресурсами, подходящими для тренингов; Использование аудио- и видеозаписей, анимаций и симуляций; Использование электронной почты и участие в форумах;

Организация общения преподавателя-студента и студентов вне лекции. Элементы традиционного образования существуют уже тысячи лет, а смешанное обучение существует менее 10 лет. Поэтому целесообразно проводить эти виды обучения в смешанной форме.

Реформы, проводимые в системе образования нашей республики, требуют адаптации системы образования к мировым стандартам и использования самых эффективных методов. Организация процесса электронного обучения является требованием настоящего времени. Поэтому создание образовательной системы на основе смешанного обучения, несомненно, приведет к повышению эффективности образования. На наш взгляд, в этой связи совершенствование и популяризация смешанного образования в традиционной и электронной системе образования, углубленное изучение опыта развитых стран по смешанному образованию позволит создать национальную модель смешанного образования [2].

Принимая во внимание тот факт, что образование базируется на интернет-технологиях в современных процессах глобализации, разработка методики использования смешанного образования является одним из важных вопросов. Смешанное обучение – относительно новая и набирающая популярность

форма современного образования, представляющая собой форму обучения, основанную на онлайн-учебных материалах и групповом обучении под руководством преподавателя, сколь бы удобным ни было электронное образование, не может обеспечить уровень развития речевых и социокультурных навыков, получаемых в результате традиционного обучения. Тем не менее, электронное образование более эффективно, чем традиционное образование. В результате становится ясно, что тип традиционного образования в сочетании с электронным образованием даст эффективные результаты. Смешанное образование представляет собой сочетание традиционного, дистанционного и интерактивного образования. Если традиционное образование развивает и социализирует способность людей к общению, то электронное образование ускоряет процесс приобретения знаний. Смешанная модель обучения – это онлайн режим, в котором вы можете ознакомиться с учебным материалом в любое время [4]:

- Проверьте свои знания, пройдя тест;
- Сдача контрольного теста;
- Ознакомление с дополнительными ресурсами, подходящими для тренингов;
- Использование аудио- и видеозаписей, анимации и симуляций;
- Использование электронной почты и участие в форумах;
- Организация общения преподавателя-студента и студентов вне лекции.

Элементы традиционного образования существуют уже тысячи лет, а смешанное обучение существует менее 10 лет. Поэтому целесообразно проводить эти виды обучения в смешанной форме.

Традиционная модель образования

- В начале учебного года (семестра) определяются расписания уроков, проводятся вводные уроки по предметам. – В конце семестра оцениваются полученные знания. Этот метод обучения очень подходит для молодых студентов, получающих начальное высшее образование. Однако этот способ несколько неудобен для студентов, которые работают целый день, не могут приехать в вуз, старшего возраста, желающих получить дополнительное образование и повысить квалификацию, проживающих далеко, желающих учиться заочно.

Этот метод был изобретен в 2007 году американскими школьными учителями химии Джонатаном Бергманом и Аароном Сэмсоном. Позже его стали использовать и другие учителя естественных наук. Студенты работают в онлайн-среде обучения с помощью своих электронных устройств с выходом в Интернет дома, знакомятся с новым материалом или закрепляют изученный материал. Уроки закрепляются, а полученные знания актуализируются, они могут проводиться в форме семинаров, ролевых игр, проектной деятельности и других интерактивных формах. При работе с новым материалом использование LMS (систем управления обучением), таких как Moodle, позволяет учителю сразу же проверить понимание учениками нового материала. Все, что требуется, это создать соответствующие задачи и загрузить их в LMS [5].

Информация об успешности усвоения нового материала в домашних условиях позволяет каждому ученику преподавателю оперативно корректировать сценарий урока. Например, учитель может организовать ролевую игру для учащихся, успешно усвоивших новый материал, и одновременно работать с

группой учащихся, которые не познакомились или не поняли новый материал дома.

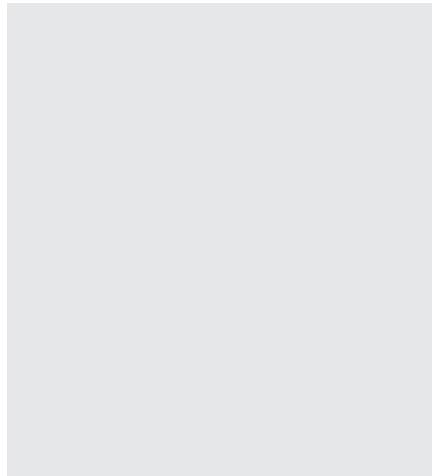
- ⇒ Технические требования к реализации: у учащихся дома есть электронные устройства, подключенные к Интернету [6].
- ⇒ Преимущество: избавляет от необходимости знакомить весь класс с новым материалом лоб в лоб, при использовании LMS позволяет строить урок с учетом готовности учащихся к уроку.
- ⇒ Недостатки: Учитель должен подготовить тестовые задания для детей.
- ⇒ Требования к преподавателю: умение проводить уроки в интерактивной форме и умение работать с LMS.
- ⇒ Сложность реализации: один преподаватель может реализовать со своего предмета.

Заключение.

В заключение следует сказать, что организация электронного образовательного процесса является требованием настоящего времени. Поэтому создание образовательной системы на основе смешанного обучения, несомненно, приведет к повышению эффективности образования. На наш взгляд, в связи с этим совершенствование и популяризация смешанного образования в системе традиционного и дистанционного образования, углубленное изучение опыта развитых стран по смешанному образованию позволит создать национальную модель смешанного образования.

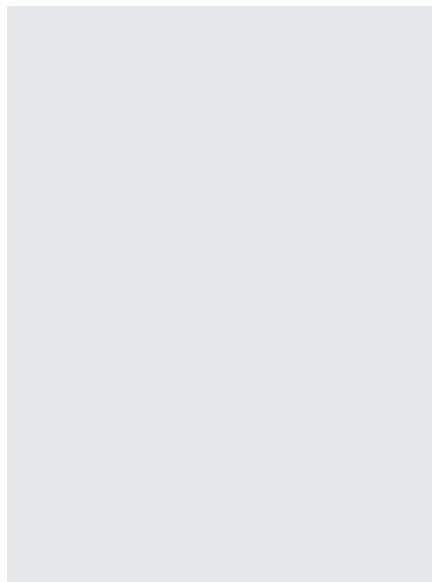
Литература.

1. Н. Боймуродов. Практическая психология. Инструкция по эксплуатации. Ташкент, 2008.
2. Каримов, Ф. К. Информация в области науки и образования.
3. Муслимов Н.А., Усмонбоева М.Х., Сайфуров Д.М., Тораев А.Б. Инновационные образовательные технологии. Ташкент, 2015.
4. Нормаматович, QA (2023). Состояние и перспективы изучения создания базы данных в системе непрерывного образования // Научный онлайн-журнал устойчивости и передовых исследований, 3(3), 68-71.
5. Роберт И.В. Теория и методология информатизации образования (психолого-педагогический и технологический аспекты). М: ИИО РАО. 2020
6. Арабчикова Ю.И. Организация смешанного обучения в высшем учебном заведении использованием дистанционных образовательных технологий / Ю.И. Арабчикова // Наука, образование и культура, – Иваново, – 2016. – №7(10). – С. 74-75.



4-Я СЕКЦИЯ

НАРАЩИВАНИЕ ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКОВ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ



РАЗВИТИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ – МЕЖДУ СТАНДАРТИЗАЦИЕЙ И ПРОФЕССИОНАЛИЗМОМ

Д-р Филипп Поленц,

Университет Отто-фон-Герике, Магдебург, Германия

DEVELOPING QUALITY IN EDUCATION – BETWEEN STANDARDISATION AND PROFESSIONALISM

Dr. Philipp Pholenz,

Otto von Guericke University Magdeburg, Germany

Краткое изложение: современные системы развития качества образования разрываются между политическими ожиданиями в отношении эффективности результатов образовательных процессов и необходимостью справляться со сложностью, неопределенностью и непредсказуемостью – ключевыми характеристиками жизни современных обществ. Под эффективностью понимается ретроспективная оценка аспекта соответствия процесса ранее установленным стандартам качества. Неопределенность и сложность, в свою очередь, означают непредсказуемость будущего развития событий. Последние приобретают особое значение в мире, все происходящие процессы в котором в целом характеризуются сложностью. В этом смысле и системы управления качеством должны адаптироваться к изменяющимся условиям. В данной статье рассматриваются соответствующие теоретические концепции и их взаимосвязь между собой.

Ключевые слова: образовательные стандарты, профессионализм, управление качеством.

Abstract: modern quality development systems are caught between political expectations of the effectiveness of educational processes and the need to cope with the complexity, uncertainty and unpredictability that are key characteristics of modern societies. Effectiveness is understood as a retrospective assessment of the aspect of compliance of a process with previously established quality standards. Uncertainty and complexity, in turn, refer to the unpredictability of future developments. The latter are of particular importance in a world in which all processes are characterised by complexity. In this sense, quality management systems must adapt to changing conditions. This article discusses the relevant theoretical concepts and their interrelation with each other.

Key words: educational standards, professionalism, quality management

Введение.

С появлением новой парадигмы государственного управления образовательные процессы стали подвергаться внешним и внутренним процедурам обеспечения качества. Её целью было повышение эффективности образования, не в последнюю очередь в связи с сокращением в 1980-е годы количества государственных учреждений и публично обсуждаемой неэффективностью образовательных учреждений, о чем свидетельствовал высокий процент от-

сева, особенно в высших учебных заведениях. На основе (в основном количественных) показателей качества предполагалось возложить на поставщиков образовательных услуг ответственность за их достижения и представить их как субъектов рынка, конкурирующих с другими за ограниченное финансирование, а также за лучших студентов и сотрудников.

Внедрение соответствующих принципов управления с самого начала было сопряжено с разногласиями. Представители академических кругов утверждали, что выбранные показатели качества являются субкомплексными и обесценивают их профессиональную деятельность как специалистов в области образования. В результате этих споров терминология была пересмотрена, и вместо понятия «обеспечение качества» стали использовать «развитие качества». Предполагается, что это изменение свидетельствует о том, что намерение образовательных учреждений, связанные с качеством предоставляемых ими услуг, выходят за рамки простого обеспечения соблюдения минимальных стандартов, как это требовалось от учебных заведений политикой в сфере образования на раннем этапе применения обеспечения качества. Развитие качества, напротив, поддерживает стратегические устремления и практику учреждений.

Вопрос о том, изменились ли при этом не только формулировки, но и практика в области управления качеством, остается открытым. Тем не менее, это краткое описание основного контекста открывает путь к дальнейшей проработке концепций стандартизации и профессионализма. На первый взгляд, это не обязательно взаимоисключающие понятия: стандарты, например, в технологических сферах, а также в образовании, можно рассматривать как результат работы профессионалов. В том аспекте, что стандарты устанавливают обязательные требования, они являются средством повышения доверия общества к функционированию сложных систем, поскольку соблюдение стандартов находится под контролем экспертов и профессионалов. Тем не менее, особенно в области управления образованием и развития качества, они могут рассматриваться и как противоположность, а именно как средство, препятствующее инновациям. В оставшейся части данной статьи будет более подробно рассмотрен этот аргумент и выражено мнение о том, как найти баланс между стандартизацией и профессиональной деятельностью в этой сфере. Для этого более пристально рассматриваются концепции стандартизации и профессионализма, обсуждаются пути развития стратегий управления качеством.

Стандартизация

Современная практика управления качеством¹ в сфере (высшего) образования может привести к парадоксальным ситуациям. С одной стороны, предполагается признание ценности образования как сложного социального

¹ Различные термины (обеспечение качества, развитие качества, управление качеством) обычно используются как взаимозаменяемые. Однако важно исключить возможные пересечения терминов и возникающую при этом двусмысленность. Обеспечение качества – это практика, направленная на обеспечение соответствия образовательных процессов соответствующим минимальным стандартам. Развитие качества, напротив, представляет собой стратегический взгляд на стремление учреждения к постоянному совершенствованию. Управление качеством – это деятельность, объединяющая различные концепции. Это позволяет обеспечить применение устойчивого механизма контроля качества, убедиться в том, что результаты качественных исследований влияют на принятие управленческих решений и т.д.

процесса, который организуется профессионалами, обученными справляться с неоднозначными ситуациями (например, обусловленными различными образовательными потребностями разнородных групп обучающихся) и способными действовать соответствующим образом. С другой стороны, вводятся стандарты, иногда на маломасштабном уровне, которые призваны обеспечить подотчетность поставщиков образовательных услуг, сделать результаты образовательных процессов предсказуемыми и сопоставимыми. Стандарты могут распространяться не только на государственные или региональные рамки квалификаций на абстрактном уровне, но и на политику отдельно взятого учебного заведения в области качества. Стандарты устанавливаются в качестве минимальных норм при национальной аккредитации, а также определяются профессиональными образовательными организациями. Если такие национальные или региональные рамки, связанные с качеством, отсутствуют, то стандарты могут также относиться к тем входным данным, которые имеются для реализации соответствующих образовательных процессов (например, наличие ресурсов и должным образом подготовленных преподавателей). Однако соответствия таким критериям качества входных данных недостаточно для стратегического развития качества любого образовательного процесса, равно как и самого образовательного учреждения. Таким образом, перед работниками системы образования стоит задача выйти за рамки входных данных и фактически рассматривать результаты образовательных процессов.

Когда речь идет о качестве, стандарты в основном призваны определить минимальные ожидания от поставщика образовательной услуги. Для примера можно привести показатели качества, которые используются при выдаче свидетельств об аккредитации учебным заведениям или отдельным учебным программам. Такие ориентиры для оценки качества образования обычно разрабатываются совместно работниками системы образования и представителями рынка труда и политической системы. Для обеспечения прозрачности и сопоставимости качества образовательных процессов, предоставляемых различными поставщиками образовательных услуг, соображения и разработанные стандарты качества должны быть задокументированы и доступны учащимся, преподавателям и широкой общественности. В этом смысле можно сказать, что стандарты используются для упрощения процессов: чем больше сложный социальный процесс, такой как образование, сужается до измеримых показателей, тем меньше необходимость в управлении сложностью. Соотношение между входными и выходными данными/результатами преподавательской и учебной деятельности должно быть предсказуемым, если соответствующие образовательные процессы соответствуют установленным образовательным стандартам. С этой точки зрения можно ожидать, что учащиеся, прошедшие через «стандартизированные» процессы обучения, смогут достичь желаемых целей обучения. Если их достижения отклоняются от соответствующих целей, то этот разрыв принято относить на счет работы учебного заведения и ее преподавателей. Именно это также привело к разногласиям и возражениям против практики обеспечения качества такого рода.

Более того, идея стандартизованных учебных процессов все больше теряет свое значение в реальности образования как такового. Благодаря продолжающейся цифровизации обучения и управления обучением, образовательные процессы в гораздо большей степени, чем сегодня, будут персона-

лизированы и индивидуализированы (например, в отношении обратной связи и экзаменов). Ориентация на минимальные стандарты или средние показатели того, что должны уметь достичь учащиеся, будет смещена на индивидуальные консультации с учащимися и персонализированные образовательные проекты для поддержки процессов обучения.

Еще один аспект, связанный со стандартизацией процедур управления качеством, касается инновационности учебных заведений и образовательных программ. Снижение сложности за счет строгих измерений показателей качества достигается ценой потери перспектив развития. Как правило, общепринятые показатели качества измеряются ретроспективно. Проводится оценка того, выполнили ли преподаватель или образовательное учреждение свои задачи с соблюдением заданных стандартов. При этом не учитывается, какие возможности для совершенствования и внедрения инноваций можно ожидать в будущем. В этом смысле к недостаткам существующей практики можно причислить тот факт, что она препятствует инновациям, поскольку рассматривает результаты деятельности исключительно в заданных рамках, но не позволяет мыслить за пределами этих конкретных границ.

В литературе по организационному обучению это описывается как различие между единичной и двойной петлями обучения (Argyris & Schön, 1978). Независимо от дискуссий по поводу того, является ли «организационное обучение» по своей сути продуктивной концепцией, теория единичной/двойной петель обучения актуальна для дальнейшего развития систем управления качеством. Под единичной петлей обучения понимаются изменения в повседневной деятельности, основанные на фактических данных, которые предполагают эти изменения. Вот к чему приводят обычно применяемые в настоящее время процедуры управления качеством: преподаватель получает плохие оценки от своих студентов, в связи с чем его просят изменить стиль подачи того же учебного материала в следующем году. Двойная петля обучения позволяет расширить эту модель обучения и выйти за рамки вопроса о том, насколько хорошо преподаватель (или учебное заведение) справился с поставленной задачей. Эта концепция не только отслеживает степень соблюдения конкретных стандартов, но и ставит эти стандарты под сомнение, задавая вопрос о том, соответствуют ли стандарты как таковые поставленной цели. Стандарты качества являются предметом постоянных споров и непрерывного совершенствования, поскольку понимание того, что такое качество, постоянно меняется в связи с ожиданиями общества в отношении образовательных процессов и их результатов. Например, раньше проблемно-ориентированное обучение или проектное обучение не были столь распространены, однако в современных реалиях они отражают понимание того, как учащиеся должны подходить к конкретной области знаний, в которой они могут «заблудиться», если будут обладать лишь строго установленным набором знаний, которые через некоторое время могут потерять свою актуальность. Сегодня студентам необходимы методологические компетенции, позволяющие им самостоятельно ориентироваться в постоянно меняющейся среде.

Если говорить о современной практике управления качеством, то можно констатировать, что она остается на уровне единичной петли обучения: регулярная оценка деятельности субъектов проводится в ограниченном диапазоне показателей. Вопросы о том, что делается, и по каким причинам все делается

именно таким образом, как правило, не рассматриваются.

Тем не менее, задавать подобные вопросы крайне важно в мире, который характеризуется постоянными изменениями. Способность адаптироваться к изменяющимся условиям и принимать изменения – ключевая характеристика и важный навык не только отдельных людей, но и социальных систем и институтов.

Профессионализм

Как правило, предполагается, что профессионалы должны обладать образом мышления, который позволит им справляться с неоднозначными ситуациями. Что именно подразумевается под профессиями, профессионалами и понятием «профессионализм», и как они связаны с проблемой стандартизации в практике управления качеством? К этому вопросу подходит, в частности, теория систем (Luhmann, 2002).

- Профессии можно понимать как особые формы деятельности, которые имеют значение для общественного воспроизводства на макроуровне. Они отличаются от обычной работы тем, что от профессионалов ожидается освоение и дальнейшее расширение области знаний, способность принимать самостоятельные решения в соответствии с требованиями конкретной ситуации. Их работа связана с клиентами и их индивидуальными потребностями (это относится, например, к врачам, юристам, учителям), и они обладают дисциплинарными знаниями, которые признаны сообществами и применяются в аттестованных программах обучения.
- Профессионализацию можно трактовать как индивидуальный процесс становления профессионала в смысле выработки определенных установок, например, этических норм, кодексов поведения, осознания потенциального вреда, который могут нанести неправильные решения отдельным клиентам и обществу.
- Профессионализм можно понимать как ситуационный род деятельности, имеющий место в неоднозначных и противоречивых условиях, которые создают необходимость принимать решения самостоятельно и в соответствии с требованиями сложных ситуаций (Dewe & Otto, 2011).

Профессии характеризуются обращением к наилучшим знаниям (включая набор методологических навыков и компетенций) в конкретной области и в различных формах, будь то научные или основанные на опыте; постоянным риском неудачи, сопровождающим применение этих знаний в реальных ситуациях и случаях; ориентацией на проверенные и условленные знания и практику; стремлением к общественно значимым ценностям (например, охрана правопорядка, сохранение здоровья, получение образования); защитой профессиональных норм и этики от внешних вызовов; престижным членством (например, в профессиональных обществах); внутренней товарищеской поддержкой, в смысле создания сообщества. Более того, профессии подразумевают право осуществлять надзор за практикой отдельных членов сообщества, путем установления кодексов поведения. Они дополняются систематическим обучением и подготовкой новичков, а также легитимизацией, например, путем присуждения ученых степеней. В частности, степени, открывающие доступ к профессиональным сообществам, например, научная степень аспиранта,

требует от кандидатов доказательств их достижений в приобретении специальных знаний и демонстрации определенных аспектов мышления, таких как саморефлексия, доброжелательное отношение к клиентам, любопытство и стремление к познанию нового (Luhmann 2002: 148, цит. по Pohlenz, 2022). Такие качества обучающихся проявляют их перекрестные ключевые компетенции, необходимые в динамичной сфере труда, где все большее значение приобретает способность выполнения работы в условиях сложности и неопределенности.

В приведенных выше определениях упомянуты характеристики профессиональной деятельности, которые следует ожидать и в контексте профессионального управления качеством образования. Предполагается, что в рамках процессов управления качеством используются профильные знания (например, в отношении применяемых методов качественных исследований), представляется возможность клиентам (например, руководителям высшего звена образовательных учреждений) принимать рациональные решения, учитываются (методологические) ограничения собственных утверждений и т.д. Однако в соответствии с приведенными выше определениями можно также сказать, что управление качеством не является профессией, поскольку это скорее имеющая практическую направленность междисциплинарная область деятельности, встроенная в образовательные и социальные науки и не имеющая четко выраженной и закрепленной теоретической и методологической базы, а также академических квалификаций в этой области (по крайней мере, насколько известно автору, академических степеней непосредственно в области управления качеством образования нет или очень мало). Это означает, что сообщество «менеджеров по качеству», как правило, самонабирается из числа сотрудников учреждения, на которых возлагаются соответствующие задачи. В зависимости от размера учреждения спектр задач может быть ограничен. Таким образом, речь идет о стратегическом развитии учреждения и максимальном акценте на решении задач развития, связанных с качеством. Отсутствие консолидации в качестве академической дисциплины может быть истолковано как институциональная слабость управления качеством, а также как источник объяснения сопротивления его влиянию на образовательные процессы. По крайней мере, преподаватели, являющиеся одним из основных субъектов процедур управления качеством, могут претендовать на принадлежность к научному сообществу профессионалов, что предполагает наличие у них более точных знаний о том, как обеспечивать и развивать качество образовательных услуг. Во многом выражения касательно управления качеством в образовании можно объяснить несбалансированными отношениями между теми, кто проводит качественные исследования и реализует другие механизмы управления качеством, и теми, кто является объектом этих исследований (Schimank, 2014). Значит ли это, что управление качеством требует, чтобы те, кто его осуществляет, обязательно были выходцами из той области, которая подвергается оценке?

На этот вопрос нет однозначного ответа. С одной стороны, это можно понимать как призыв к непрерывной профессионализации тех, кто работает «менеджерами по качеству», будь то управленцы, младшие научные сотрудники или профессионалы из соответствующей области, подвергающейся оценке. Независимо от того, является ли управление качеством уже выделенной академической дисциплиной или нет, можно ожидать, что оно будет постоянно

стремиться к самым высоким академическим стандартам в области разработки, внедрения и использования своих подходов и методов. Таким образом, в итоге оно станет общепризнанной областью междисциплинарной научной работы. С другой стороны, выявленные недостатки и потребности в улучшении практики управления качеством могут помочь навести мосты к стандартам и стандартизации в данной области. Привлечение менеджеров по качеству из числа штатных сотрудников также может оказаться институциональным преимуществом, поскольку можно ожидать, что они, как сопричастные лица, обладают специфическими знаниями об учреждениях, существующих линиях конфликтов между различными группами заинтересованных сторон, или что они достаточно квалифицированы, чтобы участвовать в принятии стратегических решений, основанных на фактических данных, полученных с помощью применения методов управления качеством.

Резюме

В приведенных выше параграфах данной работы стандарты и стандартизация в области качества и управления качеством были представлены со скептической точки зрения. Это объясняется тем, что чрезмерная стандартизация может препятствовать гибкости и адаптивности систем к изменяющимся условиям, которые как таковые можно назвать ключевыми характеристиками всех социальных систем в современном мире, в котором «изменение – единственная константа» (Гераклит). Таким образом, для дальнейшего развития систем управления качеством необходимо учитывать риск того, что на практике выяснится недостаточный уровень саморефлексии и не будет в достаточной степени учитываться необходимость оспаривания используемых показателей качества. Качество как еще одно теоретическое понятие столь же размыто, сколь и изменчиво. То, что считалось высококачественной учебной программой в индустриальную эпоху, может не соответствовать требованиям учащихся, социализирующихся в цифровую эпоху. Постоянное развитие нашего понимания того, что такое качество, предполагает, что и средства его обеспечения, развития и управления им должны постоянно пересматриваться и уточняться.

Таким образом, саморефлексивный подход к организационному обучению, подобный описанной выше двойной петле обучения, может служить базовым принципом для дальнейшего развития институционализированных систем управления качеством. Тем не менее, стандарты в сфере образования также должны быть признаны неотъемлемой частью реальности образовательных систем. Что касается управления качеством, то стандарты могли бы даже помочь решить некоторые из перечисленных выше проблем, с которыми сталкивается управление качеством как развивающаяся профессия. Если у профессионалов (работников системы образования, преподавателей) возникают сомнения в том, что управление качеством дает достоверные доказательства эффективности образования, можно использовать стандарты, чтобы четко определить, что считается доказательством и какие пороговые значения применяются для отделения высококачественных услуг от низкокачественных.

Перспективы

Что все это означает для будущего системы управления качеством и какими навыками должны овладеть люди, работающие в этой области?

Абсолютно очевидным будет повышение значимости более индивидуализированных процедур управления качеством в сфере преподавания и обучения. Роль преподавателей и учебных заведений как поставщиков образовательных услуг изменится с наставничества на консультирование. В то же время преподаватели будут в большей степени вовлечены в решение управленческих задач для эффективного управления учебным заведением, что потребует формирования у них управленческих компетенций. Это также окажет влияние на наше понимание качества образовательных проектов. Учитывая, что качество в неолиберальной парадигме управления обычно ставится в один ряд с эффективностью, нам придется признать, что мы будем испытывать дефицит применимых эталонных значений и показателей, когда образовательный процесс будет строиться с учетом индивидуальных потребностей и особенностей каждого учащегося. Качество работы образовательного учреждения скорее относится к его способности обеспечить эффективные процессы оценки и подтверждения индивидуальных результатов обучения и сохранить академические ценности. Существующая практика управления качеством будет вытеснена, поскольку понимание того, что такое качество, будет эволюционировать.

Менеджеры по качеству должны быть уверены, что они не только адаптируются к таким изменениям, но и являются их движущей силой на уровне своих институтов. Помимо основных компетенций (методологические навыки, профильные знания, умение подавать материал и коммуникативные навыки и т. д.), они должны быть готовы и способны отслеживать разнообразные аспекты социальных изменений, оказывающих непосредственное влияние на будущую структуру образования и образовательных систем. Некоторые из них уже были описаны здесь, например, индивидуализация и персонализация, набирающие обороты благодаря продолжающейся цифровизации всей общественной жизни. Легко можно представить и другие, например, более сильную ориентацию на этические и нормативные цели (например, устойчивость) вместо эффективности как конечного показателя качества.

Список литературы

- Argyris, C. & Schoen, D. A. (1978). *Organizational learning: a theory of action perspective*. (Аргирис К. и Шон Д. А., 1978 г. Организационное обучение: взгляд с позиций теории действия.) Рединг, Массачусетс: Эддисон-Уэсли.
- Dewe, B. & Otto, H.-U. (2011). 'Professionalität', in Otto, H.-U. & Thiersch, H. (Eds.), *Handbuch Soziale Arbeit*, fourth edition, pp. 1143–53 (München and Basel: Reinhardt).
- Luhmann, N., (2002). *Das Erziehungssystem der Gesellschaft* (Frankfurt/Main: Suhrkamp).
- Pohlenz, P. (2022). *Innovation, professionalisation and evaluation: implications for quality management in higher education* (Поленц П., 2022 г. Инновации, професионализация и оценка: последствия для управления качеством в высшем образовании), журнал *Quality in Higher Education*, 28:1, 50-64, DOI: 10.1080/13538322.2021.1951452
- Schimank, U. (2014) 'Identitätsbedrohungen und Identitätsbehauptung: Professoren in reformbewegten Universitäten', in V. Groddeck and S.M. Wilz (eds.). *Formalität und Informalität in Organisationen*, Wiesbaden: Springer-VS, pp. 277–296.

СТУДЕНТОЦЕНТРИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК МЕТОД СОВРЕМЕННОГО ПРЕПОДАВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ

Хисматуллина Альфия Анваровна

Колледж Международной Академии Бизнеса,
г.Алматы, Казахстан, director@cmab.kz

STUDENT-CENTERED LEARNING AS A MODERN METHOD OF TEACHING AND LEARNING

Khismatullina Alfiya Anvarovna

*College of the International Academy of Business,
Almaty, Kazakhstan, director@cmab.kz*

Аннотация: в статье приводится опыт работы колледжа по студентоцентрированному обучению, рассматриваются основные его принципы.

Ключевые слова: студентоцентрированное обучение, эффективность обучения, персонализированное обучение, междисциплинарное сотрудничество.

Abstract: the article presents the experience of the college in student-centered learning, discusses its basic principles.

Keywords: student-centered learning, learning effectiveness, personalized learning, interdisciplinary collaboration.

Современные тенденции образования предполагают переход от преподавания, в котором обучающимся отводится пассивная роль, к активному обучению, ориентированному на студентов.

Студентоцентрированный подход учит обучающихся быть независимыми, саморегулирующимися, брать на себя личную осознанную ответственность за свою учебную деятельность и за собственное образование, управлять собой в процессе обучения, контролировать самого себя в процессе индивидуализации и социализации в контексте активного взаимодействия с окружающим миром, стать субъектами учебной деятельности на протяжении всей жизни

При таком студентоцентрированном обучении личность обучающегося ставится в центр образовательного пространства и дает возможность контролировать процесс своего обучения, а также делать сознательный выбор жизненных целей. Основная задача педагога при таком обучении, состоит в содействии формированию учебной мотивации студентов, а также стимулировании их самостоятельной учебной деятельности.

Цель студентоцентрированного обучения в колледже Международной Академии Бизнеса наглядно отображается в модели выпускника колледжа, согласно которой выпускник колледжа должен обладать совокупностью профессиональных Hard skills и личностных Soft skills компетенций и направлена на формирование социально-успешной личности, конкурентоспособных и компетентных специалистов, творцов и созидателей, умеющих построить успешную карьеру, открыть свое дело и быть счастливыми людьми – людьми мира.

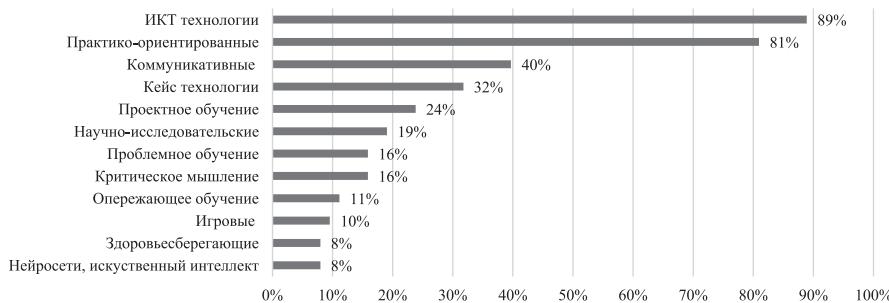


В колледже МАБ построена целостная конструкция студентоцентрированного обучения. Студентоцентрированное обучение в колледже организовано таким способом, при котором основной акцент делается на следующие принципы.

Способствовать развитию у студентов компетенций, отражающих личные стремления и потребности общества. Учитывая это в колледже функционируют школы: школа профессионального становления, которая решает задачи по повышению профессиональных компетенций студентов; международная школа – решает задачи по развитию полизыковых компетенций у студентов; школа предпринимательства и бизнеса, которая формирует у обучающихся предпринимательское мышление. Поэтому на первом курсе обучения в колледже студенты могут выбрать свое направление в обучении.

Повышение эффективности обучения. Повышение эффективности обучения в колледже происходит путем использования информационно-коммуникационных технологий обучения, в сочетании с персонализированными методами обучения такими как системы адаптивного обучения, интеллектуальные системы обучения. Так преподавателями колледжа активно применяются: ин-

терактивная облачная система EduPage с элементами адаптивного подхода к обучению и контролю знаний; технологии по организации видеоконференций; технологии обмена сообщениями по компьютерной сети. Для исключения пассивности в обучении в колледже совместно с традиционными методами обучения активно применяются инновационные педагогические технологии: коммуникативные технологии; игровые и технологии; интерактивные технологии (программирование, компьютерные, мультимедийные, информационные); здоровые сберегающие технологии; кейс технологии; личностно-ориентированные технологии; технологии развивающего обучения; мобильное обучение; научно-исследовательские технологии, технологии развития критического мышления; технологии опережающего обучения; технологии с искусственным интеллектом и нейросети.



Одними из наиболее важных для персонализированного обучения, являются интерактивные приемы обучения. Их основное отличие от традиционных форм обучения – это переход к «диалоговой» форме познавательной активности, при которых взаимодействуя друг с другом, моделируются профессионально-речевые ситуации, студенты обмениваются мнениями, информацией, предлагают свои способы решения проблемных вопросов, оценивают свои действия и деятельность других. В колледже активно применяются игровые технологии и дебаты. Колледж является автором инновационных проектов таких как: деловая игра «Бизнес-леди», деловая игра «Бизнес-мания», Республиканский гранд турнир «Я-предприниматель» (республиканский гранд турнир вошел в «Перечень Республиканских и Международных олимпиад и конкурсов научных проектов», Приказ МОН РК №232 от 25 мая 2021 года), городской квест-конкурс по изучению истории и достопримечательностей города Алматы «Тұғанөлкетарихы», республиканский проект «Чемпионат по сайтостроению».

Возможность студентов контролировать свое собственное обучение. Преподавателями колледжа разработаны рабочие учебные программы по дисциплинам, адаптированные к жизненному и профессиональному опыту и оснащенные сборниками оценочных заданий с применением критериального оценивания.

Развитие самостоятельности, интеллектуальной и познавательной активности обучающихся. Развитие интеллектуальности, самостоятельности, инициативности, творческого подхода к делу – это требования современной жизни, именно оно определяет во многом то направление, в котором следует

совершенствовать образовательный и воспитательный процесс. Для развития исследовательских компетенций в колледже функционирует научное общество обучающихся. В рамках работы научного общества ежегодно среди студентов колледжа проводятся ежегодная научно-практическая конференция «Наука, образование, молодежь – будущее Казахстана». Студенты колледжа принимают активное участие в олимпиадах, конкурсах, конференциях в рамках города, республики и на международном уровне: Международная многопрофильная олимпиада в г.Анталия (Турция); Республиканский конкурс «Ұлағаттық тәзілімдеңілік»; Республиканский творческий конкурс «Наследие Великой степи»; Казахстанская Молодежная секция XXVIII международного симпозиума «Психологические проблемы смысла жизни и акме»; Республиканский Гранд-турнир «Я – предприниматель»; Международные предметные олимпиады по математике, географии, истории, республиканских олимпиадах по английскому и казахскому языкам; регионального чемпионата профессионального мастерства WorldSkills; Национального кубка студенческого предпринимательства Enactus Kazakhstan National EXPO 2023.

Персонифицированный подход в обучении направлен на формирование умений учиться, жить и работать вместе как одного из основополагающих умений образованного человека, который адаптируясь к жизни в социуме, ищет свой индивидуальный путь развития в профессиональной деятельности. Для формирования таких умений используется интерактивная технология обучения в сотрудничестве – «team-learning».

«Создание возможностей», а не «информирование». Преподаватель выступает в роли педагога-менеджера, а не транслятора учебной информации, что позволит развить умение думать, обрабатывать, анализировать, синтезировать, критиковать, применять, решать проблемы и т.д.

Личностное развитие обучающихся. Данный принцип позволяет повысить самостоятельность у студентов, ответственность, сформировать у студентов мировоззрение, подкрепленное нравственными ценностями и гуманистическими идеями.

Непрерывный процесс рефлексии и преподавателей и студентов. Философия принципа связана с необходимостью непрерывного накапливания знаний, постоянного самосовершенствования и повышения своего профессионального уровня, что является ключевым моментом профессиональной деятельности.

Концепция студентоцентрированного обучения предполагает не только развитие компетенций студента в рамках образовательного процесса, но и его комплексное, личностное развитие. Условия использования данного подхода в обучении

ПРЕПОДАВАТЕЛЬ ВУЗА В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ: НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ И ВЫЗОВЫ

Жанбулатова Райхан

*Евразийский национальный университет
им. Л. Н. Гумилева, Астана,
Казахстан, Zhanbulatova_rs@mail.ru*

UNIVERSITY TEACHER IN THE DIGITAL AGE: NEW OPPORTUNITIES AND CHALLENGES.

ZhanbulatovaRaikhan

*L.N. Gumilyov Eurasian National University,
Astana, Kazakhstan,
Zhanbulatova_rs@mail.ru*

Аннотация: в данной статье автор ставит задачу исследования состояния и возможностей повышения уровня цифровой компетентности преподавателей вуза. На современном этапе меняется роль преподавателя в образовательном процессе, а его цифровые знания и навыки влияют на перспективы развития университета. Рассматриваемые проблемы являются частью приоритетной политики современного университета. Благодаря развитию новых информационно-коммуникационных технологий появляются новые формы взаимодействия преподавателя со студентами. Автор приходит к выводу, что цифровые компетенции влияют на профессиональный рост преподавателя.

Ключевые слова: цифровизация, преподаватель вуза, цифровая компетентность, профессиональная мобильность, инновации.

Abstract. in this article, the author defines the task of studying the state and opportunities to increase the level of digital skills of university professors. At present, the teacher's role in the educational process is changing, and his or her digital knowledge and skills affect the prospects for university development. The problems considered are consistent with the priority policy of the modern university. New forms of interaction between professors and their students are emerging as a result of development of new information and communication technologies. The author concludes that digital skills influence the professional development of a professors.

Keywords: digitalisation, university professor, digital skills, occupational mobility, innovations.

Введение.

В настоящее время цифровизация приравнивается к эпохальным изменениям, к примеру, таким как индустриализация в прошлые столетия. Поэтому университеты адаптируются к изменениям, вызванным новыми технологиями. Но также и преподавательский корпус высшего учебного заведения должен соответствовать трендам цифровой эпохи, которые влияют на трансформацию образовательной среды.

В частности, одним из подобных определяющих трендов является развитие

цифрового пространства, в контексте которого становится актуальной задача усиления цифровой компетентности преподавателей вуза, которая позволит им применять более активно новые технологии в образовательном процессе. Как известно, ситуация, связанная с Covid-19, вынудила систему образования в экстренном порядке переходить к онлайн формату обучения. В целом, на наш взгляд, в условиях глобализации условия преподавания меняются, и поэтому профессиональная деятельность преподавателей вуза должна также меняться согласно требованиям цифровой эпохи.

Актуален вопрос о том, в какой степени преподавание и учебная деятельность изменились благодаря использованию цифровых инструментов. Позитивны ли эти изменения в целом? С какими новыми вызовами сталкивается сегодня преподаватель вуза? Готова ли система образования к вызовам цифровизации? Какие возможности появились у преподавателя и обучающихся в цифровом пространстве? Обсуждение этих вопросов стало активным в последние десятилетия, так как «цифровизация» стала общей концепцией социальных преобразований, в том числе парадигмой и для сектора образования.

Мы убеждены, что эти вопросы должны обсуждаться активно, глубоко и критически. Исходя из вышеизложенного автор статьи ставит цель определения роли, проблем и возможностей роста цифровой компетентности преподавателя в контексте новых требований цифрового мира к профессиональному образованию.

Проблема, которую следует осмыслить, – это способность иметь дело с новыми технологиями цифрового мира и понимание их характера и динамики развития. Ключевым предметом внимания образовательных процессов становятся формы передачи знаний. Поэтому «цифровая компетентность» становится важным требованием для профессиональной жизни преподавателя университета, который должен уметь пользоваться технологическими возможностями для активизации образовательного процесса. Эксперты британской образовательной организации JISC предсказывают тотальную цифровизацию всех сфер жизни и включают в понятие «цифровой грамотности», «способности, которые подходят человеку для жизни, обучения и работы в цифровом обществе» [1].

Ряд европейских экспертов (S. Carretero, R. Vuorikari, Y. Punie) характеризуют достаточно полно в своих исследованиях цифровые компетенции, необходимые для преподавателя вуза в процессе обучения. В целом, их предложения основываются на разработанной в 2013 г. Европейской рамочной платформы цифровой компетентности [2]. Стоит отметить, что в редакции DigCompEdu 2018 цифровые компетенции сведены к трем направлениям развития: цифровые профессиональные компетенции (организация коммуникации, профессиональное сотрудничество, развитие цифровых навыков и рефлексивные практики); цифровые педагогические компетенции (цифровые ресурсы и все, что связано с их созданием, модификацией, управлением, защитой и совместным использованием; обучение и преподавание, а также самостоятельное управление обучением; оценивание, обратная связь и планирование, расширение возможностей учащихся); формирование цифровых компетенций учащихся (информационная и медиаграмотность, навыки цифрового общения и сотрудничества, создание цифрового контента, ответственное использование цифровых ресурсов) [3].

Разработкой концепции профессиональной компетенции преподавателей

также занимаются на протяжении почти двух десятков лет, с 2008 года, эксперты ЮНЕСКО[4].

Основная часть.

Примечательно, что термин «цифровизация» часто употребляется как синоним слова «инновация». Стоит подчеркнуть, что университеты вносят важный вклад в инновации и адаптивность науки, общества и экономики. Также очевидно, что инновации в информационных и коммуникационных технологиях меняют как содержание, так и методы академического преподавания и обучения.

На наш взгляд, новые цифровые методы внедряются и используются потому, что они практичны, облегчают работу и дают более качественные и быстрые результаты, что свидетельствует о потенциале цифровизации в образовании.

Стоит подчеркнуть, что хотя процесс цифровизации в университетах происходит постепенно, как и во всей нашей повседневной жизни, в университетах широко используются цифровые ресурсы. Сами университеты стали учреждениями, управляемыми программным обеспечением. Например, внедрены цифровые инструменты управления обучением, оцифрованы ведение документации, в том числе создание отчетов, расписание занятий, данные об успеваемости, результаты экзаменов, да и сами экзамены проводятся в цифровом формате и т.д. Таким образом, цифровизация позволила оптимизировать образовательный процесс и упростила решение административных задач.

Широко используются в университетской практике различные форматы обучения с цифровой поддержкой, в частности, онлайн-платформы, мультимедийные записи лекций, вики-сайты для семинаров. Все эти средства интегрированы в образовательный процесс и помогают делать его более гибким.

В современной ситуации, когда преподаватель конкурирует как источник знаний с постоянно развивающейся информационной средой Интернета, его роль меняется. Он не может быть просто транслятором знаний. Чтобы быть востребованным в цифровом пространстве, современный преподаватель должен быть готовым к применению новых информационно – коммуникационных технологий в своей профессиональной деятельности, владеть всеми возможными методами электронного обучения, активно интегрируя технологии и цифровой контент в процесс преподавания. Важно также подчеркнуть, что преподаватель вуза должен и сам уметь пользоваться технологическими возможностями для активизации образовательного процесса, но также должен научить студентов быть не просто потребителями, а активно пользоваться технологиями для поиска информации.

Разрабатывать учебные ресурсы на основе новых технологий, использовать их для развития знаний студентов, создания новых стратегий преподавания внутри сообщества коллег, повышать квалификацию в своей предметной области, в конечном итоге, оценить позитивные эффекты цифровизации позволит преподавателю, обладающему цифровой компетенцией, огромное многообразие сетевых устройств, цифровых ресурсов и электронных сред, в том числе:

- работа с электронными таблицами (например, Excel);
- знание систем управления контентом;
- мультимедийная обработка контента (например, в формате pdf, видео

- лекции или интерактивные обучающие модули, в том числе через создание электронных курсов в системе Moodle);
- использование инструментов для проведения проверки заданий (онлайн-опросов Google forms, Examinare и других, или к примеру, тестирование через Kahoot);
- цифровые приложения и программы;
- текстовые редакторы;
- программы для создания презентаций;
- приложения социальных сетей;

Однако, хотелось бы отметить, что необходимо более глубокое понимание условий и последствий цифровизации. Проблематика нашего исследования важна и потому, что сегодня, в контексте все более активного использования новых технологий в учебных аудиториях и за их пределами, внедрения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, необходимо быть готовыми и к определенным вызовам, стоящим перед преподавателями. В частности, повсеместная доступность информации и знаний в цифровую эпоху не обязательно коррелирует с достоверностью или актуальностью этой информации. В этом контексте способность критически подходить и анализировать интернет – источник должна быть важным аспектом «цифровой грамотности» как преподавателя вуза, так и студента. Как мы часто замечаем, при поиске и отборе источников в Интернете обучающимся не хватает критического анализа результатов поиска.

Кроме того, чем большее распространение новые технологии получают в сфере образования, тем больше возникает опасений, связанных с вопросами этики, безопасности данных и соблюдения прав человека. В данном контексте, преподаватель, обладая «цифровой культурой», в ходе преподавания должен уделять внимание вопросам этического обращения с данными и объемами данных, вопросам этикета, соблюдения законов, защиты своих интересов и интересов студентов, обеспечения психологического здоровья, а также соблюдения прав. К примеру, несмотря на то, что цифровые технологии служат прежде всего коммуникационным целям, в ходе дистанционного обучения могут возникнуть проблемы с тем, что иногда за рамками внимания остается эмоциональное состояние студента. Новые технологии могут негативно воздействовать на психическое здоровье, содействовать распространению кибербуллинга и дезинформации, и в подобных случаях цифровая компетентность позволит избежать таких проблем. В связи с этим более чем актуальны Рекомендации об этических аспектах искусственного интеллекта, принятые государствами-членами ЮНЕСКО в 2021 г., согласно которым внедрение «умного» образовательного контента ставит задачу реализации политики в отношении данных, построенной на уважении прав обучающихся и преподавателей [5]. Безусловно, новые технологии в области отслеживания персональных данных и обмена ими влечет за собой значительные риски для конфиденциальности и безопасности. Преподаватель должен знать, как защищать персональные данные и формировать у студентов навыки контроля персональной информации.

Кроме того, некоторые инновации в сфере информационных и коммуникационных технологий вызывают у экспертов ряд опасений, связанных с соблюдением прав человека, в частности, в контексте непрозрачности источников информации, или воспроизведением в социальных сетях присутствующих

в реальной жизни расовых, гендерных, культурных и других предрассудков, которые, в свою очередь, являются причиной трудно выявляемой дискриминации – как правило, это связано с некорректностью исходных данных и/или используемых алгоритмов[6].

Заключение.

Итак, необходимо подчеркнуть, что успешная интеграция информационно-коммуникационных технологий в образовательный процесс требует переосмысливания роли и качеств преподавателя. Сегодня из-за необходимости обеспечения высокого качества обучения традиционная работа преподавателя вуза с научными источниками, связанная с анализом информации, поиском закономерностей в большом количестве данных требует цифровых навыков. Представляется очевидным, что в будущем арсенал методов высшего образования будет и далее расширяться за счет цифровых возможностей. «Цифровая компетентность» должна обеспечивать возможность критического изучения постоянно растущего числа цифровых методов и инструментов. Рост цифровой культуры преподавателей вуза, главным образом, понимание ими сути цифровой трансформации образовательного процесса, позволит им самостоятельно развивать, совершенствовать свою компетентность и сохранять профессиональную мобильность.

Литература.

1. Развитие цифровой грамотности // <https://www.jisc.ac.uk/full-guide/developing-digital-literacies>
2. S. Carretero, R. Vuorikari, Y. Punie. DigComp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens with eight proficiency levels and examples of use // <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC106281/web-digcomp2.1.pdf>.
3. DigCompEdu 2018 (EU Digital Competence Framework for Educators) // <http://ec.europa.eu>
4. UNESCO ICT competency framework for teachers// <http://unesco-ict-competency-framework-for-teachersversion-3>
5. Медийная и информационная грамотность и новые технологии// <https://iite.unesco.org/ru/news/iito-unesco-provel-vebinar-medijnaya-i-informatsionnaya-gramotnost-i-novye-tehnologii/>
6. ICTCompetencyFrameworkforTeachers// <https://www.unesco.org/en/digital-education/ict-framework-teachers>

ИССЛЕДОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЕКТНОГО ОБУЧЕНИЯ В ИНЖЕНЕРИИ И СОЦИАЛЬНЫХ НАУКАХ

Р. А. Исмаилова,

Кыргызско-турецкий университет «Манас»,

Инженерный факультет,

Кафедра компьютерной инженерии, Бишкек, Кыргызстан

Ж.Н.Сманалиева

Кыргызский государственный технический университет им.

Раззакова, Кафедра “Технология производства пищевых продуктов”,

Бишкек, Кыргызстан

STUDY ON THE EFFECTIVENESS OF PROJECT-BASED LEARNING ON STUDENTS' ATTITUDE IN ENGINEERING AND SOCIAL SCIENCE

Ritalsmailova,

Kyrgyz-Turkish Manas University,

Engineering Faculty, Computer Engineering Department,

Bishkek, Kyrgyzstan, rita.ismailova@manas.edu.kg

Jamila Smanalieva

Kyrgyz State Technical University named after I. Razzakov,

Department of Food Production Technology,

Bishkek, Kyrgyzstan, jamila.smanalieva@kstu.kg

Аннотация: целью этого исследования – сравнение влияния проектного обучения (ПО) на успеваемость студентов из инженерного направления и социальных наук. Результаты показали что успеваемость студентов пищевой инженерии зависела от пола респондентов, связи темы проекта с дипломным проектом, количества членов в команде, предполагаемого вклада ПО в навыки понимания устойчивого развития, наличия материалов курса, восприятия курса, и восприятие проекта. Успеваемость студентов-социологов была связана со средним баллом студентов, доступностью материалов курса, положительным восприятием курса и проекта. Выявленные разницы в восприятии ПО студентами, может способствовать внедрению ПО для курсов социальных наук.

Ключевые слова: проектное обучение; образовательные практики; оценка учащихся.

Abstract. this study aims to compare the effectiveness of the project-based learning use in improving hard and soft skills among students from different subject areas, such as engineering and social science. Results show that food engineering students' performance depends on gender, the relevance of the project topic to respondents' theses, team quantity, the perceived contribution of PBL to sustainable development understanding skills, availability and on the relevance of course materials,

course perception, and project perception. The performance of social science students was defined by students' grade point average, availability and relevance of course materials, course perception, and project perception. The difference in perception of PBL between students with engineering and sociology backgrounds, can contribute to the implementation of PBL for social science courses.

Keywords: project-based learning; education practices; student evaluation.

Введение.

Проектное обучение (ПО) представляет собой учебную стратегию, которая предназначена для вовлечения учащихся в аутентичные задачи из «реального мира» [1]. При ПО студенты работают в небольшой группе и решают реальные проблемы; свобода и трудности возникающие при разработке и создании проектов, мотивируют студентов и повышают вовлеченности их в учебный процесс [1, 2, 3]. Благодаря ПО студенты получают возможность развивать свои навыки, такие как сотрудничество, коммуникация, принятие решений [4], честность, ответственность, способность общаться, принимать критику и предложения [5], понимание проблем [6], критическое [7] и творческое мышление [8], что ведет к квалифицированным результатам. ПО применяется в различных дисциплинах и на разных этапах образования [9]. Многие исследователи констатируют эффективность ПО в высшем инженерном образовании [10, 11, 12, 13]. Однако в Кыргызстане исследование по внедрению ПО в предмете “Менеджмент” выявил, что студентам было трудно принимать собственные решения при реализации проектов из-за отсутствия очевидной структуры и новизны подхода ПО [14].

В данной работе поставлен исследовательский вопрос: Какие факторы влияют на успешность студентов в ПО? Для сравнительного анализа эффективности ПО были выбраны 2 курса из разных направлений: «Проектирование в пищевой промышленности» (ППП) (на кафедре “Пищевой инженерии”) и «Информационные технологии в социологии» (ИТС) (на кафедре “Социологии”) (табл. 1).

Методология. Опрос студентов был проведен с помощью онлайн анкетирования. Оценка надежности или альфа Кронбаха для 28 элементов была равно 0,855. Данные были закодированы и проанализированы с помощью программного обеспечения SPSS 23 (SPSSInc., Чикаго, Иллинойс, США).

Таблица 1. Обзор курсов ППП и ИТС, а также примеры проектных задач

Этапы	Недели	Проектирование в пищевой промышленности	Информационные технологии в социологии
	Задание проекта	Проектирование пищевого предприятия	Разработать проект и провести социологическое исследование
	Нагрузка	6 ECTS (180 часов: 90 часов + 90 часов самостоятельных занятий)	4 ECTS (96 часов: 64 часов + 32 часов самостоятельных занятий)

M1	3	Презентация исследования рынка и бизнес-плана	Разработка исследовательских вопросов
M2	5	Выбора и обоснование технологии	Подготовка инструмента опроса (на примере Google)
M3	9	Технологические расчеты машин и оборудования	Анкетирование
M4	11	Подбор и расчет машин и оборудования	Подготовка данных для анализа
M4	13	Чертеж плана завода	Создание SPSS-файла
M5	15	Экономический расчет	Анализ данных (различные тесты)
M6	16	Финальная презентация	Финальная презентация

Результаты и обсуждения. Демографический профиль и успеваемость респондентов представлены в Таблице 2.

Таблица 2. Демографический профиль и успеваемость студентов, обучающихся на курсах (%)

Вопросы	Дисциплина		Всего
	ППП	ИСТ	
Пол	мужчина	30.8	14.3
	женщина	69.2	85.7
В каком году вы проходили этот курс?	2011-2012	16.0	0.0
	2012-2013	8.0	0.0
	2013-2014	4.0	3.6
	2014-2015	8.0	0.0
	2015-2016	16.0	3.6
	2016-2017	32.0	92.9
	2017-2018	16.0	0.0
Ваша выпускная работа была связана с проектом?	нет	46.2	50.0
	да	53.8	51.9
Сколько человек было в команде?	1	28.0	12.5
	2	68.0	16.7
	3-4	4.0	70.8

Ваш средний балл (CGPA)	2.00-2.49	16.7	8.7	12.8
	2.50-3.49	58.3	65.2	61.7
	3.50-4.00	25.0	26.1	25.5
Ваша оценка за курс	Удовлетворительно	36.0	7.1	19.2
	Хороший	16.0	28.6	23.1
	Отличный	48.0	64.3	57.7

При регрессионном анализе изучалось влияние демографических переменных и четырех факторов (полученных из факторного анализа) на оценку студентов. Результаты показали, что успешность прохождения курса «ППП» зависит от 7 параметров (рис. 1(а)). Наибольшее положительное влияние на успеваемость студентов влияет фактор «обеспеченность учебными материалами» с коэффициентом 2,941. Успеваемость студентов была отрицательно связана с восприятием ПО и восприятием проекта, а также с количеством участников команды: чем больше участников, тем ниже была оценка за курс. Это возможно связано с тем, что по сравнению с традиционными методами обучения в ПО требуется больше взаимодействия, но некоторые студенты недостаточно активны в групповых работах [15, 16].



Рис.1 Факторы, влияющие на оценку по курсу “Проектирование пищевых предприятий” (а) и «Информационные технологии в социологии» (б)

Студенты, у которых тема выпускной работы была идентичной с разработкой проекта, получали более низкую оценку. ПО фокусирует студента на открытом вопросе, задаче или проблеме, которую необходимо исследовать, ответить и / или решить, что невозможно при выполнении дипломных работ, поскольку ее задание имеет строгие рамки [17]. Студенты женского пола показали более высокие результаты, чем студентов мужского пола. Гендерные различия в когнитивно-мотивационном функционировании мальчиков и девочек в учебной среде, более адаптивный подход к учебным задачам девочек, по-видимому, объясняют различия в успеваемости, выявленные в различных исследованиях [18, 19]. Успешность студентов из ИТС была прямо пропорциональна к среднему баллу, восприятию проекта и доступности материалов курса, а отрицатель-

но – восприятию курса (рис. 1(б)). Исследователи в основном подчеркивают положительное влияние ПО на средний балл, а не наоборот [20, 21]. Как и в случае со студентами ППП, студенты ИТС у которых восприятие курса было положительным, получали более низкие оценки.

Заключение. Регрессионные модели показали, что на успеваемости студентов в курсах «ИТС» и «ППП» влияют от 4 до 7 параметров, соответственно. Предоставление материалов курса имел наибольший вклад в успех проекта, как в технических, так и в социальных науках. Одной из основных проблем студентов обоих факультетов была организация курса, т.е. короткое время, отведенное студентам, является ограничением для эффективности ПО. Процесс тимбилдинга был очень важным организационным моментом. Результаты исследования помогут совершенствовать учебные программы и организации курсов на основе ПО, также может способствовать широкому внедрению ПО для курсов социальных наук.

Литература.

1. Blumenfeld, P. C., Fishman, B. J., Krajcik, J., & Marx, R. W. (2000). Creating usable innovations in systemic reform: Scaling up technology-embedded project-based science in urban schools. *Educational Psychologist*, 35(3), 149–164.
2. Wurdinger, S., Haar, J., Hugg, R., & Bezon, J. (2007). A qualitative study using project-based learning in a mainstream middle school. *Improving Schools*, 10(2), 150-161.
3. Asri, D. N., Setyosari, P., Hitipeuw, I., & Chusniyah, T. (2017). The influence of project-based learning strategy and self-regulated learning on academic procrastination of junior high school students' mathematics learning. *American Journal of Educational Research*, 5(1), 88-96.
4. Tiantong, M., & Siksen, S. (2013). The online project-based learning model based on student's multiple intelligence. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(7), 204-211.
5. Suparti (2015). Project-based learning guided lesson study improve the achievement of learning outcomes on seminar accounting education course at department of accounting. *IOSR Journal of Research & Method in Education*, 5(3), 5-11.
6. Tierney, G., Goodell, A., Nolen, S. B., Lee, N., Whitfield, L., & Abbott, R. D. (2020). (Re) Designing for engagement in a project-based AP environmental science course. *The Journal of Experimental Education*, 88(1), 72-102.
7. Thomas, J. W. (2000). A review of research on project based learning. Paper prepared for The Autodesk Foundation, San Rafael, CA. Access date: March 19, 2020: https://tecfa.unige.ch/proj/eteach-net/Thomas_researchreview_PBL.pdf.
8. Mihardi, S., Harahap, M. B., & Sani, R. A. (2013). The effect of project based learning model with KWL worksheet on student creative thinking process in physics problems. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 4(18), 93-106.
9. Kokotsaki, D., Menzies, V., & Wiggins, A. (2016). Project-based learning: A review of the literature. *Improving Schools*, 19(3), 267–277.
10. Hassan, H., Domínguez, C., Martínez, J.-M., Perles, A., Albaladejo, J., & Capella, J.-V. (2008). Integrated multicourse project-based learning in electronic engineering. *International Journal of Engineering Education*, 24(3), 581-591.

11. Ruikar, K. & Demian, P. (2013). Podcasting to engage industry in project-based learning. *International Journal of Engineering Education*, 29(6), 1410-1419.
12. Fernandes, S., Mesquita, D., Flores, M. A., & Lima, R. M. (2014). Engaging students in learning: findings from a study of project-led education. *European Journal of Engineering Education*, 39(1), 55-67.
13. Almulla, M.A. (2020). The Effectiveness of the Project-Based Learning (PBL) Approach as a Way to Engage Students in Learning. SAGE Open.
14. Miller-Millesen, J. L., & Mould, D. H. (2004). Project-based learning in nonprofit management education: Results from an educational partnership between the United States and Kyrgyzstan. *Journal of Public Affairs Education*, 10(3), 247-258.
15. Souza, M., Moreira, R., & Figueiredo, E. (2019). Students Perception on the use of Project-Based Learning in Software Engineering Education. In Machado, I., Souza, R., Maciel R.S. P., Sant'Anna C.N. (Eds), *Proceedings of the XXXIII Brazilian Symposium on Software Engineering* (pp. 537-546). Association for Computing Machinery.
16. Gao, S., Wang, Y., Jiang, B., & Fu, Y. (2018). Application of problem-based learning in instrumental analysis teaching at Northeast Agricultural University. *Analytical and bioanalytical chemistry*, 410(16), 3621-3627.
17. Schuetz, R. (2018). Project-Based Learning: Benefits, Examples, and Resources. Schoology. Access date: March 19, 2020 <https://www.schoology.com/blog/project-based-learning-pbl-benefits-examples-and-resources>
18. Hancock, T. E., Stock, W. A., Kulhavy, R. W., & Swindell, L. K. (1996). Gender and developmental differences in the academic study behaviors of elementary school children. *The Journal of Experimental Education*, 65(1), 18-39.
19. Johnson, H. J., Barnard-Brak, L., Saxon, T. F., & Johnson, M. K. (2012). An experimental study of the effects of stereotype threat and stereotype lift on men and women's performance in mathematics. *The Journal of Experimental Education*, 80(2), 137-149.
20. Aldayel, A. A., Alali, A. O., Altuwaim, A. A., Alhussain, H. A., Aljasser, K. A., Abdulrahman, K. A. B., & Almutairi, T. A. (2019). Problem-based learning: medical students' perception toward their educational environment at Al-Imam Mohammad Ibn Saud Islamic University. *Advances in medical education and practice*, 10, 95-104.
21. Bergstrom, C. M., Pugh, K. J., Phillips, M. M., & Machlev, M. (2016). Effects of problem-based learning on recognition learning and transfer accounting for GPA and goal orientation. *The Journal of Experimental Education*, 84(4), 764-786.

ИНТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЕ ИСТОРИИ

Ш.Р. Хасанов

Бохтарский государственный университет имени Носира Хусрава,
Бохтар, Республика Таджикистан. Shuhrat86.86@mail.ru

INTERACTIVE HISTORY LEARNING METHODS

Sh.R. Hasanov

Bokhtar State University named after NosirKhusrav,
city of Bokhtar, Republic of Tajikistan Shuhrat86.86@mail.ru

Аннотация: в статье сначала говорится о сущности интерактивного метода, а затем говорится об активных методах обучения истории. Также указаны способы проведения интерактивных методов в процессе обучения истории. Было объяснено, что интерактивные методы обучения – это методы обучения, основанные на активном взаимодействии учащимся с преподавателем и совместных учебных отношениях между преподавателем и учащимся. В статье определены правила освоения интерактивной образовательной технологии, что помогает правильно освоить этот метод.

Ключевые слова: интерактивный метод, преподаватель, методы обучения истории, учебная деятельность, исторические знания, групповая работа.

Abstract. the article first talks about the essence of the interactive method, and then talks about active methods of teaching history. The ways of conducting interactive methods in the process of teaching history are also indicated. It has been explained that interactive teaching methods are teaching methods based on active student-teacher interaction and a collaborative learning relationship between teacher and student. The article defines the rules for mastering interactive educational technology, which helps to master this method correctly.

Keywords: interactive method, teacher, methods of teaching history, learning activities, historical knowledge, group work.

Введение.

Первая четверть XXI века уже канула в прошлое, однако до сих пор происходит процесс формирования информации в современном обществе, в котором учащийся должен обладать высокой информационной культурой поведения. Внедрение в образовательный процесс инновационных методов и новых педагогических технологий дает возможность индивидуализации и развития самостоятельности в обучении. Этим требованиям полностью отвечают интерактивные методы[4, с.35-39].

Основная часть.

Прежде чем говорить об интерактивных методах, мы должны сначала пояснить, что такое интерактивные методы.

Интерактивные методы обучения(interactive learning methods) представляют собой совместную деятельность преподавателя и студента. Интерактивные

методы обучения – это методы обучения, основанные на активном взаимодействии студента с преподавателем и совместных учебных отношениях между преподавателем и студентом. Организация совместной деятельности у студентов создает дискуссии, диспуты, практическую деятельность, свободомыслие, инициативу, индивидуальную и групповую работу, развивающие игры, мозговой штурм и др.

На интерактивных занятиях используются три вида деятельности: индивидуальный, парный и групповой. Группировка осуществляется в зависимости от темы занятия в необходимые моменты. Важнейшими принципами интерактивных методов, которые иногда называют активным и более точным методом сотрудничества, являются равенство преподавателя и студентов при обсуждении, студенты являются инициаторами и преподавателями друг друга, создается среда поиска и исследования.

Совместная работа заставляет студентов думать. Благодаря этому методу деятельности обучение ведется таким образом, что обучение становится собственной жизненной потребностью студента. Одним из таких методов является организация дискуссии, свобода мысли студентов, сообщение проблемы, ее решения и результата. Эта работа реализуется в режиме исполнения: решение задач, практические поиски, исследования.

Важна роль педагога в групповой работе. При разделении студентов на группы на занятии он должен заранее определить, с какой группой работать больше, и подготовить вопросы и задания. Преподаватель подходит к каждой группе и проверяет, правильно ли они поняли задание. Все эти вещи определяются преподавателем при составлении плана занятия. Для примера рассмотрим использование интерактивных методов и приемов на уроке истории. История, на первый взгляд, предмет простой и не выделяется среди группы обществоведческих предметов, но углубляясь в предмет, мы убеждаемся, что это один из самых сложных и важных учебных дисциплин. Опыт показывает, что студентам несколько сложно понять задачи и роль этого предмета [4, с. 35-39]. Именно поэтому главная задача преподавателя состоит в том, чтобы, прежде всего, поставить вопрос перед студентом, поставить перед собой конечные цели и искать пути их решения, и затем начать процесс обучения активными методами обучения.

Задача преподавателя – создать условия для их инициативы. Преподаватель не дает готовых знаний, а побуждает студента к самостоятельному поиску. Роль преподавателя в образовательном процессе при интерактивном методе постоянно меняется. Преподаватель представляет новый материал, демонстрирует ясность, отвечает на вопросы и, наконец, восстанавливает взаимодействие участников с социальной и физической средой [3, с. 85]. Интерактивное обучение – это диалогическое и интерактивное обучение от начала до конца [1, с. 89-90]. Интерактивное обучение сохраняет конечную цель и основное содержание образовательного процесса, но изменяет формы на основе взаимопонимания и сотрудничества с содержанием программ. Главной особенностью данной методики является то, что образовательный процесс протекает в совместной деятельности.

Использование интерактивного метода и результаты такого обучения видны не сразу, они зависят от решения основных задач организации групповой формы обучения и длительного процесса. При организации групповой работы

эффективность обучения в большей степени зависит от благоприятной педагогической и психологической атмосферы малых групп[2, с. 129-133]. Например, на занятиях истории мы организуем некую «непростую» благотворную атмосферу, где физически и морально обучаются студенты. Для этого мы предлагаем студентам два-три вопроса на закрепление внимания.

Например, «Что вы знаете об этой теме?», «Что вы уже знаете об этой теме?», «исторические даты в виде анкет» и т. д.

Следующим этапом обучения интерактивным методом является организация образовательной деятельности студентов в группе, которая включает несколько этапов:

- овладение кейсом;
- процесс поиска более простого и лучшего решения;
- обобщение мнений и подведение итогов групповой работы;
- презентация результатов групповой работы[1, с. 93].

Опыт показывает, что кейсы, которые преподаватель ставит перед группами, по-разному воспринимаются и принимаются студентами. Это зависит от индивидуальных особенностей восприятия студентов. Содержание кейса должно отличаться от нестандартной постановки задачи и побуждать студента обращаться друг к другу за помощью, быть активными и обмениваться идеями. Здесь задача может быть такой, чтобы преподаватель выбрал из набора предложенных качеств те, которые полностью совместимы с общим мнением, темой, явлением, исторической личностью и т. д. В процессе поиска решения проблемы происходит столкновение разных мнений студентов, поэтому очень важно определить роль студента в группе и его роль в процессе групповой работы (инициатор, наблюдатель, критик, руководитель группы, ведущий и др.). Мы организуем и осуществляем совместное обучение в процессе занятия преимущественно в двух формах сотрудничества: «преподаватель-студент» и «студент-студент».

В процессе освоения интерактивных технологий обучения у студентоврабатываются неопределенные правила взаимодействия «студент-студент», к профилактике и эффективности этих правил относятся:

- правильное решение кейсов;
- создание образовательного пространства для поиска решения;
- подготовительная работа (сбор материалов, своевременное уведомление и т.д.);
- готовность корректировать текущее состояние собеседника (понимание и принятие);
- соблюдение правила – «Человек обладает не только умением говорить, но и умением слушать»;
- использование в общении «копорных» приемов, то есть доброжелательной интонации (интонация «intotono» – «громко произношу», набор знаков предложений, тон речи, высота тона, скорость речи и др.);
- навыки анализа моментов, необходимые для понимания того, как, где и почему разговор продолжается с «аргументом» и как его можно избежать в будущем[1, с. 98].

Использование интерактивного метода в образовательном процессе в последнее время стало традицией. Это неспроста, ведь данный метод признан на международном уровне, студенты внимательно относятся к нему и добиваются

успехов в получении знаний в короткие сроки. Этот метод позволяет группе студентов свободно и активно участвовать на занятии.

Принципы интерактивного обучения:

- активность и отношение, благодаря которым и преподаватель, и учащиеся вовлечены в учебный процесс и ищут решение поставленной задачи;
- равноправие и надежность в общении, помогающие решать проблемы открытым обсуждением;
- тест, стимулирующий творчество.

Основным фактором интерактивного метода, который также называют методом сотрудничества, является то, что в ходе обсуждения обеспечивается равноправие преподавателя и студентов, а студенты выступают в роли инициаторов и преподавателей друг друга. Совместная работа заставляет студентов думать. Благодаря этому способ обучения организуется таким образом, что обучение становится жизненной потребностью студента. Метод интерактивного обучения требует от студента высокой активности и творческого осмысления представляемой информации.

Преподаватель также играет большую роль в этом процессе. Когда он делит студентов на группы, он должен заранее определить, с какой группой он будет работать больше всего, и по этой причине заранее готовит вопросы и задания. Прежде всего, преподаватель должен убедиться, что каждая группа правильно поняла задание. Все эти задачи определяются преподавателем при планировании. Не следует забывать, что организация конкурса играет важную роль в групповой работе, ведь каждая группа хочет быть лидером. Они изо всех сил хотят преуспеть, оказаться на первом месте, а итог гонки одинаков, то есть кто победит. Например, при организации деятельности на занятии истории по выбранной теме используются наглядные пособия: карта, цветная бумага, маркеры, цветные карандаши, раздаточные материалы, видеофильмы, презентации, электронная доска. Преподаватель объясняет тему. После краткого изложения цели и сути темы и понимания ее учащимися начинается самостоятельная работа.

В ходе самостоятельной работы учащиеся в цифровой форме делятся на группы, и им представляются новые темы, такие как «Причины российского вторжения в Среднюю Азию», «Процесс русского завоевания в Средней Азии», «Последствия российского вторжения в Центральную Азию», чтобы они вместе выражали свое мнение по разделяемым темам. Студенты делятся на три группы, выбирают темы, обсуждают свои мысли и мнения по темам в группе и пишут свои мысли на больших листах бумаги маркерами. Названия предметов сначала анализируются исторически, затем с точки зрения значения. Каждая тема имеет исторический аспект и заставляет студентов задуматься и тем самым укрепить их способность быть компетентными и бдительными. Кроме того, эти темы носят воспитательный и патриотический характер, по каждой из них студенты высказывают свои мысли и мнения, приводят конкретные примеры из исторической ситуации того периода. В это время преподаватель может показывать отрывки из обучающих видео.

Еще одно значение групповой работы на занятии состоит в том, что студенты свободно излагают свои мысли, их речь становится конкретной, развивается критическое мышление, их исторические знания. По мере того, как каждая группа представляет и наклеивает свои работы на доску, ошибки, которые они

делают, изучаются и обсуждаются, и в результате их навыки письма также улучшаются. Здесь происходит связь с другими науками, в частности с грамматикой. После презентации каждой группы будет вопрос-ответ и обсуждение, и группы будут оценивать презентацию друг друга и обсуждение тем, в которых также видна роль преподавателя.

При использовании интерактивного метода на уроке следует использовать следующие правила:

1. Соблюдать речевого этикета, говорить по очереди.
2. Поднять руки перед тем, как говорить.
3. Уважать мнение, а не уважать чью-то личность.
4. Дослушивать слова других до конца и высказывать свое мнение.
5. Обсуждение – источник генерации лучших идей.
6. Роль преподавателя как судьи.

Все это направлено на повышение мировоззрения студентов и улучшение их понимания обучения. Для этой цели и используется интерактивный метод, в настоящее время в вузах республики.

Выводы.

Таким образом, использование интерактивных методов позволяет повысить познавательную активность студентов, развить способность к самостоятельному обучению, развить навыки работы в команде, развить коммуникативные навыки. Данный метод повышает учебную мотивацию, развивает общепрофессиональные и информационно-аналитические компетенции.

Литература.

1. Коротаева Е.В. Педагогика взаимодействий: Учеб. пособие / Урал. гос. пед. ун-т. Екатеринбург, 1999. С.89-98
2. Кизилова И.В. Инновационные образовательные технологии на уроках истории в условиях реализации ФГОС основного общего образования.- Материал XXII Международных педагогических чтений на теме «Достижение обучающимся образовательных результатов на основе системно-деятельностного подхода: методики и эффективные практики».- Волгоград, 2022.- С. 129-133
3. Ниязов Ф., Зиёев М., Алиев А., Нусратов Б., Джонмирзоев Э., Кадиров Н., Иргашева М., Зиёев К. – Методология обучения в системе компетентностного образования. – Душанбе. – 2016. – 141 с.
4. Радченко О.А. Использование интерактивных технологий преподавания истории в СПО- Материалы 4- й Всероссийской научно-практической конференции на теме «Актуальные вопросы преподавания общественных дисциплин в школе и в вузах». Том Выпуск 4.- Издательство: Благовещенск, 2019.- С. 35-39.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СТУДЕНТОЦЕНТРИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ

Хисориева Г.Т.

*Таджикский государственные университет коммерции,
г. Душанбе, Республика Таджикистан, gulnora_ai@mail.ru*

MAIN DIRECTIONS OF STUDENT-CENTERED EDUCATION IN HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTION

Hisorieva G.T.

*Tajik state university of Commerce,
Dushanbe, Republic of Tajikistan, gulnora_ai@mail.ru*

Аннотация: в современном обществе, в системе высшего образования студентоцентрированное обучение является актуальным и востребованным процессом. В статье мы рассматриваем подход, который позволит повысить качества профессиональной подготовки высококвалифицированных специалистов, имеющих навыки критического мышления, самоконтроля и самореализации. Основная цель исследования – это определить востребованность и значимость применения студентоцентрированного обучения в высших учебных заведениях.

Ключевые слова: студентоцентрированное обучение, образовательный процесс, традиционное обучение, повышение качества образования, инновационные подходы к подготовке специалистов.

Abstract: in modern society, in the system of higher education, student-centered learning is an actual and demanded process. In the article, we consider an approach that will improve the quality of professional training of highly qualified specialists with the skills of critical thinking, self-control and self-realization. The main purpose of the study is to determine the relevance and significance of the application of student-centered learning in higher educational institutions.

Keywords: student-centered learning, educational process, traditional education, improving the quality of education, innovative approaches to the training of specialists.

Введение.

Образование во все времена считается движущей силой цивилизованного общества, показателем культуры и просвещения общества. Развитие всех аспектах жизнедеятельности человека связан с системностью и стабильностью его образования. Повышение качества образования является основной целью высших учебных заведений, поскольку развитие личностного потенциала студентов, формирование определенных навыков и компетенций гарантируют выпускнику конкурентоспособность на рынке труда. На сегодняшний день, система образования Республики Таджикистан переходит от традиционно установленных методов преподавания, где преподаватель является главным звеном, к студентоцентрированному обучению, где преподаватель выступает в качестве куратора, и у студентов появляется возможность ориентировать под

свою будущую специальность образовательный процесс в университете[1, с. 56-59].

Основная часть.

Студентоцентрированное обучение превращает студентов из пассивных получателей информации в активных участников процесса самопознания. То, что студенты изучают, как они это изучают и как оценивается их обучение, зависит от потребностей и способностей каждого обучающегося.Студентоцентрированное обучение дает студентам возможность решить две дилемы: какой материал они изучают и как они его будут изучать.Эту концепцию также можно назвать “персонализированным обучением”.

Теория и практика студентоцентрированного обучения основаны на конструктивистской теории обучения, которая подчеркивает важную роль обучающегося в осмысливании новой информации и предыдущего опыта.Студентоцентрированное обучение меняет традиционный подход к обучению, при котором учитель активно передает знания студенту, а студент пассивно их получает, на подход, при котором обучающийся берет на себя ответственность за собственное обучение.

Таким образом, студентоцентрированное обучение представляет собой особый процесс, связанный с новым типом мышления, а также обновленную культуру высшего учебного заведения, посредством которой используется метод обучения тесно связанный с конструктивистскими теориями и подкрепляется ими[2, с. 172-175]. При студентоцентрированном обучении используются инновационные методы преподавания, которые способствуют установлению особых взаимоотношений между преподавателем и студентом, другими словами,студент получает возможность стать непосредственным участником образовательного процесса. Преподавательможет помочь студенту направить этот процесс в правильном направлении, но содержание, и длительность освоение предмета зависят от самих студентов[4].

Входе исследования были проанализированы обе модели обучения:традиционное и студентоцентрированное обучение. В таблице 1 представлено сравнение моделей обучения:

Таблица 1. Сравнение моделей обучения, ориентированных на преподавателя и на студента

Традиционное обучение	Студентоцентрированное обучение
Преподаватель является центром учебного процесса	Ставит студента в центр учебного процесса
Преподаватель передает знания, не вовлекая студента в процесс обучения	Преподаватель выступает в роли консультанта, вовлекая учащихся в процесс обучения
Преподаватель выбирает темы и виды деятельности; студенты участвуют пассивно	Студенты влияют на выбор тем и активно участвуют в учебном процессе

Отдает предпочтение запоминанию тем и своевременном выполнение заданных заданий	Отдает приоритет мышлению более высокого уровня
Академическая культура конкурентна и индивидуальна	Академическая культура предполагает сотрудничество и поддержку

Составлено автором

Проведенный анализ моделей показал, что в отличие от более традиционных подходов, ориентированных на преподавателя, модель студентоцентрированного обучения ставит обучающегося в центр учебного процесса и позволяет студенту активно участвовать в учебном процессе. То есть, обучение должно быть персонализировано с учетом уникальных качеств, интересов, идентичности и устремлений студента – и должно быть разработано с учетом их идей и интересов.

Следует отметить, что внедрение студентоцентрированного обучения находится на стадии реализации и существуют ряда проблем, препятствующих эффективному внедрению данной модели в вузах. Так, при изучении внедрения студентоцентрированного обучения в высших учебных заведениях Республики мы выявили следующие проблемы: прежде всего неготовность студентов в самостоятельном участии в образовательном процессе, так как, еще во время обучения в средней школе они привыкли пассивно воспринимать информацию по предмету. У большинства студентов нет интереса или мотивации, и в связи с этим привлечение обучающихся в самостоятельную активность не приносит должных результатов. Кроме того, трудности, связанные с нежеланием высших учебных заведений, приспособиться к инновационным методам обучения, менять установленный традиционный учебный процесс, переходить на новый уровень оценки потребностей студентов также негативно влияет на эффективность внедрения студентоцентрированного обучения [3, с. 1080-1087].

Заключение.

Традиционная образовательная модель передачи информации, какой мы ее знаем, требует изменения. Сегодня более чем когда-либо важны подходы к обучению, ориентированные на обучающегося. Руководители вузов должны не только развивать научно-педагогический потенциал своего преподавательского состава, а также стремиться развивать необходимые компетенции, лидерские качества, навыки критического мышления и решения сложных проблем у своих студентов. Стратегии обучения, ориентированные на обучающегося, предоставляют возможности расширения возможностей, которые позволяют глубже погрузиться в нечто большее, чем просто обязательное оценивание или стандартную учебную программу, основанную на стандартах. Главной задачей высших учебных заведений является выпуск специалистов, обладающих уверенностью и навыками для адаптации к меняющемуся миру. Студентоцентрированное обучение, является эффективным способом достижения этого, предоставляя студентам не только академические знания, но и навыки, способствующие достижению своих целей. Пандемия и дистанционное обучение особенно ясно показали, что образовательный процесс должен быть индивидуальным, адаптируемый и управляемый студентами. Использо-

вание студентоцентрированного обучения позволит подготовить студентов таким образом, которые будут готовы к постоянно меняющемуся глобальному обществу.

Литература.

1. Веганова О.И., Прохорова М.П., Карпова М.А. Реализация студентоцентрированного обучения в высшем учебном заведении. // Карельский научный журнал. 2019. Т.8 №2 (27). С. 56-59
2. Мальцева С.М., Ваганова О.И., Алешугина Е.А. Интегративно-модульный подход к разработке содержания профессионального образования. // Проблемы современного педагогического образования. 2018. №58-3. С 172-175.3. Bulaeva M.N., Vaganova O.I., Smirnova Z.V., Aleshugina E.A. Managerial preparation of engineers with eyes of students. // International Journal of Mechanical Engineering and Technology. 2018. Т. 9. №4. С. 1080-10874. Learner-centered Instruction. // <https://tlc.ontariotechu.ca/teaching/learner-centred-teaching>.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНСТРУМЕНТОВ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ДЛЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН

Комарова А.И.

*Институт экономики и торговли Таджикского государственного
университета коммерции, г.Худжанд, Республика Таджикистан,
nastyakomarova1@mail.ru*

USING QUALITY MANAGEMENT TOOLS TO IMPROVE EDUCATIONAL SERVICES OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE REPUBLIC OF TAJIKISTAN

Komarova A.I.

*Institute of Economy and trade of Tajik state university of Commerce,
Khujand, Republic of Tajikistan, nastyakomarova1@mail.ru*

Аннотация: качество образования в стране во многом определяет ее экономическое развитие. Внедрение системы менеджмента качества достаточно сложный процесс, требующий современных подходов и вовлечения всех структур учреждений высшего образования. В статье рассматриваются различные инструменты и методы повышения качества, которые доказали свою эффективность и могут быть адаптированы к высшим учебным заведениям. В статье исследуется применение таких инструментов, как диаграмма Ишикавы, анализ силовых полей, анализ добавленной стоимости, метод «мозгового штурма». Отдельное внимание уделено вопросам повышения качества преподавания и бенчмаркингу.

Ключевые слова: система менеджмента качества в образовании, всеобщая система менеджмента качества, инструменты менеджмента качества, бенчмаркинг

Abstract: the quality of education in a country largely determines its economic development. The introduction of a quality management system is a rather complex process that requires modern approaches and the involvement of all structures of higher education institutions. The article discusses various tools and methods of quality improvement that have proven their effectiveness and can be adapted to higher education institutions. The article explores the use of tools such as the Ishikawa diagram, force field analysis, value added analysis, and the «brainstorming» method. Special attention is paid to improving the quality of teaching and benchmarking

Keywords: quality management system in education, Total quality management system, quality management tools, benchmarking.

Введение.

Повышение качества образования во всем мире стало важным направлением деятельности, поскольку многие высшие учебные заведения борются за создание лучших образовательных возможностей для своих нынешних и бу-

дущих студентов. По мнению некоторых экспертов, управление качеством стало одним из фундаментальных компонентов высшего образования в 21 веке.

Вопросы повышения качества высшего образования были рассмотрены в работах таких ученых, как З.Х. Кадырова, Р.М. Давлатов, А.Р. Мирзоев, Г.А. Рустамова, Х.Н. Сангинов, Р.К. Раджабов и другими.

Целью данного исследования является изучение инструментов и методов менеджмента качества, которые могут быть применены к образовательным учреждениям Республики Таджикистан.

Основная часть. Total Quality Management (всеобщее управление качеством) – философия менеджмента качества, успешно стартовавшая много лет назад в Японии и США с практики присуждения наград компаниям, достигшим высшего качества производимой продукции.[5]

Существует ряд инструментов и методов, применяемых в области управления качеством. Например, бенчмаркинг в сфере образования существует довольно давно, так как многие университеты изучают опыт более успешных и стараются его адаптировать.

Процесс бенчмаркинга состоит из ряда этапов, на наш взгляд, для высших учебных заведений он может быть представлен следующим образом:

Подготовка проекта	Сбор данных	Анализ данных, результатов	Анализ данных, результатов
<p>*Планирование проекта;</p> <p>*Формирование рабочей группы;</p> <p>*Выделить финансовые и иные ресурсы для реализации проекта</p>	<p>*Изучить текущее состояние процессов управления в исследуемом объекте;</p> <p>*Систематизировать все необходимые процессы</p>	<p>*Анализ сходств и различий, выявление потенциальных возможностей для улучшения;</p> <p>*Разработка рекомендаций и распространение информации среди персонала</p>	<p>*Разработка и реализация программы изменений;</p> <p>*Повторный сравнительный анализ после изменений</p>

Составлено автором

Рисунок 1. Организация процесса бенчмаркинга для высших учебных заведений.

На наш взгляд, следует создать единую программу бенчмаркинга на пространстве Центральной Азии, которая объединит заинтересованные высшие учебные заведения. Примером может быть Европейская программа бенчмаркинга в области менеджмента университетов и другие. [2]

Другим инструментом управления качеством, используемым в бизнес сре-де, является анализ добавленной стоимости (Valueaddedanalysis) – оценка всех рабочих операций, потоков материалов и оформления документов для определения ценности, которую они создают для клиентов. На наш взгляд, данный метод может быть также применен к образовательным учреждениям, многие из которых чрезмерно бюрократичны, особенно в странах СНГ. Анализ

позволит выявить ненужные процессы, которые не добавляют ценности к предоставляемым образовательным услугам.

Еще одним инструментом, применяемым в разных отраслях, в том числе и в управлении качеством, является анализ силовых полей (force-fieldanalysis). Он основан на предположении, что существует две противодействующие силы, влияющие на ситуацию. Одни из них-тормозят изменения, другие-способствуют. Рассмотрим данную диаграмму на примере внедрения системы менеджмента качества в Институте экономики и торговли Таджикского государственного университета коммерции.

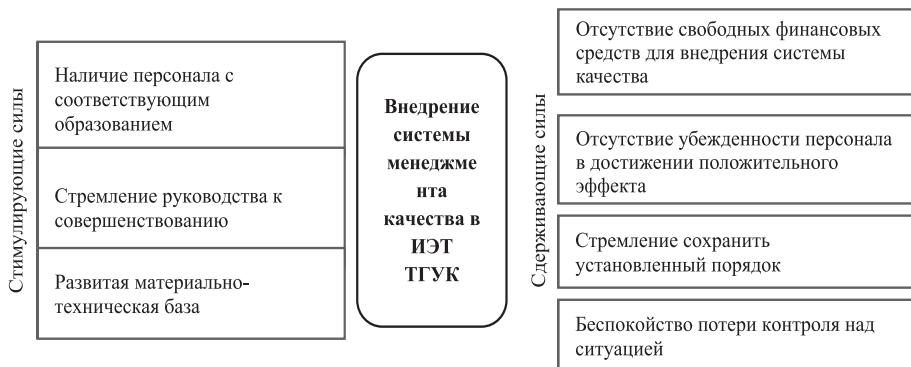


Рисунок 2. Анализ силовых полей (Force-fieldanalysis) внедрения системы менеджмента качества в ИЭТ ТГУК. Источник: составлено автором

Для положительного результата надо усиливать стимулирующие силы, которые смогут нейтрализовать сдерживающие.

Внедрение системы менеджмента качества предполагает комплексный подход и последовательное применение различных методов и инструментов. Рассмотрим возможную последовательность, которая может быть применена в высших учебных заведениях Таджикистана.

Для определения основных направлений повышения качества образовательных услуг в ВУЗах Согдийской области Республики Таджикистан, нами был проведен выборочный опрос выпускников четырех высших учебных заведений Согдийской области (20 выпускников из каждого учебного заведения). Ключевой вопрос исследования – «Определите основные преимущества и недостатки получения высшего образования в учебном заведении, выпускником которого вы являетесь». Согласно результатам исследования, были выявлены следующие ключевые проблемы, которые представлены на рисунке 3.



Рисунок 3. Основные недостатки высших учебных заведений Согдийской области Республики Таджикистан, согласно опросу. Источник: составлено автором

Инструменты, которые используются в управлении качеством могут быть применены для решения вышеперечисленных проблем.

Так, на основе опроса, было выявлено, что в рассматриваемых ВУЗах относительно невысокий процент трудоустройства студентов по специальности. Безусловно, состояние рынка труда, уровень безработицы оказывают существенное воздействие на данный показатель, но также не меньшую роль играют внутренние факторы образовательного учреждения.

Многие инструменты управления качеством были разработаны для производства, но, на наш взгляд, могут быть адаптированы к деятельности университетов. Так, диаграмма Исикавы (причинно-следственная диаграмма) позволяет комплексно решать существующие проблемы. Она представляет собой схему, похожую на скелет рыбы. В «голову» помещают проблему, а на «костях» пишут факторы, влияющие на ситуацию.

На рисунке 4 представлен пример применения диаграммы. Для ее построения можно применить метод «мозгового штурма», который предполагает генерирование идей и мнений по решению какой-либо ситуации.



Составлено автором

Рисунок 4. Диаграмма Исикавы применительно к образовательным учреждениям Согдийской области Республики Таджикистан.
Источник: составлено автором

На приведенной диаграмме видно, что для решения одной ключевой проблемы необходимо будет устранить целый ряд негативных факторов, которые ее формируют. В данном примере была рассмотрена внутренняя среда организации, на которую руководство ВУЗа сможет оказать влияние.

Такие диаграммы можно составить для каждой проблемы, требующей решения в рамках управления качеством. Далее необходимо осуществлять работу по устранению факторов.

Так, существенное влияние на ситуацию с низким процентом трудоустройства студентов по специальности оказывает профессорско-преподавательский состав(ППС). Важным критерием повышения качества образования является внедрение современных методов преподавания. Классический формат обучения, когда занятия состоят из лекций и практических семинаров дополняются или полностью сменяются такими методами обучения, как: проектное обучение,совместное обучение, геймификация и обучение через гаджеты, персонализированное обучение, метод кейс-технологий и другие.

Например, обучение через гаджеты крайне актуально, т.к. современные учащиеся не могут представить свою жизнь без мобильных телефонов. Поэтому, студенты с удовольствием используют их, если преподаватель создает игровые задания в специальных сервисах, например, таких как Kahoot.

Заключение.

Таким образом, на наш взгляд, следующие рекомендации позволят повысить качество образовательных услуг в Республике Таджикистан и других странах Центральной Азии:

- систематизировать процесс сравнения деятельности университетов путем создания схемы бенчмаркинга в образовательном учреждении;

- создать проект бенчмаркинга для учреждений высшего образования в регионе Центральной Азии;
- адаптировать инструменты и методы управления качеством к сфере образования;
- применять современные методы обучения, такие как: геймификация, проектное обучение, кейс-технологии и др.

Литература.

1. Давлатов Р. М. Управление качеством образования в вузе на основе информационно-коммуникационных технологий., дисс. на соискание уч.степ. канд. экон. наук, 2021 г., 181 с.
2. Кадырова З.Х. Развитие социально-экономического потенциала учреждений высшего профессионального образования//дисс. на соиск ученоей степ. доктора.экон. наук-Душанбе, 2019 г., с.292
3. Griffin Ricky W. Fundamentals of Management 8th Edition. – Cengage Learning, 2015. – 544 р.
- 4.http://www.virtualeducation.wiki/index.php/ESMU_Benchmarking_in_European_Higher_Education
5. https://ru.wikipedia.org/wiki/Всеобщее_управление_качеством
- 6.<https://www.gamification-now.ru/cases/walmart-igra-dlya-povysheniya-effektivnosti-sotrudnikov>

ПЕРСПЕКТИВЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ НА БАЗЕ КРЕДИТНО-МОДУЛЬНОЙ СИСТЕМЫ В ЮРИДИЧЕСКИХ ТЕХНИКУМАХ

З.М. Ибрагимова,

Ташкентский юридический техникум

E-mail: Zolotoycik@gmail.com

PROSPECTS FOR TRAINING SPECIALISTS ON THE BASIS OF THE CREDIT-MODULE SYSTEM IN LAW COLLEGES

Z.M. Ibragimova,

Tashkent Law College.

E-mail: Zolotoycik@gmail.com

Аннотация: в данной статье рассматривается вопрос значимости обучения студентов в юридических техникумах на базе кредитно-модульной системы. Раскрыты основные задачи и особенности кредитно-модульной системы, а также даны рекомендации по внедрению кредитно-модульной системы в юридических техникумах

Ключевые слова: кредит, модуль, кредитно-модульная система, накопление кредитов, личностная траектория обучения студента.

Abstract: this article discusses the issue of the importance of teaching students in Law colleges based on a credit-module system. The main tasks and features of the credit-modular system are revealed, as well as recommendations are given for the introduction of the credit-module system in Law colleges.

Key words: credit, module, credit-module system, accumulation of credits, student's personal learning trajectory.

«Если не изменить методику обучения
не изменяется ни качество образования,
ни содержание, ни среда»
Шавкат Мирзиёев

В настоящее время кредитно-модульная система широко внедряется в высших учебных заведениях. В соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан от 29 апреля 2020 года «О дополнительных мерах по коренному совершенствованию юридического образования и науки в Республике Узбекистан» № ПФ-5987, в июне 2021 года принято Постановление Кабинета Министров №359 «О мерах по внедрению кредитно-модульной системы в образовательные учреждения системы Министерства юстиции Республики Узбекистан».

Согласно этому решению, начиная с 2021/2022 учебного года, в Ташкентском государственном юридическом университете и юридических техникумах налажено внедрение кредитно-модульной системы (европейская система сбора и перевода кредитов). Данным решением правительства утверждено Положение «О порядке организации учебного процесса в кредитно-модульной си-

стеме обучения в юридических техникумах Министерства юстиции», которое состоит из 6 глав и 39 пунктов.

Основными задачами кредитно-модульной системы признаны:

- организация учебных процессов на основе модулей;
- определение стоимости одного предмета, курса (кредита);
- оценка знаний обучающихся на основе рейтингового балла;
- дать возможность студентам самостоятельно создавать свои индивидуальные учебные планы;
- обеспечивает мобильность обучающихся и преподавателей, т.е. свободный переход из одного профессионального образовательного учреждения в другое профессиональное образовательное учреждение (перевод учебы или работы);
- академическая нагрузка по всей учебной и научной деятельности по выбранному направлению обучения или специальности студента – кредит рассчитывается точно.

Моя статья ориентирована на перспективы подготовки специалистов по кредитно-модульной системе в юридических техникумах Министерства юстиции Республики Узбекистан на основе опыта развитых стран.

Для начала нам необходимо разобрать некоторые понятия, о которых пойдёт речь. К слову, английский философ Фрэнсис Бэкон, живший в Средние века, сказал: главный ключ к решению сильных споров – логически анализировать каждую терминологию в проблеме. А возможность полностью объяснить их другим заранее решит проблему.

Кредит – единица измерения учебной нагрузки, освоенной обучающимся по определенному предмету по результатам обучения;

академическая мобильность – период времени, в течение которого студенты юридического вуза проходят обучение в юридическом вузе страны или другом учебном заведении иностранного государства [1]

перевод кредитов – перевод и признание кредитов, полученных по учебному плану одного образовательного учреждения, в другое образовательное учреждение в целях обеспечения академической мобильности обучающихся;

накопление кредита – накопление кредитных единиц, предоставляемых в результате освоения элементов образования и достижения других достижений;

учебный план – образовательные стандарты, учебные планы, учебные планы дисциплин (модулей), учебные пособия, определяющие основное содержание профессиональной подготовки, направленные на обеспечение возможности для выпускников юридических вузов компетентно осуществлять профессиональную деятельность по конкретной специальности;

каталог учебных программ – информация об описании юридического техникума, доступ к кредитно-модульной системе, описание существующих образовательных специальностей, услуг и ресурсов, учебных планов, элементы конкретных учебных планов;

информационная система управления учебным процессом – возможность регистрировать обучающихся, распространять учебно-методические материалы, обеспечивать взаимодействие обучающихся и преподавателей, давать задания, проводить проверки, оценивать и фиксировать их результаты (электронная запись);

кредитно-модульная система обучения – система, ориентированная на обучающегося, состоящая из сбора и начисления кредитов на основе принципа прозрачности процесса обучения, преподавания и оценки знаний обучающихся;

модуль – отдельное направление обучения (направление обучения), охватывающее как учебную, так и профессиональную стороны учебной программы, направленное на формирование знаний, умений и навыков обучающегося;

личностная траектория обучения студента – это выбранный студентом маршрут (маршрут), который позволяет ему последовательно накапливать знания и приобретать желаемый набор компетенций. Образовательная траектория может быть разработана с помощью институциональных документов и руководств, и разные образовательные траектории могут привести к одним и тем же навыкам.

Модульная система обучения дополняется соответствующим видом контроля знаний, умений и навыков, сформированных в результате изучения обучающимся предметной программы. Например, промежуточный и итоговый виды контроля проводятся для обеспечения соответствия знаний и умений обучающихся государственным образовательным стандартам [2].

В модульном обучении педагог организует, направляет, консультирует и контролирует процесс обучения учащегося. Учащийся же ориентирован на самостоятельное обучение.(1.Пункт 4 Положения о порядке организации учебного процесса по кредитно-модульной системе обучения в юридических техникумах Министерства юстиции Республики Узбекистан.)

Начиная с 2020/2021 учебного года, в Республике Узбекистан создана сеть образовательных учреждений, где начала действовать новая система начального, среднего и среднего специального профессионального образования и дифференцированные образовательные программы, внедряться в соответствии с уровнями международной стандартной классификации образования. Одним из таких учебных заведений являются юридические техникумы, которые готовят юридические кадры среднего звена. Юридические техникумы – образовательные учреждения, осуществляющие подготовку кадров на ступени среднего специального профессионального образования, интегрированного в систему высшего образования, которые считаются образованием, соответствующим пятому уровню международной классификации, и функционируют при высших учебных заведениях [3].

Одним из самых больших преимуществ кредитно-модульной системы в техникумах является то, что в ней целесообразно преподавать предметы в соответствии со средними профессиями.

Юридические техникумы готовят кадры в сферах государственно-правовой деятельности, юридической службы и судебно-правовой деятельности. Например, выпускники юридических техникумов могут работать на таких должностях, как государственный пристав, помощник судьи, начальник ЗАГСа, архивариус, помощник юрисконсульта, инспектор ЗАГСа, инспектор по кадрам, секретарь нотариальной конторы, специалист государственной службы. центр, помощник юриста. Поэтому предметы, преподаваемые в юридических техникумах, должны выбираться в соответствии с этими профессиями.

В кредитно-модульной системе обучения в юридических техникумах для оценки знаний, квалификации и навыков студентов используется рейтинго-

вая система оценивания. В нем вся учебная деятельность учащегося, то есть знания, полученные и усвоенные на уроках и вне занятий, оцениваются путем присвоения баллов. Это, в свою очередь, требует от молодых юристов, обучающихся в юридических техникумах, стать зрелыми специалистами в своей области, стать конкурентоспособными юристами, способными самостоятельно работать в своей области и самостоятельно мыслить, когда это необходимо.

Необходимо активизировать самостоятельное обучение студента в процессе обучения. Самостоятельное обучение характеризуется выбором и реализацией обучающимся способов постановки, решения, самоконтроля и оценки. В настоящее время учебный процесс в юридических техникумах направлен на всестороннее формирование юристов и требует комплексной системной работы по развитию и управлению познавательной деятельностью студентов в условиях приобретения ими определенных профессиональных знаний, навыков и умений. Учебный процесс в юридических техникумах должен быть подчинен усвоению большого объема информации, формированию действенного, творческого мышления, развитию интеллектуального потенциала личности, логическому анализу и всесторонней обработке информации. Одним из важных условий организации учебного процесса в подготовке юристов в соответствии с современными требованиями является активизация самостоятельной учебной деятельности студента. В системе самостоятельного обучения студентов содержание самостоятельного образования составляет ее основу.

Материалы для самостоятельного изучения доступны в виде учебных пособий, конспектов лекций, проблемных вопросов, тематических исследований, судебных документов, материалов дела, видеоматериалов и других ресурсов [4].

В процессе самостоятельного обучения ведущими компонентами являются самостоятельные учебные материалы и общение студента с преподавателем.

Итак, в заключение стоит сказать, что при кредитно-модульной системе студенты приобретают 40 % своих знаний в аудитории, а 60 % в процессе самостоятельного обучения.

Начиная с 2020/2021 учебного года лица, окончившие общеобразовательные (11-класс) или средние специальные, профессиональные учебные заведения, могут поступать в юридические техникумы. Зачисление осуществляется через испытания, проводимые Государственным центром тестирования.

Таким образом, студенты, поступающие в юридические техникумы, приобретают знания и навыки по базовым предметам. После освоения каждого предмета (модуля) в течение двух лет обучения они должны приобрести определенную квалификацию. Сегодня юридические техникумы готовят кадры по 3 направлениям: государственно-правовая деятельность, юридическая служба и судебно-правовая деятельность. К выпускникам направлений государственно-правовой деятельности, юридической службы и судебно-правовой деятельности предъявляются следующие общие квалификационные требования:

- ➊ уметь выбирать методы поиска решений различных проблем, возникающих в рамках профессиональной деятельности;
- ➋ умение работать в команде для достижения цели, поставленной руководителем;
- ➌ повышение его профессиональных навыков и личностного развития;
- ➍ работа в команде и в группе, ориентированная на определенную задачу,

- ведение искреннего, вежливого и эффективного общения с коллегами, руководителями и клиентами;
- ⇒ свободно выражать свое мнение устно и письменно;
 - ⇒ иметь общечеловеческие качества, любить свой народ и Родину, гордиться ею, уважать национальные обычаи и ценности;
 - ⇒ поиск информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных обязанностей;
 - ⇒ применение информационных и коммуникационных технологий в профессиональной деятельности;
 - ⇒ работа с профессиональными документами [5].

В заключение хочу отметить, что приобретение этих знаний и навыков после освоения каждого предмета у выпускника техникума увеличивается возможность устройства на работу в качестве помощника нотариуса, инспектора ЗАГС, специалиста центра государственных услуг, помощника судьи, государственного исполнителя, инспектора по кадрам, помощника юриста, заведующего архивом, заведующего канцелярией и т.д.

Почему необходимо внедрение кредитно-модульной системы в практику обучения юридических техникумов?

Ответ на этот вопрос мы найдем, указав на некоторые очевидные недостатки нашей традиционной системы, которая до сих пор используется в деятельности образовательных учреждений Узбекистана.

- Традиционная система, используемая в деятельности образовательных учреждений Узбекистана до сих пор, не может удовлетворить требованиям современной быстрой информационной эпохи;
- тот факт, что учащиеся в учебных заведениях Узбекистана в основном являются слушателями, в результате пассивности практики, подготовленные кадры не способны давать высокие результаты;
- пассивность новаторства у студентов. Мало внимания уделяется творческой, самостоятельной работе студента;
- самое главное, что эта система не совместима с развитыми образовательными системами мира. Это, наверное, основная причина, по которой мы не готовы конкурировать с ними.

Поэтому мы выбрали европейскую модель (European Credit Transfer and Accumulation System – ECTS) кредитно-модульную систему, основанную на мировом опыте, чтобы реформировать деятельность юридических техникумов, включить наших выпускников в число престижных мировых юристов, а также внедрить качественное образование, полностью совместимое с мировыми стандартами.

Что нужно сделать в обучении юридических техникумов по кредитно-модульной системе? (мои рекомендации)

- Одним из самых больших преимуществ кредитно-модульной системы является то, что в ней целесообразно преподавать предметы в соответствии со средними профессиями.
- Усовершенствование созданной ТДЮУ специальной платформы для самостоятельной работы, выполнения домашних и практических заданий, поставленных перед студентом.

- полное обеспечение всех юридических техникумов библиотечным ресурсом, как в печатной, так и в электронной форме [6].

В заключение моей статьи можно сделать вывод, что кредитно-модульная система считается наиболее оптимальной образовательной системой, и именно образовательная система приносит больший результат при меньших усилиях. Конечно, нашим студентам нужно достаточно времени, чтобы адаптироваться к такой системе. В то же время кредитно-модульная система обучения требует совершенствования принципов организации учебного процесса, контроля знаний студентов и материального стимулирования преподавателей юридических техникумов.

Литература.

1. Закон Республики Узбекистан «Об образовании» (новая редакция) 23 сентября 2020 г.
2. Указ Президента Республики Узбекистан от 29 апреля 2020 года № ПФ-5987 «О дополнительных мерах по коренному совершенствованию юридического образования и науки в Республике Узбекистан».
3. Указ № ПФ-5349 Президента Республики Узбекистан «Об утверждении Концепции развития системы высшего образования Республики Узбекистан до 2030 года».
4. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан № 359 от 10 июня 2021 г.
5. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан № 858 от 23 октября 2018 г.
6. Таджиев М., Мамадалиев К., Хуррамов А. «Роль и значение кредитной системы в развитии системы высшего образования развитых зарубежных стран. Перспективы развития высшего образования: Сборник №3», Ташкент, 2015. С. 52.

К ВОПРОСУ О РАЗВИТИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОЦЕССЕ ДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

Ж.Ш.Шасалимов

*Институт инновационного развития, повышения квалификации
и переподготовки педагогических кадров системы профессионального
образования, г. Ташкент, Узбекистан,
shasalimov.j@mail.ru*

ON THE DEVELOPMENT OF MENTORING IN THE PROCESS OF DUAL EDUCATION IN THE SYSTEM OF VOCATIONAL EDUCATION OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN

J.Shasalimov

*Institute of Innovative Development, Advanced Training and Retraining
of Pedagogical Personnel of the professional Education syste,
Tashkent, Uzbekistan,
shasalimov.j@mail.ru*

Аннотация: в данной статье рассматриваются особенности компетенции наставников в соответствии с особенностями профессиональной деятельности, к которой они готовят своих учеников. Приводятся результаты опроса по определению потребности наставников от предприятий в курсах повышения квалификации в условиях дуальной подготовки кадров Узбекистане. Анализируется психолого-педагогической и методической составляющей деятельности наставника и программа подготовки и повышения квалификации наставников.

Ключевые слова: система наставничества, компетенция, квалификация, дуальное образование, программа подготовки и повышения квалификации.

Abstract: this article discusses the features of the competence of mentors in accordance with the characteristics of the professional activity for which they prepare their students. The results of a survey to determine the need for mentors from enterprises in advanced training courses in the context of dual training in Uzbekistan are given. It analyzes the psychological, pedagogical and methodological component of the mentor's activity and the program of training and advanced training of mentors.

Keywords: mentoring system, competence, qualifications, dual education, training and advanced training program.

Согласно «Положению о порядке организации дуального образования в системе профессионального образования»[1, с.4], к каждому обучающему в качестве наставника предприятиями будут прикреплены специалисты с соответствующей квалификацией. Исследователи института наставничества различают персональную, специальную и профессионально-педагогическую квалификации наставника на производстве [2].

Для адекватной оценки требуемых компетенций, а также системы подготовки повышения квалификации наставников, рассмотрим отдельно каждый

компонент компетенций и проанализируем соотношение их характеристик в структуре подготовки специалистов. Так как данными компетенциями обладает наставник, имеющий необходимый жизненный и профессиональный опыт работы по данной специальности.

Приоритетным направлением в профессиональном образовании Республики Узбекистан в настоящее время является компетентностный подход. Он нацелен на подготовку конкурентоспособного выпускника, отвечающего условиям динамично развивающейся экономики страны. Реализация компетентностного подхода в системе профессионального образования осуществляется в рамках основных профессиональных образовательных программ (совокупность квалификационных требований, учебные планы, учебные программы модулей и др.) по специальностям и профессиям.

Как известно, в Квалификационных требованиях профессии отражены требования к общим и профессиональным компетенциям выпускника освоившего образовательные программы. Под общими компетенциями обучающихся подразумевается универсальные способы деятельности, инвариантные для большинства профессий и специальностей, направленные на решение профессионально-трудовых задач и являющиеся фактором интеграции выпускника в социально-трудовые отношения на рынке труда.

В структуре Образовательных программ формирование общих компетенций имеет свою специфику. Если формирование профессиональных компетенций стандартизировано через учебные модули (дисциплины), то подходы к формированию общих компетенций не имеют четких ориентиров.

Формирование общих компетенций обучающихся – это процесс формирования личности при реализации образовательной программы, т.к. обучающийся в условиях дуального обучения будет примерно половины образовательной деятельности проводит в предприятия у наставника, очевидно при формировании общих компетенций роли предприятия и следовательно роли наставника велики.

Современный зарубежный опыт дает возможность говорить о наличии типологии и классификации квалификации и компетенций наставников в соответствии с особенностями профессиональной деятельности, к которой они готовят своих учеников [3].

Организация подготовки специалистов в системе профессионального образования основывается на ряд нормативно-правовых, учебно-нормативных и других документов. В частности, образовательные программы профессионального образования главным образом включает в себя квалификационные требования профессии (специальности), структура учебного плана и требования к ним, а также компетенции, которые будут сформированы у выпускника – учебные программы. Например, квалификационные требования профессии «Художник по одежде» содержит 12 общих компетенций, 9 профессиональных компетенций по 1-й специализации и 10 профкомпетенций по 2-й специализации.

Квалификационные требования предполагает формирования общих компетенций у выпускника в процессе занятий только в профессиональном образовательном учреждении, а предприятиям отведено роль формирование некоторых профессиональных компетенций. При этом выпускник в форме дуального образования почти половины учебного времени проводит в пред-

приятии у наставника. Так же Квалификационные требования содержат лишь индикаторы оценки профессиональных компетенций, а индикаторы оценки общих компетенций в нем отсутствует.

Организация дуальной системы профессионального образования предполагает четкое распределение обязанностей. При этом главная роль принадлежит предприятиям, они несут общую ответственность за обучающегося. Одним из важнейшим составляющим при организации и ведении образовательного процесса в рамках дуальной системы, является институт наставничества.

С целью определения потребности наставников от предприятий в курсах повышения квалификации в условиях дуальной подготовки кадров по востребованным современных условиях навыкам был проведен опрос. Объектом исследования явились специалисты предприятий-партнеров Янгиюльского колледжа агротехнологий и Самаркандский техникум туризма и культурного наследия, вовлеченные как пилотные образовательные учреждения в рамках проекта GIZ «Профессиональное образование в Центральной Азии – содействие системным подходам в области производства продуктов питания».

Всего в опросе участвовало 25 наставников из 15 предприятий пищевой отрасли. Чтобы иметь широкое представление о наиболее востребованных курсах, респондентам было предложено изложить свои потребности по следующим темам:

- Организационно правовые механизмы и задачи дуального обучения, обучения на рабочем месте;
- Модель обучения на рабочем месте;
- Структура и планирование обучения на рабочем месте. Разработка плана обучения. Управление временем;
- Методы проведения инструктажа. Техника безопасности. Корпоративная культура. Предотвращение типовых ошибок;
- Мотивация. Возрастная психология. Самообучение ученика;
- Педагогические основы обучения на рабочем месте. Обеспечение успеха обучения;
- Технологии обучения, методические приемы и средства, их применение. Технические средства в обучении;
- Основы технологий продуктивных коммуникаций;
- Управление конфликтами. Решение проблемных ситуаций;
- Лидерство. Командаообразование. Обучение в командах;
- Обратная связь от ученика. Рефлексия (анализ) учеником своих действий. Контроль и коррекция действий;
- Методическая и психологическая подготовка студента к экзамену;
- Свидетельство об окончании обучения на рабочем месте. Отзыв наставника;
- Траектории профессионального развития. Консультирование и рекомендации;
- Саморазвитие. Рефлексия (анализ) наставничества. Повышение квалификации.

За основу предлагаемых курсов(модулей) легли модули учебной программы, которая была составлена в рамках проекта на основе немецкой программы обучения наставников – *Ausbildung der Ausbilder (AdA/AEVO)*[4].

Далее представлены результаты опроса по востребованности тех или иных тем, выбранных наставниками.

Показатели востребованности курсов для наставников от предприятий

Темы курсов	Уровень востребованности (%)			
	Необ- ходи- мо	Инте- ресно	Полез- но	Не нужно
Структура и планирование обучения на рабочем месте. Разработка плана обучения. Управление временем.	64	24	8	4
Технологии обучения, методические приемы и средства, их применение. Технические средства в обучении.	56	32	4	8
Модель обучения на рабочем месте.	56	24	12	8
Организационно правовые механизмы и задачи дуального обучения, обучения на рабочем месте.	48	28	16	8
Методы проведения инструктажа. Техника безопасности. Корпоративная культура. Предотвращение типовых ошибок.	48	24	20	8
Мотивация. Возрастная психология. Самообучение ученика.	44	24	20	12
Лидерство. Командообразование. Обучение в командах.	44	20	24	12
Саморазвитие. Рефлексия (анализ) наставничества. Повышение квалификации.	40	28	16	16
Свидетельство об окончании обучения на рабочем месте. Отзыв наставника.	36	28	20	16
Управление конфликтами. Решение проблемных ситуаций.	36	28	20	16
Педагогические основы обучения на рабочем месте. Обеспечение успеха обучения.	32	20	24	24
Траектории профессионального развития. Консультирование и рекомендации.	28	28	24	20
Основы технологий продуктивных коммуникаций.	24	28	20	28
Обратная связь от ученика. Рефлексия (анализ) учеником своих действий. Контроль и коррекция действий.	24	20	28	28
Методическая и психологическая подготовка студента к экзамену.	20	32	20	28

Исходя из общего количества участников опроса, полученная информация позволяет определить общие показатели, связанные с их предпочтениями по направлениям курсов. Однако автор считает для достаточной репрезентативности результатов, необходимо провести масштабный сбор данных с привлечением предприятий различных отраслей.

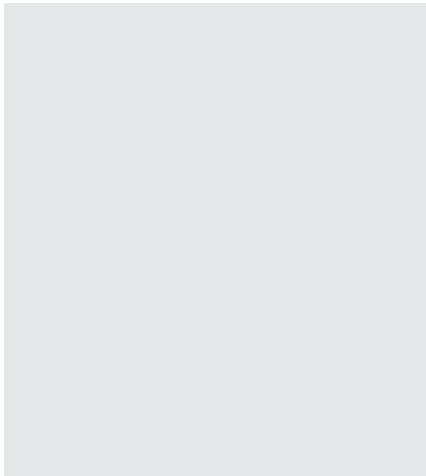
Анализируя психолого-педагогической и методической составляющей деятельности наставника, можно выделить компетенции, одинаково необходимой, как и педагогическим кадрам колледжей, так и наставникам. Они: создания практикоориентированной образовательной среды; навыки в области педагогического проектирования; сопровождения профессионального самоопределения учащихся; оценка компетенций; организации самостоятельной работы учащихся. В программе подготовки и повышения квалификации наставников можно выделить следующих основных разделов:

1. Проектирование профессионального обучения. Профессиональное обучение: цель и средства ее достижения.
2. Оценивание результатов освоения профессиональной деятельности.
3. Проведение профессионального обучения на рабочем месте.
4. Документирование процесса и результатов деятельности наставника на производстве.

Вышеизложенные также подчеркивает актуальность вопроса о создании пособия для наставников, где должно быть отражены помимо опыта других стран, методические материалы и др. Полученные выше результаты исследований, несомненно, послужить при определении содержания созидаемого пособия.

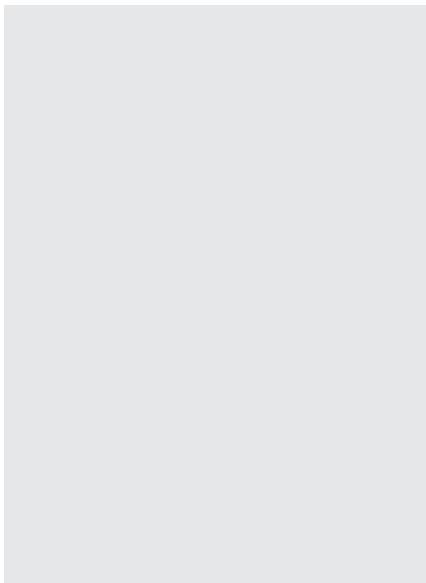
Литература.

1. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан, от 29.03.2021 г. № 163. О мерах по организации дуального образования в системе профессионального образования. <https://lex.uz/uz/docs/5347766>.
2. Эффективное наставничество [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.adaptation360.ru/effektivnoe-nastavnichestvo>.
3. <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-podgotovki-nastavnikov-v-germanii>.
4. Книга наставника обучения на рабочем месте: Учебно-практическое пособие / М.У. Исабеков, Л.Ж. Шонаева. Астана: НПП РК «Атамекен». Часть 1. – 2018 – 65 с.



5-Я СЕКЦИЯ

ФИНАНСИРОВАНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ



ФИНАНСИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ В РЕГИОНЕ DACH

Элизабет Шеррер,

Венский педагогический университет, Вена, Австрия

FINANCING VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING IN THE DACH REGION

Elisabeth Scherrer,

Vienna University of Teacher Education, Vienna, Austria

Annotation: this article is about financing of the vocational education in the DACH-region (Germany, Austria and Swiss). First, the financing of vocational training at school or university is analyzed. The financing of continuing vocational training in the DACH region is then described. Finally, the author of this work points to parallels in the financing of vocational training in the Central Asian region.

Keywords: vocational education, financing, dual education, Germany, Austria, Swiss, unit cost financing

Аннотация: данная статья посвящена финансированию профессионального образования в регионе DACH (Германия, Австрия и Швейцария). В начале анализируется финансирование профессионального образования в школе или университете. Затем описывается финансирование непрерывного профессионального образования в регионе DACH. В заключение автор данной работы указывает на параллели в финансировании профессионального образования в Центрально-Азиатском регионе.

Ключевые слова: профессиональное образование, финансирование, дуальное образование, Германия, Австрия, Швейцария, удельная стоимость финансирования.

1 Введение

В системе образования Германии профессионально-техническое образование организовано как подготовительное профессиональное образование и обучение в младших классах средней школы, как профессионально-техническое образование и обучение в старших классах средней школы и как дополнительное (непрерывное) профессионально-техническое образование в рамках высшего образования (обучение в университетах). С одной стороны, профессионально-техническое образование, например, в рамках дуальной системы, является примером того, как строится взаимосвязь между обучением и работой. Законодательство и финансирование профессионально-технического образования по своей сути соотносятся с двусторонней структурой организации: частная компания является организационной единицей (институтом) для рабочих процессов, направленных в первую очередь на достижение экономических целей. Государственная школа является организационной единицей (институтом) для осуществления учебного процесса, направленного в первую очередь на достижение педагогических целей. С другой стороны, многие

программы дополнительного профессионально-технического образования (ДПТО) инициируются в значительной степени благодаря индивидуальным усилиям. О том, как организовано финансирование профессионально-технического образования (ПТО) в Германии, Австрии и Швейцарии (регион DACH) и какие параллели существуют с Центрально-Азиатским регионом, рассказывается в данной статье.

2 Финансирование профессионально-технического образования и обучения в Австрии

2.1 Финансирование начального профессионального образования

В системе начального профессионально-технического образования (НПТО) необходимо проводить принципиальное различие между финансированием образовательного учреждения и поддержкой учащихся. Финансирование образовательного учреждения (содержание школы и преподавателей) осуществляется напрямую государственным сектором или собственниками государственных школ, такими как религиозные общины или муниципалитеты. Поддержка учащихся в виде бесплатных поездок, программ обеспечения учебной литературой, семейных пособий и т. д. является косвенным финансированием. В основном это делается через Фонд выравнивания семейного бремени (FLAF), который служит уравнительным фондом между семьями с детьми и семьями без детей. FLAF, финансируемый в основном за счет средств работодателей, находится в ведении Федерального министерства социальных дел, здравоохранения, социального обеспечения и защиты прав потребителей (BMSGK).

2.1.1 Финансирование образования в школах и колледжах ПТО (Bmhs)

Обучение в государственных школах Австрии, как правило, бесплатное. Помимо государственных школ, существуют различные общественные школы, в основном находящиеся в ведении официально признанных церквей и религиозных общин, за обучение в которых необходимо платить. Стоимость обучения в таких школах составляет от 150 до 500 долл. США. Федеральное министерство образования и научных исследований (BMBWF) является органом, в ведении которого находятся большинство школ и колледжей ПТО. Таким образом, это федеральное министерство отвечает за контроль над деятельностью школ, составление учебных программ и обеспечение качества образования в школах ПТО. За управление и надзор за деятельностью школ ПТО в сфере сельского и лесного хозяйства отвечает Федеральное министерство сельского и лесного хозяйства, окружающей среды и водных ресурсов (BMLFUW). Финансирование на оплату труда преподавательского состава как в государственных, так и в общественных учебных заведениях, выделяется государством (BMBWF). Учебное пособие (для поддержки социально нуждающихся учащихся, имеющих хорошую успеваемость) и пособие на оплату жилья (для учащихся, посещающих учебное заведение вдали от места жительства) предоставляются органами государственной власти молодым людям, начиная с десятого класса, при соблюдении определенных правовых требований. Закупка учебников во всех учебных заведениях в основном финансируется государством. С 1996 года для учащихся был введен 10-процентный индивидуальный взнос. Аналогичным образом, с 1996 года за поездки на общественном транспорте между местом

жительства и учебным заведением необходимо оплачивать только невозмещаемый минимум в размере 60 долл. США в год.

Финансирование BMHS (резюме)		
Прямое финансирование	Государственные BMHS	Частные BMHS
Владелец учебного заведения	Государство	Владелец частного учебного заведения
Преподаватели	Государство	Государство
Плата за обучение	-	Частные домохозяйства
Косвенное финансирование	Государственные BMHS	Частные BMHS
Учебники	Государство + 10 % невозмещаемый минимум со стороны домохозяйства	Государство + 10 % невозмещаемый минимум со стороны домохозяйства
Бесплатные поездки в школу	Государство + невозмещаемый минимум со стороны частного домохозяйства	Государство + невозмещаемый минимум со стороны частного домохозяйства
Финансирование для нуждающихся семей	Государство	Государство

Таблица 1. Финансирование BMHS (резюме)

2.1.2. Финансирование стажировки-ученичества (дуального обучения)

Финансовые средства на теоретическую часть ученичества (содержание школы, зарплата преподавателей) поступают из девяти федеральных земель. Федеральное правительство возмещает 50% затрат на оплату труда преподавательского состава. По аналогии с учащимися BMHS, стажеры также получают школьные учебную литературу и бесплатный проездной с доплатой небольшой суммы невозмещаемого минимума. Практическая часть обучения (80% учебного времени) финансируется обучающими компаниями. Учащиеся получают за свой труд стажерскую стипендию, сумма которой обычно устанавливается коллективным договором между социальными партнерами (торговой палатой и профсоюзом) и увеличивается с каждым годом стажировки. Для поддержки обучающих компаний предусмотрен ряд государственных субсидий:

- С января 2002 года обучающие компании получили возможность заявлять в налоговой декларации премию за стажировку в размере 1000 долл. США в год на каждого стажера, проходящего обучение. Это компенсирует им средние затраты на оплату труда стажеров в период получения ими ПТО.
- Компании, набравшие в 2005 году большее количество стажеров, чем в 2004 году, будут получать премию за каждого дополнительного стажера в течение трех лет (градация от 100 до 400 долл. США в месяц на стажера).
- В течение первого и второго года стажировки ни обучающая компания, ни стажер не должны платить взносы за медицинское страхование.

- Взносы за страхование от несчастных случаев для стажеров не взимаются в течение всего срока стажировки.
- Взносы на страхование от безработицы, как правило, уплачиваются только в последний год стажировки.
- Стажерам, испытывающим трудности в обучении или не владеющим немецким языком, предоставляются бесплатные занятия с репетитором и отгулы. Это на 100% финансируется государством.

Кроме того, социальные партнеры в лице Торговой палаты (обязательное членство для всех предпринимателей) и Палаты труда (обязательное членство для всех зависимых работников) оказывают следующие виды поддержки обучающим компаниям:

- Дополнительное обучение, выходящее за рамки профессионального профиля, субсидируется в размере 75% от стоимости курса в пределах 3000 долл. США. Кроме того, могут быть профинансираны подготовительные курсы для сдачи экзамена по окончании стажировки в размере до 500 долл. США. Время, затраченное на субсидированное обучение, должно быть зачтено в рабочее время.
- Компании, подготовившие стажеров, которые получили сертификат отличника или хорошиста, получают грант в размере 250 долл. США за каждого такого стажера.
- Компаниям возмещается валовой доход за период стажировки, в течение которого ученик проходил языковые курсы и/или производственную практику за рубежом (и поэтому не работал в вашей компании).
- Мероприятия по повышению квалификации преподавателей субсидируются в размере 75% затрат на общую сумму до 2000 долл. США.
- Участие в международных конкурсах также полностью финансируется.

Еще одна субсидия Государственной службы занятости Австрии (AMS), которая финансируется работодателями и работниками, преследует в первую очередь цель интеграции проблемных групп населения на рынок труда. Компании получают единовременную субсидию на оплату стажировки. В группу лиц, имеющих право на получение субсидий, входят:

- девушки, проходящие стажировку в организациях с низкой долей женщин (доля женщин в общем числе учащихся в предыдущем учебном году меньше 40%);
- особенно неблагополучные соискатели: например, молодые люди с психологическими, физическими или психическими отклонениями, с социальной дезадаптацией, с нарушением способности к обучению;
- лица в возрасте 19 лет и старше, чья проблема трудоустройства может быть решена за счет стажировки в связи с недостатком квалификации (например, имеющие только аттестат о среднем образовании);
- стажеры, если они получают дополнительную квалификацию, выходящую за рамки профессионального профиля (межкорпоративное обучение).

Финансирование преподавательской деятельности (резюме)	
Прямое финансирование	Теоретическая и практическая части
Владелец учебного заведения	Государство
Преподаватели	Государство (50 % федеральный бюджет, 50 % бюджет федеральной земли)
Учебные пособия и пособие на оплату жилья	Государство
Производственная часть стажировки	Обучающие компании (полное субсидирование)
Косвенное финансирование	
Учебники	Государство + 10 % невозмещаемый минимум со стороны домохозяйства
Бесплатные поездки в школу	Государство + невозмещаемый минимум от частных домохозяйств
Специальные субсидии	Государственная служба занятости

2.1.3 Финансирование образования в университетах прикладных наук (сектор высшего образования)

Характерной особенностью сектора ВО является система смешанного финансирования по системе нормативных расходов («подушевое финансирование»). Расходы по учреждению и содержанию учебного заведения несет организация, предоставляющая образовательные услуги в рамках университета прикладных наук (Fachhochschule) (провинция, муниципалитет, социальные партнеры и т. д.). Текущие расходы на одно учебное место распределяются между федеральным правительством и организацией, предоставляющей курс обучения. Стоимость одного учебного места в учебном году («нормативные расходы») определяется с учетом годовой численности персонала и текущих операционных расходов. Нормативные расходы рассчитываются Федеральным министерством образования и научных исследований. Они составляют около 7600 долл. США в год в технической области и около 6400 долл. США в год в экономической области. Федеральное правительство покрывает около 90% годовых нормативных расходов на учебное место. Остальные расходы берет на себя поставщик образовательных услуг в рамках университета прикладных наук. Постановлением Национального Совета от 23 ноября 2000 года организации, предоставляющие курс обучения, имеют право взимать плату за обучение в размере 363,36 долл. США за семестр. Вопрос о целевом использовании собранной платы за обучение решается органом, предоставляющим курс обучения в рамках университета прикладных наук. Студенты университета прикладных наук имеют право на получение стипендии при определенных условиях (например, доход родителей, положительные успехи в учебе).

2.2 Финансирование дополнительного профессионального образования

ДПТО в частных и некоммерческих учреждениях ДПТО, а также в компаниях в основном финансируется компаниями и участниками программ ДПТО.

Поставщики ДПТО. С 1973 года на основании Федерального закона «О со-

действии развитию образования взрослых и системы публичных библиотек» за счет федеральных средств осуществляется развитие программ ДПТО. Этот закон регулирует, какие задачи подлежат финансированию (профессиональное обучение, доучивание и углубление школьного образования и т. д.), как осуществляется финансирование (через кредиты, субсидирование стоимости кредитов и т. д.) и какие учреждения могут получать финансирование на тех или иных условиях. Право на финансирование имеют только некоммерческие образовательные учреждения.

Для компаний в настоящее время существует две федеральные программы субсидирования расходов на ДПТО, заявки на участие в которых можно подать альтернативно:

- не облагаемая налогом субсидия на образование в размере 20% на внешние и внутренние учебные мероприятия (не более 2000 долл. США за календарный день). Это уменьшает базу налогообложения для начисления налога на прибыль или корпоративного налога;

- премия за обучение в размере 6% от затрат на корпоративное обучение в самой компании и мероприятия по повышению квалификации во внешних обучающих учреждениях.

Участники. Участникам программы предоставляются государственные субсидии (в том числе из Европейского социального фонда (ESF) Европейского союза) для завершения неоконченного среднего образования и сдачи экзамена на профессиональную зрелость.

Помимо федерального финансирования, федеральные земли и муниципалитеты также частично финансируют ДПТО. Кроме того, во многих федеральных землях существуют различные модели индивидуального финансирования (например, образовательный счет или счет дополнительного образования).

3 Финансирование профессионально-технического образования в Германии

3.1 Финансирование начального образования

3.2 Финансирование профессиональных училищ

За отдельными, количественно незначительными исключениями, профессиональные училища являются государственными, при этом органами управления училищами могут быть отдельные муниципалитеты, объединения муниципалитетов (например, районы), а также ассоциации специализированных училищ, учрежденные несколькими муниципалитетами. Соответственно, государство несет ответственность не только за финансирование, но и за предоставление профессионального образования. Однако исторически сложившееся в Германии разграничение внутренних и внешних вопросов учебных заведений для системы государственных школ приводит к тому, что ответственность за финансирование распределяется по уровням земель:

- внутренние вопросы учебных заведений находятся в ведении федеральных земель и включают в себя надзор за деятельностью учебных заведений, определение учебных планов, определение организации учебных заведений, подготовку преподавательского состава и, как самый большой финансовый вклад, оплату труда преподавателей. Кроме того, федеральные земли участвуют в проектах строительства учебных заведений муниципалитетами путем предоставления субсидий;

- внешние вопросы учебных заведений, такие как пропорциональное строительство, содержание и ремонт зданий учебных заведений, приобретение учебно-методических материалов и укомплектовывание штата административного или непедагогического персонала, находятся в ведении муниципалитетов.

Лишь небольшая часть финансирования государственных профессиональных училищ осуществляется за счет платы (*Schulgeld*), вносимой учащимися за обучение в частных профессиональных училищах, а подавляющая часть – за счет общих налоговых поступлений федеральных земель и муниципалитетов. Федеральное правительство лишь пропорционально участвует в выравнивании семейного бремени в пользу учащихся профессиональных училищ. Агрегированные данные об объемах финансирования частных профессиональных училищ отсутствуют. Единственная определенность заключается в том, что частные профессиональные училища получают финансирование в размере 80% от признанных расходов. Оставшиеся 20% должны взять на себя частные спонсоры (например, церкви, крупные компании) и родители (в виде платы за обучение).

3.2.1 Финансирование обучения в компании («дуальное обучение»)

Производственная часть системы дуального обучения в Германии также, как правило, финансируется отдельными компаниями, т. е. отдельная компания самостоятельно решает, какое количество учащихся и по каким профессиональным направлениям она хочет обучать, в соответствии с какими стандартами качества в рамках установленных законодательством норм и какие средства она хочет на это потратить. В первую очередь, финансирование отдельной компанией – это фактически предварительное финансирование, которое предполагает возможность троекратного рефинансирования (во-первых, в случае получения компанией прибыли за счет снижения или отмены государством налогового бремени и, во-вторых, за счет переноса затрат на обучение на отпускные цены и, соответственно, на покупателей).

Финансовый вклад государственного сектора дополняется вкладом обучающих компаний из частного и государственного секторов. Их расходы традиционно оцениваются Федеральным институтом профессионального образования (BIBB). Согласно расчетам на основе репрезентативного опроса за 2017/2018 учебный год, валовые издержки, т. е. расходы на обучение без учета доходов от обучения, составили около 27,2 млрд долл. США. Чистые издержки компаний на обучение по дуальной системе составили около 8,4 млрд долл. США. При этом следует иметь в виду, что помимо измеряемой отдачи от обучения компании могут получать и другие выгоды, хотя их трудно оценить количественно, например, за счет экономии затрат на подбор персонала или за счет повышения имиджа, связанного со стремлением к обучению.

По сравнению с последним исследованием за 2012/2013 учебный год валовые издержки увеличились на 1,6 млрд долл. США, а чистые издержки – примерно на 0,7 млрд долл. США, хотя общее количество учащихся за этот период сократилось на 7,4%. Отчасти рост издержек можно объяснить общим ростом цен. Кроме того, пособие на профобучение и зарплата педагогического персонала выросли даже больше, чем цены.

3.3 Финансирование дополнительного (непрерывного) профессионального образования

Профессиональное и корпоративное дополнительное (непрерывное) образование уже давно называют критическим фактором успеха для модернизации экономики, экономической, социальной и общественной интеграции работников. Дополнительное профессионально-техническое образование, как утверждается, является ключевым фактором для решения квалификационных задач, связанных с демографическими рисками и требованиями к (пере-)квалификации, порожденными глобализацией и цифровизацией.

В 2015 году государство потратило на ДПТО около 6,3 млрд долл. США (без учета расходов государственных работодателей в размере 1,1 млрд долл. США), что значительно меньше, чем частные лица и компании (включая государственных работодателей), которые инвестировали около 9,5 млрд долл. США (частные лица) и 11,1 млрд долл. США (компании). Это свидетельствует о том, что ДПТО в Германии финансируется в основном частным образом и что традиционно принятые правила одной трети (1/3 государства, включая ВА, 1/3 компаний и 1/3 частных лиц) не соблюдаются.

По данным последнего исследования, в 2016 году около 84,7% всех предприятий занимались дополнительным (непрерывным) образованием. В среднем компании тратили 1067 долл. США на ДПТО для одного сотрудника (прямые и косвенные издержки). Объем расходов последовательно увеличивался с 2007 года и в последнем исследовании 2016 года достиг уровня 33,5 млрд долл. США. В то время как прямые издержки, такие как плата за участие во внешних мероприятиях, оплата труда лекторов, учебные материалы и оборудование, за последние годы выросли и составили в общей сложности 17,6 млрд долл. США (2016 г.), косвенные издержки, такие как расходы, связанные с прогулами, сократились (2016 г.: 15,9 млрд долл. США). Одним из возможных объяснений сокращения косвенных издержек на дополнительное обучение с течением времени может быть то, что компании все чаще передают мероприятия по повышению квалификации на свободное от работы время своих сотрудников. Однако, по данным вышеупомянутого исследования ДПТО, около 87% времени ДПТО в 2016 году приходилось на оплачиваемое рабочее время сотрудников.

4 Финансирование профессионально-технического образования и обучение в Швейцарии

В Швейцарии базовое профессионально-техническое образование и обучение являются продолжением обязательного школьного образования или эквивалентного профобучения. Это позволяет молодым людям войти на рынок труда и тем самым обеспечивает следующее поколение квалифицированных работников. Базовое профессионально-техническое образование и обучение связаны с рынком труда и являются частью швейцарской системы профессионально-технического образования. Аналогом в Германии и Австрии является профессиональное обучение.

В Швейцарии можно обучаться более чем 200 профессиям, в основном по дуальной системе. Предлагаются профессии в следующих сферах деятельности: торговля и промышленность, розничная торговля, здравоохранение, сельское и лесное хозяйство, социальная деятельность и дизайн.

Помимо традиционного обучения на предприятии, ПТО можно получить в рамках очного обучения в учебном заведении, например, в мастерской ученичества или коммерческой средней школе. В последние годы около двух третей молодых людей выбирают ПТО. По данным Федерального статистического управления Швейцарии, 90% молодых людей в стране имеют квалификацию выше среднего уровня. Обычная система ПТО предполагает три варианта образовательных площадок:

1. Компания. Как правило, занятия по ПТО проводятся 3-4 дня в неделю в обучающей компании (сеть обучающих компаний, учебные мастерские). Там приобретаются практические профессиональные навыки.

2. Профессиональное училище. Общеобразовательные и профессиональные занятия проводятся 1-2 дня в неделю в профессиональном училище.

3. Межкорпоративные курсы. Внекорпоративные курсы проводятся на сторонней образовательной площадке. Они служат для приобретения и обучения базовым навыкам и обычно проводятся в учебных центрах ODA (организаций сферы труда) или в собственных учебных мастерских.

В идеале для обучения используются все три варианта образовательных площадок для достижения совместных целей ПТО. Ответственность за учащегося прописывается в договоре об ученичестве и, как правило, возлагается на компанию. Конфедерация, кантоны, профессиональные организации и компании вносят свой вклад в финансирование ПТО в Швейцарии.

Государственный сектор. Наибольший вклад в ПТО/СОП вносят кантоны, на долю которых приходится более трех четвертей расходов государственного сектора. В ближайшие несколько лет Конфедерация увеличит свой вклад до четверти этих расходов.

Организации сферы труда. Свой вклад они вносят в основном за счет регламентной работы и управления собственными образовательными учреждениями.

Компании. Исследование, проведенное в 2000 году Исследовательским центром экономики образования (Университет Берна), показало, что ПТО в целом выгодно для компаний. Валовые издержки на подготовку учащихся в размере 4,8 млрд долл. США компенсируются высокой эффективностью труда учащихся ПТО, которая оценивается в 5,2 млрд долл. США. Иными словами, студенты ПТО сами финансируют свое обучение в компаниях за счет собственной работы.

5 Параллели с Центрально-Азиатским регионом

5.1 Нормативное финансирование на каждого учащегося

Как и в Таджикистане, университеты ПТО в секторе высшего образования (Fachhochschulen) в Австрии также имеют нормативное финансирование на каждого учащегося. Распределение преподавателей в училищах ПТО в Австрии также основано на принципе «учитель следует за учеником»: преподаватель должен уделять около двух учебных часов в неделю каждому учащемуся. В Австрии финансовые гранты семьям или студентам, нуждающимся в поддержке, предоставляются не самим образовательным учреждением. Эти субсидии выплачиваются из фонда, взносы в который платят работодатели и работники.

С одной стороны, такая форма распределения финансовых средств прозрачна, понятна и повышает автономию образовательных учреждений. С дру-

гой стороны, это создает давление на школы и университеты, заставляя их постоянно увеличивать или поддерживать численность студентов. Автор статьи также разделяет мнение коллег из Таджикистана: нормативное распределение ресурсов в зависимости от количества студентов должно также учитывать географическое положение и статус университета или школы.

5.2 Возможности государственно-частного партнерства в области финансирования образования

Активное применение механизма государственно-частного партнерства в системе дошкольного образования очень интенсивно используется в Австрии, так же как и в Кыргызстане. В настоящее время, по данным статистического бюро Statistik Austria, 57% детских учреждений находятся в ведении государственных региональных органов власти (в основном муниципалитетов), остальные поставщики услуг – это в основном частные ассоциации и религиозные общины. В Вене до 72% учреждений имеют частных спонсоров. Расходы составляют около 130 долл. США на одного ребенка в месяц, хотя для нуждающихся семей предусмотрены субсидии. По данным ежегодного обзора ОЭСР «Взгляд на образование» (Education at a Glance), в настоящее время в Австрии в начальное образование инвестируется около 0,7% ВВП. Это меньше, чем в среднем по ЕС (0,8%) и ОЭСР (0,9%), а такие лидеры рейтинга PISA, как Эстония или Финляндия, вообще тратят на дошкольное образование около 1,2% ВВП. Однако в Австрии эта доля также резко возрастет, поскольку нынешнее федеральное правительство на фоне нехватки рабочей силы хочет выделить на детские учреждения пакет в 4,5 млрд долл. США. Эта мера направлена на повышение доли женщин в численности рабочей силы, а также на сокращение доли женщин, работающих неполный рабочий день.

Профессиональная подготовка педагогов дошкольного образования осуществляется в соответствующих высших профессиональных учебных заведениях. В настоящее время в Австрии их насчитывается 34, причем около половины из них находятся в ведении католической церкви. В связи с острой нехваткой учителей начальных классов государство реализует комплексные меры в виде переподготовки кадров. Безработные могут претендовать на педагогическую работу в сфере начального образования, пройдя финансируемый государством курс профподготовки продолжительностью четыре семестра.

Однако в Австрии, как и в Казахстане, государственно-частное партнерство в сфере ПТО распространяется гораздо шире: от спонсирования училищ ПТО (например, оплата технического оборудования, финансирование повышения квалификации преподавателей, предоставление программного обеспечения и т. д.) до финансирования «горизонтального продвижения» преподавателя из училища в международную компанию сроком на один год.

В университетах прикладных наук человек «зависит от заказов со стороны промышленности», как говорит Карл Петер Пфайфер, ректор и управляющий директор одного из известных австрийских университетов прикладных наук. «Наша проблема – отсутствие базового финансирования исследований». Он видит большую пользу в сотрудничестве с промышленностью. Они «полезны, обогащают преподавание, нам есть чему у них поучиться, и они могут быть движущей силой инноваций». Человек получает доступ к ноу-хау промышлен-

ности, к новейшим технологиям. Студентам легче пройти производственную практику, а период написания дипломной работы оплачивается. Однако зачастую непонятно, какая компания сколько денег выделяет тому или иному университету прикладных наук на обучение целевых студентов. Поэтому, по мнению автора (аналогичному мнению его коллег из Казахстана) данной статьи, необходим также прозрачный мониторинг сферы образования со стороны государства.

5.3 Дуальное обучение как успешная модель устойчивого образования молодежи

Стажировка (ученичество) – традиционная и в то же время очень современная форма профессионального обучения. Сочетание обучения в компании, ведущей активную экономическую и предпринимательскую деятельность, и в профессиональном училище, где преподаются в основном профессиональные основы, теория и общеобразовательные предметы, также является в международном масштабе «примером передовой практики» для успешной подготовки молодежи к трудовой жизни. Австрия, наряду с некоторыми другими странами, является пионером этой области в Европе. В среднем около 37% всех молодых людей решают освоить одну из почти 230 доступных профессий с возможностью стажировки (ученичества) после окончания школы. Стажировка является хорошей основой для продолжения профессионально-технического образования в высших учебных заведениях. Наряду с экзаменами на звание специалиста высокой квалификации и квалификационными экзаменами все больше образовательных учреждений, например, университетов прикладных наук, предлагают курсы профессионального обучения, ориентированные на учащихся, прошедших стажировку. В Австрии также очень хорошо развита комбинированная программа стажировки с завершением среднего образования (квалификацией для поступления в университет), которую стажеры могут пройти бесплатно. Поэтому федеральное правительство Австрии поставило перед собой задачу (по аналогии с Узбекистаном) усовершенствовать систему дуального обучения. Еще один пример успеха:

Команда Австрии получила в общей сложности 18 медалей на профессиональных конкурсах этого года в Европе. Таким образом, Австрия стала самой успешной из всех 32 стран-участниц. «Вы можете гордиться собой», – сказал Государственный секретарь по делам молодежи, довольный молодыми специалистами, которые привезли домой 7 золотых, 6 серебряных и 5 бронзовых медалей. «Одна из причин успеха заключается в том, что благодаря программам стажировки мы имеем профессиональное образование, которому завидует весь мир. Нам, безусловно, нужно больше ценить этот положительный образ и в Австрии. Стажировка – это не план «Б», если не получается в школе, но план «А» для практического обучения». Это мнение разделяет и автор данной статьи.

Источники:

R. Arnold, A. Lipsmeier & M. Rohs (2020): Handbuch der Berufsbildung, 3rd edition, Springer Verlag.

S. Archan & T. Mayr (2006): Berufsbildung in Österreich, CEDEFOP.

Федеральная канцелярия (2023): EuroSkills 2023: Государственный се-

кремарь по делам молодежи Плакольм поздравляет команду Австрии с успехами. Доступно на веб-сайте: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/bundeskanzleramt/nachrichten-der-bundesregierung/2023/09/euroskills-2023-jugendstaatssekretärin-plakolm-gratuliert-dem-erfolgreichen-team-austria.html>

Федеральное министерство экономики и цифрового развития (2021): Die Lehre – duale Ausbildung in Österreich. Доступно на веб-сайте: https://landing.bic.at/downloads/de/broschueren/die_lehre_2021.pdf

Der Standard (2017): Third-party funding at universities: Knowing where the money comes from. (Финансирование университетов третьими лицами: откуда берутся деньги). Доступно на веб-сайте: <https://www.derstandard.at/story/2000064812973/drittmittel-an-hochschulen-wissen-wo-das-geld-herkommt>

A. Frick & P. Huth (2000): Finanzierungsmodelle für die Berufsbildung, ETH Zurich.

G. Nicole (2023): The Financing of Universities of Applied Sciences. (Дж. Николь, 2023 г. Финансирование университетов прикладных наук). Источник: Neue Hochschulzeitung, стр. 9–13. <https://doi.org/10.37942/nhz202301000901>

S. Hummelsheim & D. Timmermann (1999): Financing Vocational Education and Training in Germany, CEDEFOP. (С. Хуммельсхайм и Д. Тиммерманн, 1999 г. Финансирование профессионально-технического образования в Германии).

Ежегодный отчет ОЭСР (2023): Education at a glance (Взгляд на образование), 2023 г. Доступно на веб-сайте: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/34087b82-de.pdf?expires=1695988239&id=id&accname=guest&checksum=B291B81DD362291ECE366264A52F1AE5>

Pilz, M., Breuing, K., Schumann, S. (2019): Vocational education and training between tradition and modernity. International vocational education and training research. (Пильц М., Брайинг К., Шуман С., 2019 г. Профессионально-техническое образование между традициями и современностью. Международные исследования в области профессионально-технического образования) Springer VS, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-24460-6_13

Austrian Federal Economic Chamber: Subsidies for apprenticeship companies. (Федеральная экономическая палата Австрии: субсидии для компаний, проводящих стажировку). Доступно на веб-сайте: https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Gesamtuebersicht_Foerderarten_lehre.html

ФИНАНСИРОВАНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ В КАЗАХСТАНЕ

Нысанбаева Жанар Кенесовна

город Тараз, Республика Казахстан, *kuanzhanar22@gmail.com*

FINANCING EDUCATION IN KAZAKHSTAN

Nysanbayeva Zhanar Kenesovna

Taraz city, Republic of Kazakhstan, kuanzhanar22@gmail.com

Аннотация: в статье представлены информационные и аналитические данные о динамике расходов государственного бюджета Республики Казахстан на образование за период 2019–2022 годы. Проводится анализ как общего уровня расходов, так и их структуры по уровням образования. Актуальность проведенного анализа в том, что рассматривается уровень государственной вовлеченности в сферу образования, в качестве основной формы инвестиций государства в человеческий капитал страны.

Ключевые слова: образование, финансирование, валовый внутренний продукт, образовательные программы, расходы бюджета.

Abstract. the article presents information and analytical data on the dynamics of the expenditures of the state budget of the Republic of Kazakhstan on education for the period 2019–2022. The analysis of both the general level of expenditures and their structure by levels of education is carried out. The relevance of the analysis is that the level of state involvement in the field of education is considered as the main form of state investment in the country's human capital.

Keywords: education, financing, gross domestic product, educational programs, budget expenditures.

Важность образования в современном мире очевидна. Образование оказывает влияние не только на доход отдельного гражданина, но и на развитие экономики страны в целом, ее конкурентоспособность и возможности. В статье дана оценка существующей стратегии образования, финансированию сферы образования, в том числе и в высшей школе; выявлены проблемы, приведен анализ основных социально-экономических показателей, связанных со сферой образования в Республике Казахстан.

В современном обществе образование рассматривается как стратегически важная сфера человеческой деятельности, которая формирует интеллект науки, обеспечивает инновационный прорыв в экономике и ее конкурентоспособность.

Концепция данной идеи стала знаковой и определяющей для образования. Вот почему Президент нашей страны в своих обращениях к обществу с идеей нового человека дает четкое направление роста человеческого капитала через систему образования. В этом формате доминирующий аспект социальной модернизации представлен идеологией тирады «Образование – наука-инновация». Другими словами, в современных условиях именно человек и его

ценностная основа являются первейшим условием любого развития. Действительно, в условиях рыночной экономики необходима такая система профессиональной подготовки, которая отвечала бы запросам быстро меняющихся условий рынка труда, информатизации общества, способствовала постоянному совершенствованию компетенций специалистов. Эффективность реализации образовательных стратегий зависит от многих внешних и внутренних факторов, в том числе от уровня социально-экономического развития страны, демографических, культурных и политических факторов, где значительное место принадлежит бюджетному финансированию.

Основа устойчивого развития любого общества и государства в целом связана с его социально-экономическим развитием. В условиях экономического кризиса и политического дисбаланситета инвестиции в человеческий капитал рассматриваются важной основой для построения экономики знаний. Современное состояние системы образования Казахстана характеризуется ограничением финансирования со стороны государства. Это обусловило необходимость изучения причин такой тенденции на основе детального анализа расходов на образование [2].

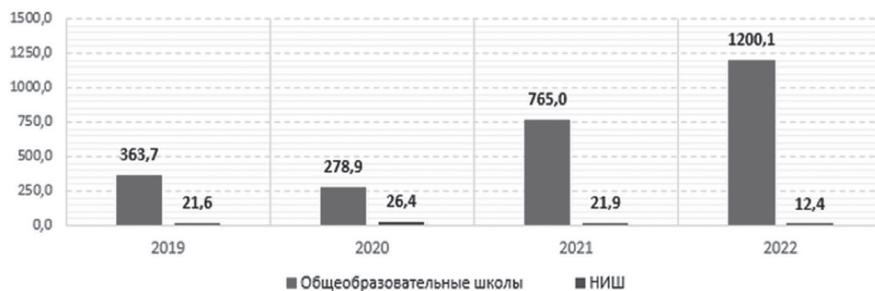
Каждый год Астана выделяет миллиарды тенге из государственного бюджета на флагманские образовательные проекты, названные в честь бывшего президента Казахстана Нурсултана Назарбаева. «Назарбаев Интеллектуальные школы» (НИШ) должны были стать экспериментальной площадкой, осуществляющей разработку, мониторинг, исследования, анализ, апробацию, внедрение и реализацию современных моделей образовательных программ на всех уровнях обучения от начальной до старшей школы, пишет [Ranking.kz](http://www.rankings.kz). Подобная сеть академически свободных школ призвана взрастить для РК сильный корпус технократов. В то же время остальным школам страны необходимы достаточная оснащенность и достойное финансирование для достижения таких же высоких результатов. Однако во многом общеобразовательные школы всё ещё работают по советской системе и имеют более низкий уровень успеваемости.

Средства на работу НИШ частично поступают из республиканского бюджета: в 2022 году было выделено 12,4 млрд тенге. В то же время расходы на государственные школы составили 1,2 трлн тенге. Сюда входят статьи расходов на обеспечение доступности качественного школьного образования, модернизацию среднего образования и повышение квалификации учителей.

Хотя общая сумма средств, полагающихся обычным школам, и кажется более весомой, однако при пересчёте на одну школу ситуация меняется. В Казахстане, по данным Бюро национальной статистики на 2021/2022 учебный год, 7550 школ, а НИШ – всего 21.

Таким образом, бюджет на одну государственную школу в 2022 году составляет 159 млн тенге. Это в 3,7 раза меньше, чем бюджет одной НИШ (592,1 млн тенге). К слову, депутаты в июне этого года заявили о более существенной разнице в финансировании – в 6 раз.

Объём финансирования НИШ и среднеобразовательных школ за счёт средств республиканского бюджета | млрд тг



Расчёты Ranking.kz на основе данных законов РК о республиканском бюджете

Рисунок 1. Динамика финансирования НИШ и среднеобразовательных школ за счет средств республиканского бюджета (млрд.тг)

Тем временем Казахстан испытывает острую нехватку мест в школах. В настоящее время в стране не хватает более 260 тыс. ученических мест и к 2025 году эта цифра может вырасти до 1 млн. Из-за дефицита мест, по разным данным, действует более сотни школ, в которых дети учатся в три смены.

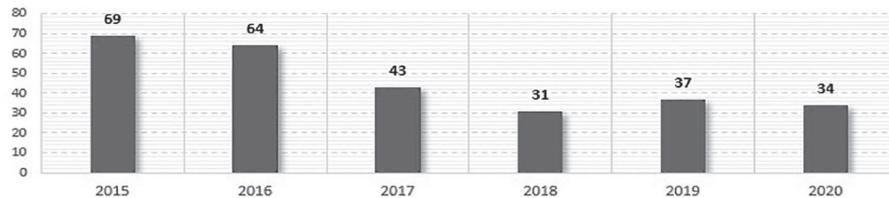
Уровень материально-технического оснащения школ – другой важный фактор, влияющий на эффективность и результативность деятельности учеников. Международные исследования, в том числе PISA, подчёркивают взаимосвязь между образовательными достижениями учащихся и материальным оснащением школ.

И здесь сельские школы как особый тип учебных заведений требуют к себе особого внимания со стороны государства. Сегодня в Казахстане существует большой разрыв между сельскими и городскими школами в плане их материально-технической базы.

Разница в финансировании, а также социальные и миграционные факторы приводят к сокращению количества сельских школ: если в 2015 году их насчитывалось 5546, то к концу 2021 года осталось всего 5262.

Кроме того, в 2020/2021 учебном году 34 средние школы находились в аварийном состоянии, и почти все они работали в сельской местности.

Количество государственных школ, находящихся в аварийном состоянии | ед.



Расчёты Ranking.kz на основе данных Национального сборника «Статистика системы образования Республики Казахстан — 2020» и данных Министерства просвещения РК о реализации ГПРОН

Рисунок 2. Динамика государственных школ, находящихся в аварийном состоянии (ед.)

Согласно данным из последнего национального сборника «Статистика системы образования Республики Казахстан», опубликованного в 2022 году, спортивные залы полностью отсутствуют в 25,4% школ, а спортивные комплексы в 10,2% школ расположены в приспособленных зданиях. 13,6% школ не имеют библиотек, 15% школ – столовых.

На качество образовательного процесса влияет и наличие новых модифицированных классных комнат. В комплект классных комнат входят специализированная мебель, мультимедийные программы, интерактивное оборудование. Поставка таких классов и интерактивных досок в школы РК началась ещё в 2005 году. Однако к концу 2020 года почти треть школ (29,3%) не имеют кабинетов новой модификации.

В сельских школах также наблюдаются относительно низкие квалификационные характеристики педагогического состава. Так, доля учителей с высшей категорией в сельской местности составила всего 18,5% от общей численности, а в городской – 31,2%. Четверть педагогов городских (23,7%) и сельских (24,1%) школ составляют преподаватели, которые вообще не имеют категорий.

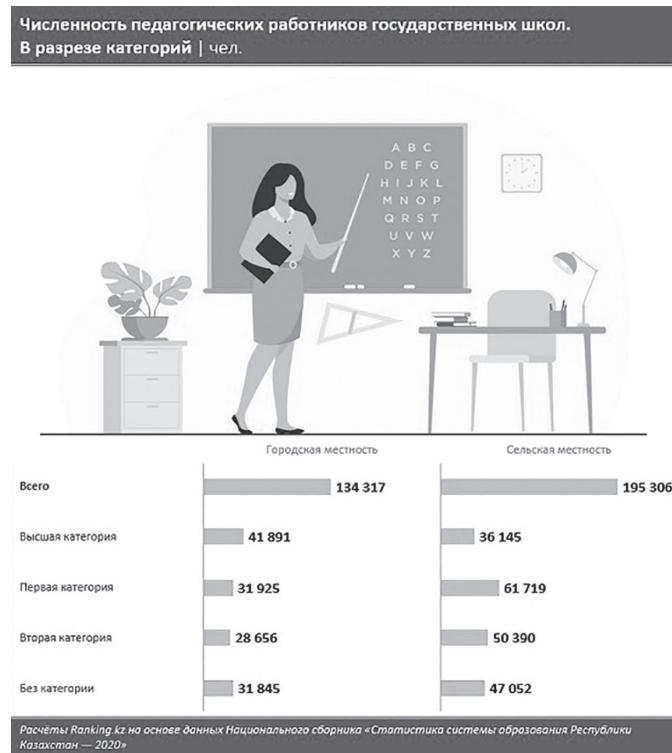


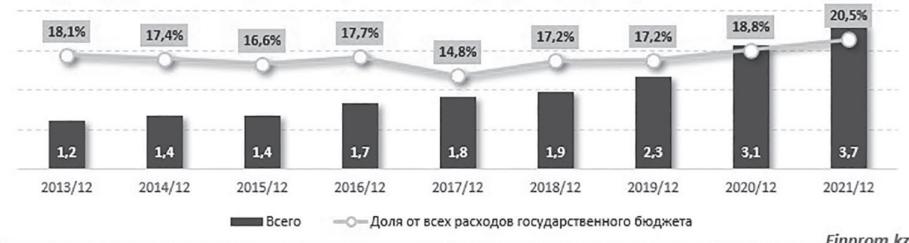
Рисунок 3. Численность педагогических работников государственных школ, в разрезе категорий (чел.)

В Казахстане на образование из госбюджета тратят около 5% от ВВП. Этот показатель меньше, чем в некоторых африканских странах, сообщает Finprom.kz.

В 2021 году из государственного бюджета на образование потратили 3,7 трлн тенге (20,5% от всех расходов бюджета). Эта цифра превышает на 17% показатель 2020 года.

Расходы государственного бюджета на образование от ВВП РК за три квартала 2021 года составили 4,8%, в 2020 году – 5,2%, в 2015 году – 4,1%.

Расходы государственного бюджета на образование. Январь–декабрь (трлн тг)



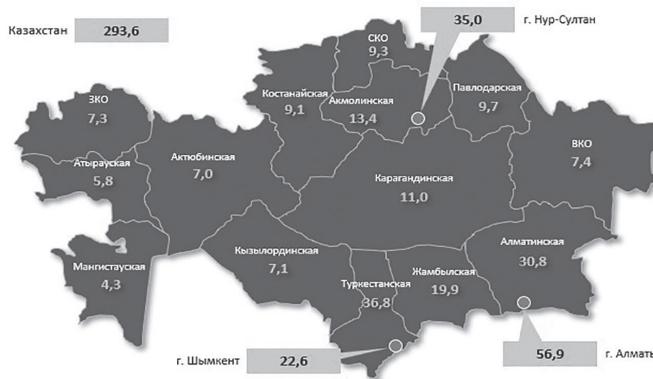
На основе данных МФ РК

Рисунок 4. Расходы государственного бюджета на образование. Январь–декабрь (трлн.тг)

Инвестиции в сферу образования в 2021 году составили 293,6 млрд тенге. И этот показатель на 2,7% меньше, чем в 2020 году – 301,6 млрд тенге. Капитальные инвестиции в образовательном секторе составили 0,3% от совокупного инвестиционного портфеля страны.

Наибольший объём инвестиций в этой сфере получает Алматы (56,9 млрд тенге), затем следует Туркестанская область (36,8 млрд тенге) и столица (35 млрд тенге). Меньше всего вкладывают в образование в Мангистауской (4,3 млрд тенге), Актюбинской (7 млрд тенге), Кызылординской (7,1 млрд тенге) областях.

Инвестиции в основной капитал. Образование. Январь–декабрь (млрд тг)



На основе данных Бюро национальной статистики АСПиР РК

Рисунок 5. Инвестиции в основной капитал. Образование. Январь–декабрь (млрд.тг)

60% вложений в сферу образования – местные бюджеты (174,6 млрд тенге). Инвестиции из собственных средств предприятий составили 53,4 млрд тенге, из республиканского бюджета – 44,5 млрд тенге.

Проведя глубокий анализ расходов государственного бюджета на сферу образования, мы пришли к выводу о наличии проблемы существенного недостатка финансирования сферы высшего образования. На основании изучения зарубежного опыта финансирования образования, можно отметить, что сегодня в Казахстане объемы финансирования незначительны. Таким образом, уровень государственного финансирования, обеспечивающий высокую устойчивость системы высшего образования еще не достигнут.

Литература.

1. Закон РК «Об Образовании» от 27 июля 2007 года № 319-III (с изменениями и дополнениями по состоянию на 04.12.2015г.). – Режим доступа: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30118747#pos=1;-325
2. [URL: <http://rreconomic.ru/journal/article/70/>].
3. Высшее образование Казахстана. Аналитическая служба рейтингового агентства РФЦА. – Алматы, 2012. – с.18
4. Комитет по статистики Министерства национальной экономики Республики Казахстан. – Режим доступа: <http://www.stat.gov.kz/>
5. Организация экономического развития и сотрудничества. – Режим доступа: <http://www.oecd.org/>
6. Министерство образования и науки Республики Казахстан. – Режим доступа: <http://edu.gov.kz/>
7. Koshanov A.K. A human's capitals as a factor of forced industrialization of economics in Kazakhstan. In the collection – «The forming and development of competitive human's capital in Kazakhstan». The collection of the materials of international conference. – Almaty: The Institute of Economics, – 408 p.
8. Сидорова А.А. Стратегия развития высшего образования: комплексный индикатор//Государственное управление. Электронный вестник. – №33. – Август 2012. Режим доступа: http://e-journal.spa.msu.ru/vestnik/item/33_2012sidorova.htm

ГОСУДАРСТВЕННО ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО В ФИНАНСИРОВАНИИ ОБРАЗОВАНИЯ

С. П. Сагандыков

методист КГКП «Иртышский аграрно-технический колледж»
e-mail:sagandikov.samat93@mail.ru

PUBLIC PRIVATE PARTNERSHIPS IN EDUCATION FINANCING

S. P. Sagandukov

methodologist MSCE «Irtysh Agrarian and Technical College»
e -mail:sagandikov.samat93@mail.ru

Аннотация: возникновение, эволюция так называемого частного сегмента во всех сферах общественной жизни вызвало к жизни явление государственно-частного партнерства (ГЧП), изучение которого обрело актуальный характер. Большая часть современных суверенных стран, вне зависимости уровня своего развития, солидарны с мнением о утилитарности применения потенциала ГЧП в интересах всего общества.

В статье анализируются различные аспекты функционирования образования в контексте государственно-частного партнерства. Так, авторы рассмотрели вероятные перспективы ГЧП и для государства, и для предпринимательства.

Ключевые слова: реформа образования, организация бизнеса, государственно-частное партнерство, информационные технологии, рыночные преобразования, партнерство, образование.

Abstract: the emergence and evolution of the so-called private segment in all spheres of public life gave rise to the phenomenon of public-private partnership (PPP), the study of which has become relevant. Most of the modern sovereign countries, regardless of their level of development, are in solidarity with the opinion about the utility of using the potential of PPP in the interests of the whole society.

The article analyzes various aspects of the functioning of education in the context of public-private partnership. Thus, the authors considered the likely prospects for PPP both for the state and for entrepreneurship.

Key words: education reform, business organization, public-private partnership, information technology, market reforms, partnership, education.

В деле формирования оптимальной государственной экономической политики, достижение ею конкурентоспособного состояния, в первую очередь, решающее слово за самодостаточной системой образования в конкретной стране. Наработанный опыт свидетельствует: рост образования нельзя ограничивать лишь участием государства, включая финансирование, в его услугах может и должно быть заинтересовано бизнес-сообщество. Иначе говоря, pragmatичным приёмом вовлечения бизнеса в жизнедеятельность образования представляется форма партнерского сотрудничества государства и частного субъекта в какой-либо сфере общества.

Сегодня ряд сфер экономики (строительство дорог, транспорт трубопроводный и железнодорожный, энергетика, коммунальное хозяйство) располагают известным опытом позитивного партнерства.

Социальные сферы общественной жизни, к которым относится образование, только в начальной стадии ГЧП.

Не разработанность законодательного сопровождения, пожалуй, основной камень преткновения для развития ГЧП в образовании. Прежде всего, не очерчен предмет договорных отношений в процессе воплощения на деле совместных наработок негосударственных структур и учреждений образования. Правило «время – деньги» бизнес-структурными при возникновении потребности в какой-то инновационной разработке решается в обход юридической казуистики, путём выхода на его разработчиков с последующим её приобретением.

Подобные маневры вне правового поля не могут стимулировать прогресс в национальном институте образования. Основными преградами на пути созревания феномена ГЧП в системе образования представляются расплывчатость основополагающих понятийных лексем, двойственность отдельных нормативно-правовых актов, вопрос улучшения налогообложения частных субъектов предпринимательства и благотворительных структур.

Относительно системы образования осуществление программ ГЧП возможно двумя способами:

- инвестирование работ по преобразованию материально-технической базы (учебные помещения, жилые здания и т.п.);
- финансирование научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР).

Первый пример можно реализовать через использование двух моделей ГЧП:

- обычная практика инвестиционного соглашения;
- взаимовыгодная для инвестора и государства практика привлечения частного сектора в область государственной собственности через концессионное соглашение.

Подписание инвестиционного договора государственным органом и бизнес-структурой – ключевое положение в статусе традиционной модели. На основании соглашения инвестор должен производить работы по модернизации или новому строительству объектов образования с последующим предоставлением их в распоряжение государства.

Заинтересованность инвестора от участия в данном предприятии: оправдать вложения через эксплуатацию или реализацию недвижимости, для его партнера в лице государства – расширение перечня объектов в своем расположении. По состоянию на текущий год подобная практика развивается: для нужд образования в стадии исполнения 13 проектов (по информации Национальной палаты предпринимателей страны «Атамекен» на 10 января 2023 г.). Указанные примеры ГЧП реализуются без привлечения бюджетных средств [1].

При концессионной модели концессионер осуществляет деятельность по строительству. В контексте концессионного соглашения концессионер обязуется произвести модернизацию или новое строительство капитального сооружения для нужд образования. Особенность концессионной модели – обеспечить объем социальных услуг, установленный законом. Относительно образования – сохранение среднего общего образования на бесплатной основе.

С середины прошлого века научно-техническая революция продолжает выступать как определяющее условие прогрессивного продвижения экономики.

Бюджетный дефицит побуждает отдельных исполнителей, целые учреждения изыскивать дополнительные финансовые источники. Эти попытки оказались продуктивными: научные работы в развитых странах покрывается бизнес-сообществом, в первую очередь, хозяйствующими субъектами (их доля 60%). В числе небезразличных к научным поискам широко известные гиганты высокотехнологичной экономики, например, IBM, General Electric, Toyota, Microsoft.

Взносы IBM, Toyota, Microsoft в научный поиск новых технологий, составляющий в год цифры более 6 млрд. долл., больше аналогичных затрат таких европейских государств как Болгария, Венгрия, Польша, Чехия. Ряд стран (Португалия, Греция, Испания и другие) уступают в патентной сфере IBM, которая каждый год в одних США получает свыше 3,6 тыс. патентов [2].

Долевое финансирование научных исследований бизнесом, государством и учебными заведениями облегчает решение проблемы финансового дефицита. Участники подобных акций надеются государственной гарантией возмещения своих затрат посредством ожидаемых доходов от осуществленного проекта. Примером такой формы ГЧП может служить Канадская микроэлектронная корпорация. Ещё одним способом финансового обеспечения науки в рамках ГЧП представляется венчурное финансирование. В частности, финский «Фонд поддержки изобретательства» посредством структур венчурного капитала поддерживает инновационную деятельность. В случае успеха, фонд получает определенную долю от реализации нововведений, в случае неудачи – субсидии списывают как убыток.

Для наглядности приводим в табличном формате формы ГЧП.

Кон- трактная форма	<ul style="list-style-type: none">- организация центра исследований с учебным заведением по осуществлению изысканий и экспериментальных разработок;- обеспечениеной жизнедеятельности вузовской инфраструктуры;- путем подписания инвестиционных соглашений возведение по запросам вузов необходимых объектов;- солидарная финансовая подпитка вузов государством и бизнесом;- адресная помощь работникам, студентам от лица предпринимателей (гранты, стипендии, премии и т.п.);- кредитное финансирование на учебные цели, особенно, на льготных началах;- сотрудничество бизнеса в обеспечении должного методического сопровождения учебного процесса, запросов подразделений вузов;- организация мероприятий, сообразных специфике вузов (конференции, круглые столы, тренинги, семинары и т.п.);- обеспечение условий приобретения обучающимися практических навыков по специальности на производстве (прохождение практики, создание филиалов кафедр, открытие лабораторий и т.п.).
---------------------------	---

Институциональная форма	<ul style="list-style-type: none"> - создание благотворительных образований как некоммерческих; - учреждение совместных вузами и частными фирмами исследовательских организаций в ранге юридических лиц; - создание предпринимателями организационных форм по обучению экономической грамотности (бизнес-школы); - государственным вузом и бизнес-структурами открытие корпоративных учебных заведений в виде некоммерческого партнерства.
Форма общественного взаимодействия	формирование попечительских советов для вузов, в которых участвуют представители субъектов частного сектора.

Можно выделить следующие риски и возможности развития ГЧП в сфере образования в Казахстане, которые представлены в Таблице 2.

Риски	Возможности
<ul style="list-style-type: none"> - не гарантируется исчерпывающая защита прав бизнеса (к примеру, концессионера); - отсутствуют разработанные типовые формы договоров ГЧП; - применительно к особенностям отраслей деятельности не оформлены вероятные тенденции и формы сотрудничества; - не подготовлен перечень вероятных льгот; - с учетом упорядочения отношений в контексте ГЧП не отражена специфика в нормативно-правовой документации. 	<ul style="list-style-type: none"> - отражение прав и обязанностей субъектов ГЧП в законодательстве; - детализация форм и методов партнерства в нормативно-правовых актах о ГЧП с учетом региональной специфики; - дальнейшее возможное расширение перечня льгот бизнесу в нормативно-правовых актах о ГЧП; - правовое установление объема гарантий субъектам ГЧП; - определение мер за нарушение обязательств сторон, сотрудничающих в формате ГЧП соглашений.

По нашему мнению, применительно к образованию, перспективы становления ГЧП нуждаются в следующем:

- расширять практику организации объединений выпускников (ассоциации) как механизма совершенствования деятельности вузов в формате ГЧП;
- внедрять безвозмездное финансирование определенных сфер через грантовые программы, способное улучшить и укрепить состояние образования;
- поощрять освобождением от налогообложения начинания субъектов бизнеса, хозяйствования по открытию базовых кафедр в учебных заведениях, по созданию корпоративных вузов;
- сформировать комфортную обстановку для кредитования учебных, иных социально-ориентированных запросов молодежи;
- совершенствовать механизм оценки вузов при участии НПП РК «Атамекен» и ассоциации экспертов [5].

Как видим, механизм ГЧП в сфере образования содействует качественным переменам, а именно: подготовить востребованные на рынке труда кадры специалистов; заинтересовать бизнес-структуры в финансировании вузов. Однако, как показывает зарубежный и предыдущий казахстанский, после обретения суверенитета, опыт череды и, порой, противоречивых новшеств в сфере образования, государство обязано внимательно следить за его состоянием. Нельзя забывать образование – среда, в которой социализируется наше будущее, то есть молодежь.

Литература.

- 1.<https://atameken.kz/ru/pages/566-gosudarstvenno-chastnoe-partnerstvo>.
Дата обращения 28.05.2023
2. Клавдиенко В.П., Тарасов А.П. Финансирование научных исследований и разработок в инновационной экономике: партнерство государства, бизнеса и университетов// Финансы и кредит. – 2009. – №12(348). – С.2 – 3.
3. Государственно-частное партнерство в образовании: законодательный аспект (рабочие материалы к «Круглому столу» в Государственной думе ФС РФ. – Москва, 18.10.07, подготовленные Федеральным агентством по образованию.
4. Бабажанова Ж.А. Особенности развития государственно-частного партнерства в системе образования Республики Казахстан // Профессиональное образование в современном мире. – 2016. – Т.6. – №4. – С. 633.
5. Киямова Э.Р. Государственно-частное партнерство в образовании: ключ к успеху. Казанский федеральный университет. Электронный архив. – С.3 – 4.

ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕХАНИЗМА ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В СИСТЕМЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ОПЫТ КЫРГЫЗСТАНА

А.Т. Бейшенова, Ч.М. Алкадырова,

Кыргызский государственный университет имени И.Арабаева,

Г. Бишкек, Кыргызская Республика

ais.beishenova@mail.ru

chalkadyrova@yahoo.com

POSSIBILITIES OF USING THE MECHANISM OF PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP IN THE SYSTEM OF PRESCHOOL EDUCATION: THE EXPERIENCE OF KYRGYZSTAN

A.T. Beishenova, Ch.M. Alkadyrova,

Kyrgyz State University named after I. Arabaev,

Bishkek, Kyrgyz Republic

ais.beishenova@mail.ru

chalkadyrova@yahoo.com

Аннотация: в статье рассматривается проблема дефицита бюджета для организации и развития дошкольного образования в Кыргызской Республике, в том числе подготовки кадров для данного сектора. Решению проблемы может способствовать активное применение механизма государственно-частного партнерства в свете принятия нового Закона КР «Об образовании». В результате исследования выявлены потребность и модель реализации ГЧП-проектов в сельской местности в сфере дошкольного образования.

Ключевые слова: государственно-частное партнерство, дошкольное образование, профессиональная подготовка.

Abstract. the article deals with the problem of the budget deficit for the organization and development of preschool education in the Kyrgyz Republic, including the training of personnel for this sector. The solution of this problem can be facilitated by the active use of the mechanism of public-private partnership by adoption of the new Law of the Kyrgyz Republic "About Education". As a result of the research the need and model for the implementation of PPP projects in rural areas in the field of preschool education were identified.

Keywords: public-private partnership, pre-school education, vocational training

В современных условиях развития общества в Кыргызской Республике образовательные услуги остаются все более актуальными. И на первый план при бюджетном дефиците выходят как проблемы доступности образовательных учреждений, так и проблемы качества подготовки специалистов. В особенности это касается дошкольного, начального и среднего образования. Можно констатировать, что отечественная система государственных и муниципальных образовательных организаций не справляется с постоянно растущими потребностями населения в указанных секторах образования, в частности в сельской местности.

На сегодняшний день в республике финансирование сферы дошкольного образования ограниченное. Существует дефицит бюджетных средств для создания и содержания новых дошкольных образовательных учреждений, что привело к нехватке мест в государственных, муниципальных дошкольных учреждениях. В связи с этим, появились множество частных детских дошкольных учреждений, предоставляющие данного рода услуги. Но высокая стоимость данных услуг не позволяет удовлетворить в полной мере существующую потребность в ДОО.

В связи с этим, в КР в последнее время активно развивается государственно-частное партнерство в области образования, что является доказательством заинтересованности государства и бизнеса в продуктивном сотрудничестве в решении масштабных задач, направленных на ликвидацию актуальных социально-экономических проблем.

В Кыргызской Республике установлены следующие уровни образования [3]:

- дошкольное образование;
- начальное общее образование;
- основное общее образование;
- среднее (полное) общее образование;
- начальное профессиональное образование;
- среднее профессиональное образование;
- высшее профессиональное образование;
- послевузовское профессиональное образование.

И если государство, несмотря на бюджетные ограничения, выполняет свои обязательства по общему и профессиональному образованию почти в полном объеме, то по дошкольному образованию доступность и охват детей дошкольного возраста составляет по республике не более 25% [4]. Для воспитания и образования детей дошкольного возраста, охраны и укрепления их физического и психического здоровья, развития индивидуальных способностей и необходимой коррекции отдельных нарушений развития детей в помощь семье по республике действует сеть дошкольных образовательных организаций, часть расходов по их содержанию обязаны нести органы местного самоуправления (ОМСУ). Однако, наличие более 80% дотационных ОМСУ не позволяет в полной мере обеспечивать потребности граждан в дошкольных образовательных организациях и оказывать им финансовую и материальную поддержку.

Показатели	1990	2000	2022
Численность населения, чел.	4 391 023	4 897 843	6 636 803
Численность детей ДОО, чел.	211 571	59 156	199 813
в т.ч. – в государственных/ муниципальных ДОО	211 571	45 340	187 961
– в частных ДОО	-	428	11 852
Число ДОО, ед.	1 696	410	1500
в т.ч. – государственные/муниципальные ДОО	1 696	404	1288
– частные ДОО	-	6	212

Источник: данные Национального статистического комитета КР, 2023г.

Данные таблицы показывают, что в настоящее время наиболее востребованной и самой распространенной остается форма присмотра и ухода за детьми и получения дошкольного образования в группах полного дня в государственных и муниципальных образовательных организациях. В связи с тем, что растет спрос со стороны родителей (законных представителей) дошкольников на получение не только бюджетной услуги, но и разнообразного спектра дополнительных образовательных услуг, развитие негосударственного сектора дошкольного образования находится в фокусе государственной образовательной политики, востребовано обществом и может стать перспективным направлением деятельности индивидуальных предпринимателей, которые хотят открыть организации дошкольного образования в формате государственно-частного партнерства.

В связи с принятием нового Закона КР «Об образовании» (принято ЖК в июне 2023г.) теперь механизм государственно-частного партнерства может быть использован более активно. Так, Законом теперь разрешается открывать ДОО без получения лицензии, в не специализированных жилых помещениях принимать до 25 детей, в качестве воспитателей могут быть специалисты со средним образованием, прошедшие специальные курсы и не маловажным аспектом является предоставление налоговых послаблений для подобных учреждений.

Так как ГЧП является моделью взаимодействия между государственным партнером (Заказчиком) и частным лицом или организацией (как правило, со среднесрочной или долгосрочной продолжительностью), где частный партнер выполняет государственные функции (например, предоставляет инфраструктуру и/или услуги для общественности) и разрабатывает наилучший способ обеспечения инфраструктуры или услуги (в зависимости от так называемой «спецификации конечного результата»), а также несет большинство рисков, зарубежный опыт подтверждает, что данный механизм будет эффективным и должен активно использоваться в сфере дошкольного образования, особенно в сельской местности[1].

С целью проведения исследования по изучению общественного мнения о возможности использования механизма ГЧП в дошкольной образовательной организации в феврале 2023г. было опрошено 60 жителей села Таш-Добо Чуйской области Аламединского района Кыргызской Республики, в основном это были родители, имеющие детей дошкольного возраста. Исследование показало, что больше половины опрошенных (70%) знакомы с понятием государственно-частное партнерство и согласны с применением данного механизма в организации детского сада, 90% отметили необходимость и потребность создания в их селе детского сада полного рабочего дня, хотя 43% хотели бы приводить ребенка только на развивающие и обучающие занятия, включая подготовку к школе. Вызывает озабоченность тот факт, что знакомы с понятием Инклюзивное образование только 46,7% опрошенных и поровну распределились голоса ЗА (23,3%) и ПРОТИВ (23,3%) того, чтобы здоровые дети и дети с особыми нуждами воспитывались и обучались вместе. На вопрос что, прежде всего, должен дать детям детский сад большинство ответов (свыше 50%) было: подготовка к школе и научить общению с другими детьми и быть в коллективе, 47% отметили функцию детского сада в помощи развития способностей детей. Качество работы ДОО родители готовы оценивать по таким

показателям, как наличие квалифицированных воспитателей (80%), обеспеченность игрушками, наглядными пособиями для обучения (70%) и внешний вид здания – ремонт, наличие мебели, оборудования, игровой площадки (50%). Что касается оплаты за посещение детьми детского сада, большинство родителей (86,7%) готовы выделить сумму до 3000 сом ежемесячно, но согласны оплачивать дополнительные услуги, например, логопеда, психолога и другие в зависимости от потребностей в таких услугах. 53,3% опрошенных родителей оценили свое материальное положение, как среднее и 40% – как высокое, а по образованию родителей картина сложилась следующая: в 26,7% семей имеют высшее образование и отец и мать, в 46,7% высшее образование имеет хотя бы один из родителей, в 16,7% семей оба родителей имеют среднее специальное или среднее профессиональное образование и в 6,7% семей или оба родителя или один из родителей имеют не полное среднее образование.

Таким образом, применение механизма ГЧП в сфере дошкольного образования позволит решить существующие задачи и в результате обеспечить больший охват детей дошкольным образованием в детских садах, предоставить качественные услуги в сфере дошкольного образования, что повысить в дальнейшем качество школьного образования детей и качество жизни жителей села, снизить нагрузку на муниципальный и государственный бюджет, обеспечить высокую эффективность труда у родителей, которые ранее не могли отдать детей в детский сад и один из родителей был вынужден отказаться от работы, что также приведет к увеличению семейного дохода, а также обеспечить рабочими местами сотрудниками детских садов.

Литература.

1. Алкадырова Ч.М. Государственно-частное партнерство: опыт зарубежных стран и законодательные основы его применения в Кыргызской Республике / Журнал «Известия ВУЗов». – 2012. – № 1
2. Закон Кыргызской Республики «О государственно-частном партнерстве» от 11.08.2021г. №98
3. Закон КР «Об образовании», принят ЖК КР в июне 2023г.
4. www.stat.gov.kg – сайт Национального статистического комитета КР
5. www.ppp.gov.kg – веб-сайт Центра ГЧП при Министерстве экономики и коммерции КР

НОРМАТИВНО-ПОДУШЕВОЕ ФИНАНСИРОВАНИЕ ВУЗОВ: МОДЕЛИ И СЦЕНАРИИ РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН

Кодиров Ш. Ш.

*Исполнительный директор Общественного объединения «Экономика и образование», Душанбе, Республика Таджикистан,
E-mail: shodibeg@mail.ru*

NORMATIVE PER CAPITA FINANCING OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS: MODELS AND SCENARIOS OF DEVELOPMENT IN THE CONDITIONS OF THE REPUBLIC OF TAJIKISTAN

Qodirov Sh. Sh.

*Executive Director Public Association «Economics and Education»,
Dushanbe, Republic of Tajikistan,
E-mail: shodibeg@mail.ru*

Аннотация: статья посвящена актуальным тенденциям и вопросам финансирования системы профессионального образования Республики Таджикистан Особое внимание акцентировано на основные тенденции и необходимости внедрения механизма нормативно-подушевого финансирования системы профессионального образования.

Ключевые слова: финансирование высшего образования, нормативно-подушевое финансирование, расходы на одного студента, платное обучение.

Abstract: the article is devoted to current trends and issues of financing the vocational education system of the Republic of Tajikistan. Particular attention is focused on the main trends and the need to introduce a mechanism for per capita regulatory financing of the vocational education system.

Key words: financing of higher education, normative per capita financing, expenses per student, paid education.

Введение.

Система высшего образования в стратегических документах развития Республики Таджикистан отмечена как основной фактор формирования человеческого капитала [1, с. 151]. Поэтому, Правительство Республики Таджикистан в начале 90-х годов прошлого века меняя структуру учреждений высшего образования, представило вузам академическую и финансовую свободу, а также возможности коммерциализации образовательных услуг. Все это привело к повышенному вниманию к государственному механизму финансирования вузов, особенно к механизму распределения бюджетных средств между высшими учебными заведениями и перераспределение источников финансирования вузов. Это также связано с тем, что переход нашей страны к рыночной экономике вынудил к поиску новых способов финансирования высших учебных заведений.

Высшие учебные заведения Таджикистана в период существования СССР, а также на данный момент (в период независимости или переходного периода

к рыночной экономике) финансируются методом сметного финансирования. Данный метод предусматривает финансирование образовательных учреждений на основе сметы расходов и доходов, которую утверждают финансовые органы. В настоящее время сметный метод финансирования образовательных учреждений подвергается активной критике из-за недофинансирования профессиональных образовательных учреждений.

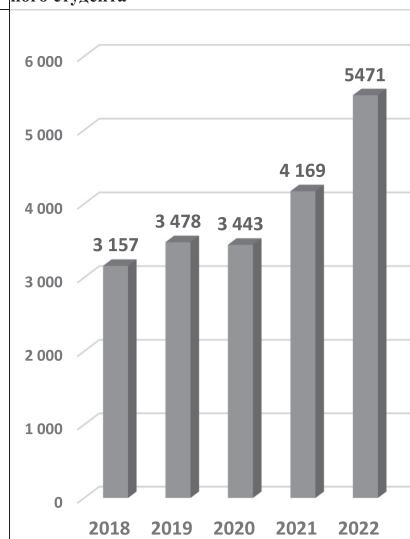
Основная часть.

Согласно законодательству, финансирование системы высшего профессионального образования Республики Таджикистан осуществляется из разных источников: республиканский бюджет, гранты, кредиты и внебюджетные ресурсы. К внебюджетным ресурсам относятся средства семей, донорских организаций, бизнес-структур и заработанные средства профессиональных образовательных учреждений за счет оказания платных образовательных услуг. Среди них огромное значение имеют государственные расходы, то есть расходы за счет государственного бюджета, которые имеют положительную динамику (см. диаграммы 1 и 2).

Диаграмма 1. Динамика объема финансирования высшего профессионального образования



Диаграмма 2. Динамика государственных расходов на студента



*Составлено автором по данным Министерства образования и науки РТ

*Составлено автором по данным Министерства образования и науки РТ

В Республике Таджикистан в качестве нового подхода к финансированию образовательных учреждений, в том числе учреждений высшего образования рекомендуют метод нормативно-подушевого финансирования [4, с. 87]. Это наиболее предпочтительный метод распределения государственных ресурсов на высшее образование, основу которого составляет схема «деньги следуют за обучающимся» или «нормативно-подушевое финансирование». Нормативно-подушевое финансирование высшего образования понимается как объем

финансирования вузов прежде всего, зависящего от числа студентов. «Мы считаем, что, данный механизм дает возможность образовательному учреждению самостоятельно планировать свой бюджет, использовать выделенные средства, а также формировать и использовать внебюджетные фонды. Нормативно-подушевое финансирование необходимо государственным финансовым органам для объективного планирования и «прозрачного» распределения финансовых ресурсов в сфере образования» [2, с. 171].

По мнению российского учёного Стребкова С.Г.: «Нормативно-подушевое финансирование образовательных организаций – на современном этапе это модель финансирования образовательных учреждений, основывающаяся на определении нормативных затрат на одного обучающегося в год. Нормативно подушевое финансирование образовательных учреждений обычно противопоставляется сметному, при котором финансирование осуществляется на основе смет всей совокупности расходов на содержание образовательного учреждения в соответствующем году» [5, с. 55].

Главное преимущество нормативно-подушевого финансирования к сметному финансированию вузов выражается в комплексе возможностей определения затрат на одного студента с учетом оказываемых образовательных услуг. То есть, в рамках нормативно-подушевого финансирования объем государственных затрат связан с контингентом обучающихся. Поэтому, как отмечает Макарычева В.А.: «Государство стремится создать единые прозрачные нормативы финансирования образовательных программ» [3, с. 253]. Исходя из этого, государство с помощью модели нормативно-подушевого финансирования устраняет дифференциации государственного финансирования вузов на одного студента.

Следует отметить, что внедрение механизма нормативно-подушевого финансирования никак не влияет на объем специальных (внебюджетных) средств высших учебных заведений. В рамках механизма нормативно-подушевого финансирования образовательные учреждения могут привлечь дополнительные средства, в том числе валютные, путем предоставления дополнительных платных услуг и осуществления другой деятельности, предусмотренной его уставом, а также за счет благотворительности и целевых выплат физических и юридических лиц, в том числе иностранных. Негосударственные профессиональные образовательные учреждения вправе на основе договора оказывать платные услуги по обучению и воспитанию, так как механизм нормативно-подушевого финансирования не касается их, поскольку они не являются получателями государственных средств.

Финансовая автономность вузов в рамках нормативно-подушевого финансирования обеспечивается путём самостоятельного составления сметы доходов и расходов, а также направления использования денежных ассигнований из государственного бюджета. Смета утверждается учредителем, а расход государственных средств осуществляется в рамках финансово-казначайских нормативных актов.

На наш взгляд, при внедрении нормативно-подушевого финансирования вузов в Республике Таджикистан могут возникнуть следующие финансовые и социальные риски:

1. Поскольку на стоимость обучения могут оказывать влияние такие «не-

обычные» факторы, как статус вуза, географическое положение, различия в материальных и трудовых ресурсах, поэтому трудно отстранить или ликвидировать дифференциацию при финансировании между «гуманитарными» и «техническими» вузами, так как обучение студента-инженера требует больших затрат, чем подготовка педагога или историка;

2. Из опыта внедрения нормативно-подушевого финансирования общеобразовательных учреждений вытекает, что в условиях Таджикистана жёсткое регламентирование использования государственных и внебюджетных средств в рамках политики казначейства, наличие сложных механизмов формализации внебюджетных средств, отсутствия подзаконных актов, регулирующих формирование, распределение и использование внебюджетных (негосударственных) ресурсов снижает эффективность нормативно-подушевого финансирования для государственных образовательных учреждений. Поэтому, до внедрения нормативно-подушевого финансирования вузов необходимо провести либерализацию механизмов формирования и использования внебюджетных ресурсов, вплоть до их освобождения от жёсткого казначейского регулирования;

3. В вузах Республики Таджикистан капитальные затраты в основном финансируются за счет специальных средств. Бюджетные капитальные затраты не только не существенны, но и распределены крайне неравномерно. Исходя из этого, при разработке любой системы бюджетного финансирования на основе нормативно-подушевого финансирования, капитальные затраты должны быть исключены;

4. В Республике Таджикистан доля финансируемой из бюджета статьи «оплата труда» составляла 35%, что почти равно доле бюджетных студентов – 37%, при том, что оклады, используемые для бюджетного финансирования, были в среднем в 2 раза ниже окладов по специальным средствам. Поэтому, внедрение нормативно-подушевого финансирования не приведет к повышению заработной платы из государственного бюджета, если не изменится порядок планирования фонда оплаты труда и при снижении объемов внебюджетных средств возможно снижение среднемесячного размера заработной платы профессорско-преподавательского состава;

5. В вузах Республики Таджикистан около 25% бюджетных средств на текущие расходы направлены на предоставление стипендий студентам, что представляет собой вторую по величине статью бюджетных расходов, и 60% бюджетных студентов получают стипендии на основе успеваемости. Студенты получают эту бюджетную поддержку вдобавок к бесплатному обучению, что достаточно редко встречается в мировой практике. На наш взгляд, студенческие стипендии, или любого рода другая система поддержки студентов, должна предоставляться отдельной бюджетной программой и не должна быть частью бюджетного нормативно-подушевого финансирования.

Заключение. Анализ ситуации по финансированию вузов в Республике Таджикистан, а также изучение международного опыта дает основание сделать следующие выводы: во-первых, переход на нормативно – подушевое финансирование не является рецептом решения всех существующих проблем системы высшего профессионального образования; во-вторых, внебюджетные средства и механизм их использования является более важным механизмом

на современном этапе, так как за их счет осуществляется более 90% капитальных затрат, 65% фонда оплаты труда и почти 89% коммунальных расходов высших учебных заведений, поэтому, реформирование механизмов формирования, использования и распределения внебюджетных средств более важны, чем переход на нормативно-подушевое финансирование; в-третьих, при внедрении нормативно-подушевого финансирования вузов необходимо внедрение других стимулирующих механизмов, таких как формирование негосударственных фондов развития высшего образования, налоговые льготы, системы адресной социальной помощи студентам, введение образовательных ваучеров, и т.п.

Литература.

1. Кодиров Ш.Ш. Высшее образование как фактор воспроизведения человеческого капитала в условиях Республики Таджикистан// Экономика Таджикистана. 2019. № 2. С. 151-155
2. Кодиров Ш.Ш. Нормативно-подушевое финансирование инклюзивного образования в условиях Республики Таджикистан// Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. 2019. № 8. С. 170-174.
3. Макарычев В. А. Проблемы бюджетного финансирования высших учебных заведений: совершенствование нормативно-подушевого механизма // Бизнес. Образование. Право. 2018. № 2 (43). С. 250–254
4. Стратегия развития образования Республики Таджикистан до 2030 года <https://www.maorif.tj/storage/Dokument's/%D0%A1%D0%A2%D0%A0%D0%90%D0%A2%D0%95%D0%93%D0%98%D0%AF%D2%B2%D0%9E/b1f1813e0654f705a506e718fd627bc8.pdf>
5. Стребков С. Г. Вектор развития нормативно-подушевого финансирования высшего профессионального образования в России // Вестник НГИЭИ. 2020. № 9 (112).

ПОДГОТОВКА КАДРОВ НА ОСНОВЕ ДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ФИНАНСОВЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

О.К.Сахибов

*Министерство высшего образования, науки и инноваций
Республики Узбекистан
o.saxibov@edu.uz*

PERSONNEL TRAINING BASED ON DUAL EDUCATION AS A FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF FINANCIAL CAPABILITIES OF THE VOCATIONAL EDUCATION SYSTEM

O.K. Sakhibov

*Ministry of Higher Education, Science and Innovation of the
Republic of Uzbekistan
o.saxibov@edu.uz*

Аннотация: в данной статье освещены необходимость подготовки кадров в профессиональных образовательных учреждениях, эффективность подготовки кадров на основе дуального образования, направления повышения финансовых возможностей системы профорганизации, направления доходов и расходов профессиональных образовательных учреждений.

Ключевые слова: профессиональные образовательные учреждения, финансовые ресурсы, дуальное образование, предприятия и организации, требования рынка труда, работодатели, доходы, расходы.

Abstract: this article highlights the need for training in professional educational institutions, the effectiveness of training based on dual education, ways to increase the financial capabilities of the system, the direction of income and expenses of professional educational institutions.

Keyword: professional educational institutions, financial resources, dual education, enterprises and organizations, labor market requirements, employers, income, expenses.

Повышение эффективности реформ в сфере образования стало одной из главных задач повестки реформ в Узбекистане. Много сил и средств направляется на всестороннее развитие системы образования и подготовку квалифицированных кадров. Такое внимание к развитию сферы служит качественному изменению образовательного процесса образовательных учреждений, совершенствованию состава педагогических кадров.

«Следующее важное направление в сфере образования – создание всех необходимых условий для приобретения молодыми людьми современной профессии. Тот факт, что 50% выпускников школ выходят на рынок труда, не имея никакой профессии, должен заставить нас всех задуматься. Поэтому не-

обходимо эффективно использовать возможности более 700 профтехшкол, колледжей и техникумов»¹.

В международных исследованиях проводятся направлении широкого привлечения внебюджетных средств в финансирование профессиональных образовательных учреждений, диверсификации источников финансовых ресурсов профессиональных образовательных учреждений, широкого привлечения местных и иностранных инвестиций, расширения механизма венчурного финансирования. Важное значение приобретает развитие сотрудничества между государством и частным сектором в финансировании системы профессионального образования.

Эффективная организация системы образования на основе опыта развитых стран свидетельствует о высоком качестве образования.

Сегодня в классификаторе профессий и профессий отраслей экономики и рынка труда нашей республики насчитывается более 12 000 должностей и профессий, то есть основных должностей служащих и профессий рабочих, причем более 58% из них являются профессии, которые готовятся в профессиональных учебных заведениях. Спрос на персонал среднего звена на рынке труда растет с каждым днем.

Повышение эффективности реформ в сфере образования стало одной из главных задач повестки реформ в Узбекистане. Необходимо обратить особое внимание на цели комплексного развития системы образования и подготовки квалифицированных кадров.

Преемственность, последовательность и практическая направленность образования, качество образования, развитие новых парадигм преподавания имеют особое значение в формировании глобальной образовательной среды, типичной для европейских стран.

Сегодня система профессионального образования в нашей стране коренным образом реформирована, заложена новая система непрерывного профессионального образования для подготовки специалистов среднего звена, соответствующих международным стандартам и требованиям.

Финансирование профессионального образования опосредует процесс воспроизводства образовательных услуг при выполнении возложенных на них задач, конечным результатом оказания образовательных услуг является приобретение отдельными лицами определенных профессий.

Доходы и расходы профессиональных образовательных учреждений реализуются исходя из конкретных целей.

¹ Из речи Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева Олий Мажлису и народу Узбекистана от 20.12.2022.<https://president.uz/uz/lists/view/5774>

Таблица 1. Источники доходов и расходов профессиональных образовательных учреждений¹

Доходы	Затраты
Профессиональные школы	
1. Ассигнования из государственного бюджета ; 2. Доходы, полученные от занятия предпринимательской деятельностью (оказание образовательных услуг, консалтинга, экспертизы, издательской деятельности и других видов производства); 3. Грантовые средства международных финансовых институтов; 4. Другие средства, не запрещенные законом.	1. Расходы на заработную плату (зарплатная плата и надбавки административно-педагогического персонала) 2. Удержания из заработной платы 3. Затраты на капитальный ремонт 4. Прочие расходы (содержание учебного заведения и укрепление материально-технической базы)
Колледжи и техникумы	
1. Ассигнования из государственного бюджета ; 2. Внебюджетные фонды соответствующих министерств и ведомств; 3. Оплата договорных средств; 4. Доходы, полученные от занятия предпринимательской деятельностью (оказание образовательных услуг, консалтинга, экспертизы, издательской деятельности и других видов производства); 5. Грантовые средства международных финансовых институтов. 6. Другие средства, не запрещенные законом.	1. Расходы на заработную плату (зарплатная плата и надбавки административно-педагогического персонала) 2. Удержания из заработной платы 3. Затраты на капитальный ремонт 4. Прочие расходы (содержание учебного заведения и укрепление материально-технической базы)

Эффективное использование финансовых ресурсов профессиональных образовательных учреждений, обеспечивающее баланс между доходами и расходами, одновременно увеличивая дополнительные финансовые ресурсы, расширяя объемы подготовки кадров и повышая качество образования за счет правильного распределения финансовых ресурсов в будущем. Основными средствами считаются средства профессиональных образовательных учреждений на основе договора оплаты. Подготовка кадров в профессиональных образовательных учреждениях осуществляется в форме дневной, вечерней, заочной и дуальной формы обучения.

Согласно положению о порядке организации дуального образования в системе профессионального образования, утвержденному постановлением Кабинета Министров от 29 марта 2021 года № 163, при дуальном образовании студенты получают теоретическое образование и работают в организации. подходит для своей области, то есть практическая часть проходит в организации.

При трудоустройстве студентов, обучающихся по форме дуального образо-

¹ Данные таблицы подготовлены автором.

вания, на предприятиях и в организациях им назначается наставник и выплачивается ежемесячная заработка плата. Эта система играет большую роль в развитии экономики таких стран, как Германия, Австрия, Швейцария и Республика Корея.

В то же время подготовка кадров на основе дуального образования повышает финансовые возможности системы профессионального образования. Прохождение практической части учебной программы в форме дуального образования на предприятии и в организации означает, что расходы, уплачиваемые мастерами производственного образования в профессиональных учебных заведениях, остаются в распоряжении образовательных учреждений, что создает основу для направления этих средства профессиональных образовательных учреждений на повышение качества образования.

Практическая часть учебной программы выполняется «Наставниками», закрепленными за обучающимися предприятием и организацией, а начисленная за это заработка плата выплачивается закрепленным «Наставникам» из средств предприятия и организаций в соответствии с правилами внутреннего распорядка.

Таблица 2. Распределение учебных часов в форме очного и дуального обучения при подготовке кадров¹

Название профессии и специальности	Учебный час	При очном обучении				В дуальном образовании			
		Проводится в образовательном учреждении	%	Проводится в компании	%	Проводится в образовательном учреждении	%	Проводится в компании	%
Бухгалтер	2160	1284	59	876	41	1080	50	1080	50
Организация и управление отелем	2880	2045	71	835	29	1400	50	1400	50

Из данных таблицы видно, что часы работы, затрачиваемые на среднем предприятии по форме дуального обучения, составляют 50% от общей учебной нагрузки. Это позволяет сформировать 50% договорной суммы оплаты обучения за счет внебюджетных средств профессионального образовательного учреждения.

Согласно действующей методике, сумма договора оплаты при дуальной, очной и вечерней формах обучения устанавливается такой же, как и сумма договора при очной форме обучения. Видно, что 50-70% контракта, оплаченного

¹ Подготовлено автором на основе информации Министерства высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан.

студентами в форме дуального обучения, 80% в форме заочного обучения и 45% в форме вечернего обучения, поступают на специальный счет образовательного учреждения. Это дает возможность улучшить финансовое положение профессиональных учебных заведений. Укрепление материально-технической базы профессионального образовательного учреждения, материальное стимулирование педагогических кадров и обучение на семинарах и тренингах для развития их профессиональной компетентности, совершенствование методического обеспечения приводят к расширению финансовых возможностей.

Именно поэтому целесообразно расширить подготовку кадров по дуальным, заочным и вечерним формам обучения в профессиональных образовательных учреждениях.

При подготовке кадров на основе дуального образования оно осуществляется в двустороннем порядке, то есть во взаимодействии предприятия и учебного заведения. И предприятию, и образовательному учреждению будет выгодно развитие повышения квалификации на основе дуального образования. Таким образом, студенты станут квалифицированными кадрами, непосредственно использующими современные технологии на практике. Это, в свою очередь, способствует повышению качества образования.

Сегодня концепция дуального образования получает все большее распространение в современном мире, поскольку является отличным средством оснащения людей практическими навыками, необходимыми на рынке труда. Дуальное образование дает студентам возможность учиться во время работы, что в конечном итоге способствует экономическому росту отрасли. Одним из наиболее эффективных путей является повышение финансовой устойчивости системы профессионального образования за счет подготовки кадров на принципах дуального образования.

Дальнейшее повышение финансовой устойчивости системы профессионального образования возможно за счет развития сотрудничества с компаниями различных сфер. Такое партнерство приводит к созданию программ совместных предприятий, которые обеспечивают программы обучения, адаптированные к конкретным потребностям компаний.

Подготовка кадров по принципам дуального образования помогает профессиональным образовательным учреждениям обеспечить финансовую стабильность за счет снижения затрат на обучение.

В заключение, повысить финансовую устойчивость системы профессионального образования можно путем подготовки кадров по принципам дуального образования. В этой связи усиление сотрудничества с работодателями, предоставление государством различных преференций предприятиям и организациям для развития дуального образования принесет свои плоды. Благодаря этому направлению будет развиваться образовательная система, готовящая качественных кадров, проводящих одновременно теоретическое и практическое обучение.

На предприятиях и организациях экономятся затраты на обучение персонала на основе заказов и предоставляются квалифицированные кадры. В учебных заведениях финансируются только теоретические затраты на обучение. В целом развитие дуального образования способствует росту экономики государства.

Литература.

1. Закон Республики Узбекистан «Об образовании».
2. Указ Президента Республики Узбекистан №ПФ-5812 от 6 сентября 2019 года «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы профессионального образования».
3. Постановление Кабинета Министров от 7 августа 2020 года № 466 «Об утверждении нормативных правовых актов, регулирующих систему непрерывного начального, среднего и среднего специального профессионального образования в республике узбекистан».
4. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан №163 «О мерах по организации дуального образования в системе профессионального образования» от 29 марта 2021 года.
5. Беляков С.А., Клячко Т.А., Полушкина Е.А. Среднее профессиональное образование: состояние и прогноз развития. – М.: «Дело» РАНХиГС, 2018.
6. Лисачкина В.Н. Комплексное управление качеством профессионального образования М.- 2008 – № 2.

Редактор: З. Исокова

Лицензия № 9183-7961

Подписано в печать 23.10.2023.

Формат: 70x100 1/16.

Гарнитура «PT Sans».

Усл.п.л. 9.

Тираж 30 экз.

Издательский дом

“Baktria press”

г.Ташкент, 100000, Буюк Ипак Йўли мавзеси 15-25.

Тел: +998 (71) 233-23-84

e-mail: baktriapress@gmail.com

Отпечатано в ООО «PRINT MEDIA»

Адрес: Ташкент, ул. Узбекистан овози, 32

Тел.: (+998 71) 233 03 21