



СБОРНИК СТАТЕЙ

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

27–28 ОКТЯБРЯ 2022 ГОДА

СБОРНИК СТАТЕЙ

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

27–28 ОКТЯБРЯ 2022 ГОДА

Baktria press
Ташкент – 2022

УДК 37.014(082)
ББК 74.00

П 26

Первая региональная конференция «Региональные аспекты устойчивого развития профессионального образования: вызовы и перспективы» 27 - 28 октября 2022 года [Текст]: сборник статей / авт. коллектив. - Ташкент: Baktria press, 2022. - ? 332 с.

В сборник материалов Первой научной конференции «Региональные аспекты устойчивого развития профессионального образования: вызовы и перспективы» собраны статьи международных и национальных экспертов по актуальным темам и тенденциям в области профессионального образования.

ISBN 978-9943-8656-1-7

© Германское общество по международному сотрудничеству, 2022
© BAKTRIA PRESS, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие.....	6
------------------	---

1-Я СЕКЦИЯ

Международные и национальные тенденции в области профессионального образования.....	8
--	----------

Аспекты образования на протяжении всей жизни в контексте промышленности 4.0 и устойчивого развития.....	9
--	---

SWOT-анализ реализации образовательной программы прикладного бакалавриата по специальности «сестринское дело» Кокшетауским высшим медицинским колледжем.....	24
--	----

Комплексный подход к трансформации сестринской службы в Республике Казахстан.....	32
--	----

Стандарты worldskills: опыт применения в подготовке кадров высшего колледжа новых технологий ИМ. УТЕБАЕВА.....	39
---	----

Повышение статуса преподавателя высшего образования в Кыргызском экономическом университете им. М. Рыскулбекова	47
--	----

Финансирование системы высшего образования Республики Таджикистан: основные проблемы	54
---	----

Реаллокационные процессы в системе профессионального образования Республики Таджикистан	61
--	----

Некоторые возможные инновационные направления дальнейшего совершенствования непрерывного профессионального медицинского образования в Узбекистане	66
---	----

Перспективы устойчивого развития профессионального образования на основе принципов обучения на протяжении всей жизни в Узбекистане	77
--	----

Разработка и внедрение моделей кооперативного и дуального образования	84
--	----

2-Я СЕКЦИЯ

Взаимодействие профессиональных образовательных учреждений с бизнес-сообществом.....	93
---	-----------

Привлечение бизнес-сектора в ТПОП: Модели, затраты и выгоды, вызовы и факторы успеха	94
---	----

Развитие предпринимательских навыков у студентов с учетом бизнес-сообщества.....	110
---	-----

Дуальное образование в системе подготовки кадров в Казахстане.....	115
--	-----

Перевод наставничества на предприятиях в системное русло в Кыргызской Республике.....	120
Сотрудничество высших учебных заведений и работодателей в процессе подготовки и трудоустройства выпускников.....	130
Участие бизнес-сообщества в разработке нормативно-правовых актов – фактор обеспечения практико-ориентированного образования.....	136
Модель «тройной спирали» и проблемы формирования инновационной стратегии вузов	144
Взаимодействие Самаркандского техникума туризма и культурного наследия с работодателями.....	152
Взаимодействия системы профессионального образования и бизнес-сообщества.....	157

3-Я СЕКЦИЯ

Цифровизация профессионального образования и методическая поддержка 163

Цифровизация профессионального образования и научно-методическое обеспечение в Австрии	164
Современные технологии дистанционного обучения	180
Цифровизация и сопровождение профессионального образования в евразийском национальном университете имени Л.Н. Гумилева	188
Построение современных механизмов цифровизации организаций образования в условиях функционирования цифровой экономики	193
О применении метода проектов во внеурочной деятельности преподавателя колледжа (из опыта работы).....	199
Геймификация в образовании	206
Цифровая трансформация профессионального образования для устойчивого развития.....	215
Развитие цифровых образовательных ресурсов в зарубежных странах (США, Великобритания, Германия).....	220
Цифровизация профессионального образования: возможности и перспективы	229

4-Я СЕКЦИЯ

Наращивание потенциала в системе профессионального образования для обеспечения качества..... 233

Обеспечение качества: управление или культура? Развитие высшего и профессионального образования между менеджментом и академической практикой	234
--	-----

Вопросы формирования социальных и эмоциональных компетенций обучающихся в системе технического и профессионального образования	249
Анализ компетенций будущего в условиях разработки образовательных программ	257
Развитие системы технического и профессионального образования Республики Казахстан.....	264
Пути улучшения образовательных услуг для социально уязвимых обучающихся: отечественный и зарубежный опыт.....	272
Предпринимательские навыки студента как компетенция, продиктованная временем.....	281
Необходимость формирования эффективной системы управления качеством образовательного процесса	286
Качество образования: взгляд на оценивание	294
Основные направления совершенствования учебного процесса Института экономики и торговли Таджикского государственного университета коммерции на основе опыта ведущих университетов Европы	300
Научно-образовательный туристский кластер – механизм инновационного управления профессиональным образованием	309
Сотрудничество центра развития профессиональной квалификации медицинских работников и GIZ как инструмент наращивания потенциала системы непрерывного постдипломного медицинского образования в управлении медицинскими технологиями	319
Основные факторы, оказывающие воздействие на повышение качества профессионального образования в Узбекистане	326

ПРЕДИСЛОВИЕ

Научно-практическая конференция «Региональные аспекты устойчивого развития профессионального образования: вызовы и перспективы» представляет собой еще один яркий момент 30-летнего сотрудничества Германии в области развития с регионом и в регионе Центральной Азии.

Профессиональное образование – это область германского и международного сотрудничества, которая востребована многими странами и в которой во всем мире успешно реализуются двусторонние и региональные проекты. Такие темы, как дуальное профессиональное образование, профессиональное обучение с учетом потребностей и вовлечение бизнеса в профессиональное образование, поддерживались и продолжают поддерживаться Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH (Германское общество по международному сотрудничеству) на протяжении последних 30 лет и прорабатываться совместно с партнерами с целью укрепления реформ национальных систем образования стран Центральной Азии.

Цель данной региональной конференции, которую GIZ организует совместно с Министерством высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан, – дать возможность специалистам и руководящим сотрудникам министерств образования и связанных с ними институтов, бизнес-сектора, университетов и учреждений профессионального образования Центральной Азии обменяться опытом и знаниями и придать импульс реформе соответствующих национальных систем профессионального обучения.

Конференция также призвана дать пример разработки платформы для регионального обмена знаниями и опытом в Центральной Азии, которая может быть использована в будущем как важный инструмент для инновационных реформ национальных систем профессионального образования в странах региона.

Среди участников региональной конференции – делегации из республик Казахстан, Кыргызстан и Таджикистан. Республика Узбекистан, страна-хозяйка региональной конференции, представляет самую большую делегацию, насчитывающую 70 специалистов и руководящих сотрудников. В состав делегаций стран-участниц входят по 30 экспертов и руководящих сотрудников в области профессионального образования. Также были приглашены ученые из Федеративной Республики Германия и Австрийской Республики, а также представители двусторонних и многосторонних международных донорских организаций, активно работающих в сфере профессионального образования в Узбекистане.

В качестве основы для формирования содержания конференции заранее были подготовлены научно-практические статьи по темам, согласованным с министерствами образования стран-участниц. Эти статьи будут представлены и обсуждены в рамках рабочих секций конференции.

Были согласованы следующие темы:

- международные и национальные тенденции в области профессионального образования;
- взаимодействие профессиональных образовательных учреждениях с бизнес-сообществом;
- цифровизация профессионального образования и методическая поддержка;
- наращивание потенциала в системе профессионального образования для обеспечения качества.

В данном сборнике материалов конференции собраны статьи международных и национальных экспертов, сгруппированные по разделам. Для быстрой ориентации в начале каждой статьи приводится краткое резюме. Также специально включены контактные данные соответствующего автора. Они предназначены для того, чтобы помочь читателю сформировать контактные сети по выбранным темам. Организаторы конференции призывают читателя активно использовать эту возможность.

GIZ, и в частности проект «Профессиональное образование для секторов экономического роста в Центральной Азии», благодарит все министерства образования стран Центральной Азии, бизнес-организации и учебные заведения за поддержку и вклад в подготовку конференции.

Особая благодарность выражается Министерству высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан за активную поддержку в решении всех содержательных и организационно-административных вопросов, связанных с проведением такой конференции.

Особую благодарность выражаем Посольству Федеративной Республики Германия в Узбекистане за интерес и поддержку в организации конференции, а также Федеральному министерству экономического сотрудничества и развития за предоставленную возможность финансирования 1-й научно-практической конференции «Региональные аспекты устойчивого развития профессионального образования: вызовы и перспективы».

Проект «Профессиональное образование для секторов экономического роста в Центральной Азии» желает Вам много новых открытий при чтении материалов конференции.



Ташкент, 27.10.2022

Соня Каббаши-Анджелкович

Руководитель проекта GIZ

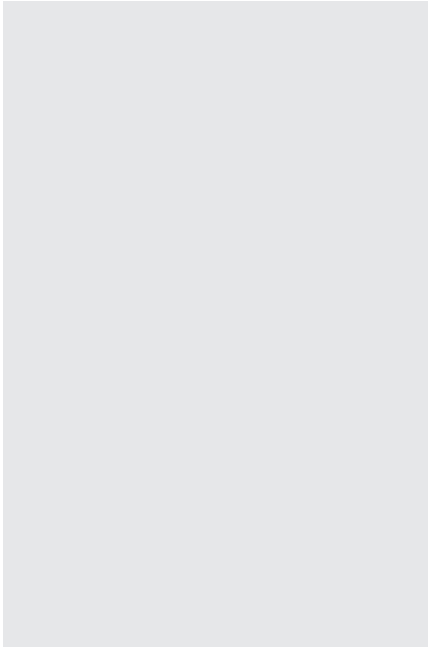
«Профессиональное образование

для секторов экономического роста в Центральной Азии»



1-Я СЕКЦИЯ

Международные и национальные тенденции в области профессионального образования



АСПЕКТЫ ОБРАЗОВАНИЯ НА ПРОТЯЖЕНИИ ВСЕЙ ЖИЗНИ В КОНТЕКСТЕ ПРОМЫШЛЕННОСТИ 4.0 И УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

ASPECTS OF LIFELONG LEARNING IN THE CONTEXT OF INDUSTRY 4.0 AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Д-р, Ольга Цехиель

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

Dr. Olga Zechiel

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

Аннотация: за последние годы произошло существенное обновление системы образования, например, в силу реализации целей устойчивого развития, цифровизации и концепции обучения на протяжении всей жизни. Система образования стремится гибко реагировать на быстрые изменения рынка труда и предлагает разные формы программ обучения и переквалификации. Синергия взаимодействия цифровых технологий устойчивого развития требует нового набора компетенций. В статье представлены основные направления развития рынка труда и системы образования в Европейском Союзе на примере Германии.

Ключевые слова: цифровизация, устойчивое развитие, обучение на протяжении всей жизни, рынок труда, система образования, модели обучения, компетенции будущего.

Abstract: in recent years there has been a significant renewal of the education system, for example, due to the implementation of the Sustainable Development Goals, digitalisation and the concept of lifelong learning. Education seek flexible responses to rapid changes in the labour market and offer different forms of training as well as retraining programs. The synergy between digital and sustainable technologies requires future professionals to gather a new set of competences. This article presents the main developments in the labour market and education system in the European Union using Germany as an example.

Keywords: digitalisation, sustainable development, lifelong learning, labour market, education system, learning models, competences of the future

Введение

В последнее несколько лет изменение геостратегической картины мира приводит к смещению приоритетов в стратегиях и сценариях развития стран, сообществ и человечества в целом. Процессы глобализации замедлились по нескольким причинам: воздействие и последствия пандемии [1, 2], международные конфликты [3, 4], региональные изменения, такие как Brexit [4] и т.д. При этом речь идет о «выборочной деглобализации» или о «ререгионализации» [5]. Прежде всего эти изменения коснулись глобальных цепочек создания

стоимости и привели к поиску альтернативных путей поставок и производства, в том числе в беспрецедентной ситуации, сложившейся на рынке энергоносителей в Европе. Вместе с тем растет значение такой мегатенденции современности как цифровизация. Пандемия послужила катализатором для дигитализации экономики и социальной жизни. Цифровизация объединяет сложные, долгосрочные процессы изменений с огромными масштабами и последствиями.

В свою очередь глобализация и цифровизация влекут за собой ряд преобразований, которые можно разделить на три основные группы [6, 7]:

- демографические изменения, такие как нарушение баланса между возрастными группами (Европа), мобильность и миграция населения и т.д.;
- технико-экономические изменения, такие как цифровые технологии, ускорение технологических процессов с одновременным ростом их сложности, управление экономическими процессами, основанное на автоматизированном анализе больших данных искусственным интеллектом, новые формы работы и т.д.;
- социальные изменения, такие как необходимость решения экологических проблем и достижения целей устойчивого развития, стремление к балансу между работой и личной жизнью, толерантность и инклюзия и т.д.

Перечисленные и прочие изменения оказывают существенное влияние на глобальные и региональные рынки труда, при этом воздействие внешних факторов варьируется в зависимости от географических и социально-экономических условий каждого государства и региона. В свою очередь, рынки труда оказывают непосредственное влияние на векторы развития образовательной системы. За последние годы произошло ее существенное обновление, например, благодаря внедрению цифровых технологий, реализации целей устойчивого развития, а также концепции обучения на протяжении всей жизни, особое место отводится:

- гибкости содержания, функций, моделей, места и времени доставки контента;
- индивидуализации образования и повышению роли неформального образования;
- включению в программы инклюзивных аспектов и дифференцированных подходов;
- преобразованию культуры знаний и цифровизации образования;
- применению новых медиальных ресурсов;
- прогнозированию набора компетенций будущего;
- доминированию тематики, связанной с цифровыми технологиями (например, безопасность данных, промышленность 4.0), устойчивым развитием и т.д.

Увеличение объема информации, быстрое устаревание знаний и сокращение периода полураспада компетентности, рост «степени несоответствия» между полученными в системе образования компетенциями и востребованными на рынке труда квалификациями, дисбаланс спроса и предложения на рынке труда являются факторами, стимулирующими развитие концепции обучения на протяжении всей жизни.

Согласно определению Европейской комиссии, обучение на протяжении всей жизни включает в себя «любое обучение на протяжении всей жизни, которое служит улучшению уровня знаний и умений, навыков и квалификаций. Такой рост компетенций должен происходить с точки зрения личной, гражданской, социальной и профессиональной перспективы» [8]. Эта концепция подразумевает развитие желания и способности к самообразованию для решения новых задач в мире труда и социальной сфере. Этот процесс происходит с помощью как формального, так и неформального образования и обучения.

Рынок труда в Европейском союзе и его взаимосвязь с образованием

Реализация принципов обучения на протяжении всей жизни в контексте цифровизации и устойчивого развития зависит от многих факторов, в числе которых современные методологии и эффективный инструментарий, позволяющие учитывать постоянно изменяющиеся требования рынка труда и градации востребованных навыков, а также дающие рекомендации по развитию квалификаций специалистов будущего.

Дисбаланс рынка труда квалифицированной рабочей силы при высоком разбросе показателей региональной безработицы в Европейском союзе требует новых решений в рекрутировании рабочей силы и в агильной (гибкой по времени и месту) переквалификации. Так, среднестатистический уровень безработицы в целом по Европе по состоянию на август 2022 года [9] составил 6,6%. Противоположные показатели имеют Испания с 12,4% и Чехия с 2,4% безработицы (среди занятых лиц в возрасте от 15–74 лет). ФРГ имеет достаточно низкий уровень безработицы – 3%, при этом потребность в квалифицированной рабочей силе в Германия растет. Например, в июле 2022 года проблема нехватки кадров коснулась 49,7% компаний, которые вынуждены сокращать бизнес из-за недостатка квалифицированного персонала [10]. Для того чтобы экономика продолжала работать на «прежних оборотах», ежегодно, вплоть до 2060 года, необходимо привлекать не менее 260 000 специалистов из-за рубежа. Это единственный способ ограничить рост пропасти между спросом и предложением на рынке труда, вызванный демографическими и экономическими факторами. Прогнозируется, что в среднем около 115 000 иммигрантов в год будут приезжать из других стран ЕС на работу в Германию и около 145 000 человек – из других стран за пределами Европейского союза [11]. Предприятия применяют новые стратегии рекрутинга персонала и управления человеческими ресурсами и ставят перед собой задачи не только заполнения конкретных должностей квалифицированными сотрудниками, но и удержания кадров на фирме на необходимый срок. При этом компании предлагают не только привлекательные условия работы и карьерного роста, но и оплачивают курсы повышения квалификации (или переквалификации) и роста социальных компетенций.

В Германии среди профессий с наибольшими дефицитом кадров можно выделить две основные группы: социальные (профессии в области социальной работы, образования и ухода) и технические (профессии в области строительных, автотранспортных, информационных технологий и т.д.).

Политика открытых границ и потоки миграции внутри Европы и из других регионов приводят к новым рамочным условиям не только на рынке труда, но

и на рынке образовательных услуг и ведут к адаптации системы образования к новым целевым группам.

Взаимодействие внутри системы образования

Принцип обучения на протяжении всей жизни определяется взаимодействием между дошкольным, школьным, профессиональным и академическим образованием и желанием человека саморазвиваться. Каждый из уровней системы образования стремится эффективно выполнять свои функции и удовлетворять ожидания участников образовательного процесса. Зачастую рынок труда и векторы развития социокультурной среды стимулируют разработку и внедрение новых моделей взаимодействия между уровнями образования.

Профорентация

Особое место уделяется как в Европейском союзе, так и в Германии профессиональной ориентации всех возрастных групп. Практически со школьной скамьи ученики имеют возможность ознакомиться и с профессиональным, и с академическим путем развития карьеры. Например, профорентация проводится в кооперации с региональными предприятиями, торгово-промышленными палатами и палатами предприятий ремесленного профиля. В кооперации с вузами школы предлагают проектные дни для ознакомления с вузом. В старших классах возможно не только посещение общеобразовательных гимназий, но и гимназий с профессиональным уклоном (мехатроника, инженерные технологии и т.д.). На рынке труда профессиональная ориентация или карьерное консультирование помогают найти альтернативные пути профессиональной реализации кадров. При этом профессии с родственными компетенциями взаимодополняют друг друга на рынке труда. Для этого предлагаются пакеты программ переподготовки или дополнительной квалификации. Так, для снижения потребности в учителях технических специальностей в школах разного уровня используют незадействованных на рынке труда инженеров, имеющих желание поработать учителем. Эта группа получает дополнительные квалификации в сфере педагогики и прочих необходимых в школе навыков.

Соотношение профессионального и академического образования

На протяжении последних лет соотношение и взаимодействие между профессиональным и академическим образованием является предметом дискуссий в политике образования и в исследованиях ученых разных стран. Это касается, с одной стороны, количественного вклада обоих образовательных уровней в обеспечение экономики квалифицированными кадрами, а с другой стороны, перспектив личностного и профессионального развития, которые этот уровень образования способен предложить молодым людям. В связи с этим постоянно ведутся дискуссии о «правильном» соотношении между кадрами с профессиональным уровнем обучения и высшим образованием, а также о привлекательности профессионального образования в соотношении к академическому. Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) представила исследование «Образование в 2022 году», в рамках которого она изучила системы образования 45 стран. За последние два десятилетия в странах, охваченных исследованием, резко возросла доля молодых людей (в возрасте 24–34 лет), получивших высшее образование или высокую профессиональную квалификацию: так в 2000 году их было 27%, в то время

как в 2021 году уже 48%. Это связано с растущим спросом на компетенции, которые дает академическое и высшее профессиональное образование, а также с представлением людей о том, что более высокий уровень образования связан с положительными результатами на рынке труда и экономическими и социальными преимуществами [13]. Однако не все европейские страны имеют высокий процент выпускников вузов и высших профессиональных учреждений. Так, например, доля этой группы в Германии составила 36% в 2021 году (22% в 2000) [13, с 46]. В образовании Германии наметились две тенденции: «профессионализация в высшем образовании» и «академизация профессионального образования» [14], каждая из которых ведет к сближению профессионального и академического образования.

Профессиональное образование

Дуальная система профессионального образования в Германии обеспечивает более плавный переход от системы образования к занятости в различных сферах экономики. Предприятия зачастую являются полноценными участниками образовательного процесса (30% времени учащиеся проходят обучение в профессиональной школе, 70% – на обучающем предприятии или в центрах производственного образования). Многие выпускники остаются верными предприятию, на котором они проходили профессиональную подготовку и продолжают работать после окончания обучения [15]. Успех такой модели во многом зависит от квалифицированного педагогического персонала во всех структурах обучения, а также от наличия надлежащего оборудования и технологий (в том числе цифровых) как на предприятии, так и в профессиональных школах. К сожалению, в последние годы в ФРГ ощущается острая нехватка учителей профессиональных школ и наставников на предприятии.

Различные формы взаимодействия академического и профессионально образования, в том числе гибридные модели, сочетающие в себе как академические, так и профессиональные программы, показывают, что строгое разделение между академическим и профессиональным образованием становится все менее заметным. Процессы взаимного перехода из одной системы в другую с перезачетом полученных компетенций способствуют росту справедливости в образовании. Большое значение придается прозрачности системы образования в контексте обучения на протяжении всей жизни. Так, Федеральный институт профессионального образования и обучения (BIBB) определяет систему образования как прозрачную, если доступ к системе образования и переход из одного уровня в другой (например, между профессиональным и академическим образованием) возможен без препятствий структурного, процедурного и социального характера [16]. Дискуссии по этому вопросу ведутся особенно интенсивно в контексте закона о модернизации профессионального образования (BbiMoG [17]), в которых обсуждается вопрос о сопоставимости академического и профессионального образования. Реформирование программ повышения квалификации выпускников профессионального образования и присвоение им степени «Профессиональный бакалавр» (Bachelor Professional) и «Профессиональный магистр» (Master Professional) помогает повысить привлекательность профессионального образования среди молодежи.

Гибридные модели академического и профессионального образования

Дуальные и триальные программы обучения в вузе являются гибридными моделями, сочетающими в себе преимущества как профессионального, так и академического обучения. Взаимное дополнение практического опыта работы на предприятии научными знаниями оптимально готовит студентов к требованиям современного профессионального мира. Основой сотрудничества между высшим образованием и неуниверситетскими учебными заведениями (предприятия и школы профессионального обучения) является согласование учебных программ. Этапы теории и практики согласованы друг с другом по содержанию и скоординированы по времени. Существует множество форм чередования тренировок и учебы в вузе (блоковые, месячные, полугодичные). Можно выделить три модели таких программ (рис 1.).

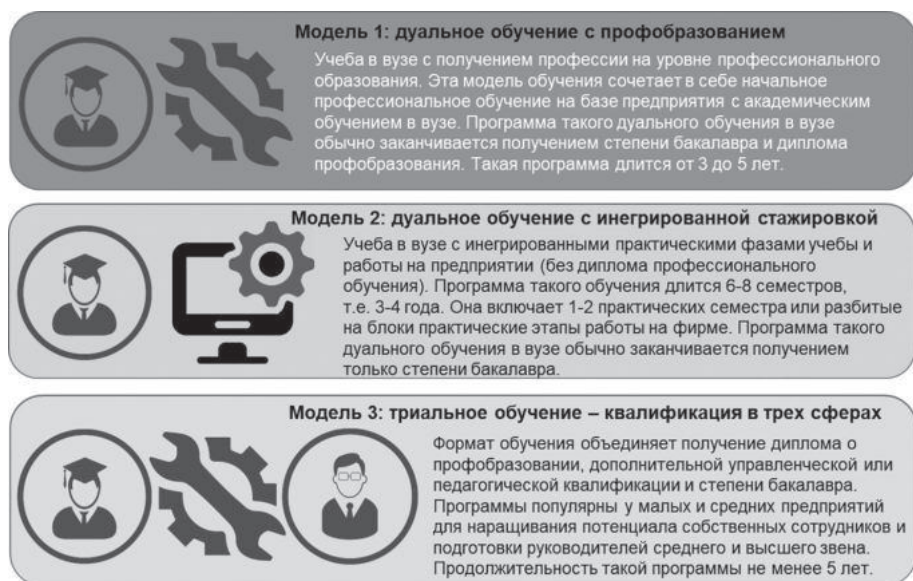


Рис. 1. Модели дуального и триального обучения в вузе

Роль предприятий в системе образования

Сектор экономики Германии охотно участвует в проведении программ дуального обучения (взаимосвязь между теорией и практикой), начиная с профориентации, дуального профессионального образования и дуальных вузовских моделей обучения и заканчивая дуальными программами повышения квалификации. Предприятия имеют наибольший потребительский интерес как конечный потребитель полученных в системе образования квалификаций. Поэтому значительная часть таких дуальных образовательных программ получает финансовую поддержку от предприятий. Отмечается ряд положительных эффектов такой коллаборации между сектором экономики и образования [18]:

- повышение привлекательности предприятий за счет гибкого предложения по обучению как в профессиональной, так и в академической сфере;

- компании оказывают помощь в разработке и реализации планов обучения и сдачи экзаменов, дают рекомендации по дальнейшему развитию учебной программы и даже стимулируют создание учебных курсов со специальным содержанием (с учетом своих потребностей), что повышает конкурентоспособность компании;
- растет чувство принадлежности к профессии и предприятию, что позволяет надеяться на то, что обучающиеся останутся на фирме после обучения;
- тесный контакт с сектором образования способствует дальнейшему сотрудничеству, например, в области прикладных исследований и т.д.

Система образования стремится гибко реагировать на запросы предприятий, что часто ведет к индивидуализации образовательных путей молодых людей. В свою очередь это приводит к учету потребностей гетерогенных групп обучающихся.

Цифровизация и устойчивое развитие в Европейском союзе

В Европе одним из главных приоритетных направлений является переход экономики и образа жизни на принципы устойчивого развития (баланс экологических, экономических и социальных факторов). Энергетический кризис влечет за собой переосмысление отношения к природным ресурсам и альтернативным источникам энергии, что ведет к далеко идущим последствиям для экономики и общества. Согласно результатам опроса Eurobarometer, практически для половины европейцев (49%) изменение климата является наиболее важным глобальным вызовом будущего. В то же время экологические цели европейского «Зеленого курса» поддерживаются широким большинством: 88% считают важным увеличение доли возобновляемой энергии в европейской экономике, а 80% полагают, что Европа должна стать к 2050 году первым в мире климатически нейтральным континентом и что необходимо поощрять рост рынка автомобилей с нулевым и низким уровнем выбросов. 91% опрошенных молодых европейцев (от 15 до 24 лет) считают, что снижение последствий изменения климата может способствовать улучшению их личного здоровья и благополучия [19].

С другой стороны, процессы цифровизации всех сфер жизнедеятельности также являются приоритетной сферой развития Европы. Так в марте 2022 года Европейским Советом и Европейским Парламентом было принято предварительное соглашение по программе «Навстречу цифровому десятилетию». Это решение направлено на укрепление цифрового лидерства Европейского Союза путем продвижения инклюзивной и устойчивой цифровой политики. Были определены конкретные цели в области развития цифровых компетенций, безопасной и устойчивой цифровой инфраструктуры, цифровой трансформации предприятий и оцифровки государственных услуг [20].

Цифровизация рассматривается как ключ к управлению многими трансформациями. Синергия цифровых технологий и технологий устойчивого развития может привести если не к решению проблем с изменением климата, то хотя бы к снижению негативного воздействия на окружающую среду. Специалисты видят в процессах декарбонизации (снижение количества выбросов парниковых газов) и цифровизации огромные шансы для европейских ком-

паний. Однако цифровая трансформация и последовательная защита климата требуют создания соответствующих политических и экономических условий, в том числе инвестирования и стимулирования развития таких технологий, как [21, 22]:

- аккумуляторные технологии, особенно в области электромобильности;
- цифровые технологии (облако, искусственный интеллект, квантовые вычисления);
- биотехнологии и неэкологические технологии;
- технологии преобразования парниковых газов в «полезную» энергию;
- технологии переработки отходов;
- полупроводниковые технологии;
- технологии Power-to-X для хранения излишков электроэнергии из возобновляемых источников энергии;
- цифровая инфраструктура и технологии стандарта 6G и т.д.

Согласно опросу 506 предприятий [23] половина из них (45%) хотят стать климатически нейтральными к 2030, еще 37% – к 2040 году. Цифровизация играет при этом большую роль. Компании, которые реализует конкретную стратегию устойчивого развития, интегрирует в нее цифровые технологии. 93% оценили значение цифровых технологий для процессов устойчивого развития между «имеют решающее значение» и «скорее важны». Примером применения коллаборации «цифровизация-экология» можно назвать применение искусственного интеллекта в энергетике: при управлении электрическими сетями и объединении энергетических секторов электроэнергетики, теплоэнергетики и транспорта. Кроме того, возможно применение анализа больших данных для повышения энергоэффективности в промышленности.

Важную роль в достижении поставленных целей играет система образования, которая призвана обеспечить обучение целевых групп и повышение квалификации мультипликаторов в русле устойчивого развития и цифровизации.

Промышленность 4.0

Промышленность 4.0 – это, в первую очередь, цифровизация производства (широкое использование сетевых, цифровых, автоматизированных технологий и т.д.). Такие системы и сети обеспечивают выход на новый, более эффективный уровень организации производства и управления цепочкой создания стоимости на протяжении всего жизненного цикла выпускаемой продукции.

Индекс «4.0» соответствует четвертой промышленной революции, которая оказала положительное влияние на формирование новых научных, технологических и производственных коллабораций, оптимизацию производства и сбалансированность затрат и энергоресурсов с применением новых технологий. Однако внедрение этих технологий происходит параллельно практически во всех сферах жизнедеятельности. Это привело к тому, что многие сферы получили этот индекс как символ взаимосвязи процессов: работа 4.0, образование 4.0, менеджмент 4.0 и устойчивое развитие 4.0. Основные сферы промышленности 4.0 представлены на рис. 2.



Рис. 2. Схема взаимодействия четырех сфер технологического развития промышленности 4.0 (с использованием [24])

Важно понимать, что применение современных технологий необходимо рассматривать через призму взаимодействия «промышленность 4.0 – устойчивое развитие»:

- воздействие на окружающую среду;
- рост конкуренции между предприятиями (баланс между большим и малым бизнесом) и странами (разный уровень экономики и социальной защищенности);
- доступность и безопасность рабочих мест (баланс квалификаций, охрана труда, инклюзивность и равноправие) и т.д.

Основная концепция промышленности 4.0 должна быть пересмотрена и реорганизована в интересах обеспечения устойчивого и инклюзивного развития [25]. Так, например, в производственном секторе Германии основное внимание уделяется оптимизации производства не только с точки зрения сбалансированности затрат на внедрение новых технологий. Целью развития промышленности является ресурсосберегающее и CO₂-нейтральное, цифровое производство с рабочими местами для всех уровней квалификации и степеней физических и умственных способностей. Синергия устойчивого развития и промышленности 4.0 порождает технологии цифрового управления

решениями в круговых экономических системах. А это, в свою очередь, ставит новые задачи перед образовательным сектором и расширяет требования к специалисту будущего [7, 26].

Перспективы развития системы образования и компетенции будущего

Вышеперечисленные тенденции в мировом развитии, на рынках труда и в самой системе образования требуют постоянного анализа и прогнозирования ключевых компетенций, умений и навыков, востребованных работодателями сейчас и в будущем. Эффективность таких прогнозов сложно оценить, поскольку последние развития мировых событий не были спрогнозированы в такой форме. Для адаптации профессиональной и академической подготовки специалистов, а также сектора повышения квалификации к требованиям современного цифрового производства и устойчивого развития должна быть создана соответствующая учебная инфраструктура и разработана методика преподавания. Некоторые методы и инновации в обучении, которые могут использоваться как самостоятельно, так и в комбинации, представлены ниже.

Лаборатории «MakerLabs»

В школьной, профессиональной и академической подготовке особую популярность получили так называемые лаборатории «MakerLabs» или «MakerSpace» – открытые высокотехнологические мастерские и социальные учебные пространства для работы в группах и самостоятельно над проектами с разнообразной тематикой. В таких лабораториях доступны передовые технологии (например, роботы, аддитивные, цифровые, ресурсосберегающие технологии и т.д.) для тестирования собственных инновационных и профессиональных идей. Такие лаборатории обеспечивают взаимодействие и общение между участниками, обмен знаниями, генерацию идей и налаживание контактов во время работы над проектами и после них [27, 28]. Например, в Отто-фон-Герике-Университет г. Магдебург существует 12 таких лабораторий, финансируемых землей Саксония-Анхальт. Они используются бесплатно студентами и преподавателями вуза. В оснащении MakerLab в вузе акцент делается на использование и разработку цифровых технологий (лаборатории для разработки мобильных приложений и веб-сервисов, цифровых финансовых технологий и т.д.) [29].

Разработка приложений дополнительной и виртуальной реальности для образования

Дополнительная, смешанная и виртуальная реальность и их приложения создают современную виртуальную учебную среду (например, в области производственно-технического обучения), открывают совершенно новые возможности для развития современных концепций преподавания и обучения, визуализации сложных объектов, взаимосвязей, полных технологических цепочек и практических рабочих процессов, работы машин, систем, узлов и т.д. и их использования для оптимизации рабочих и учебных процессов, позволяют получить опыт работы с цифровыми приложениями.

Обучение в сетевых сообществах и краудных платформах для работы и учебы

Сегодня практически все целевые группы используют электронное обучение (E-Learning) для развития своих компетенций и повышения квалификаций. Существует много форм такого обучения, которое рассматривается как допол-

нение к традиционным формам образования. Платформы электронного обучения предлагаются через интернет (гибкость места и времени доставки контента, интернационализация образования и т.д.) и могут быть использованы для обучения в группах, тандемах и самостоятельно при наличии учителя-модератора и без него. Тематическая направленность может быть фокусированной или разносторонней. Цифровое воспроизведение контента позволяет комбинировать самые разные форматы: видеоролики, сопровождаемые текстовым контентом, интерактивные элементы, игры (геймификация), чаты и т.д.

Крауд-инжиниринг – разработка продукта в проектной группе в сетевом сообществе – один из популярных среди молодых специалистов способов обучения и работы без привязки ко времени и месту. Проекты размещаются на интернет-платформах и каждый желающий может поучаствовать в выполнении заказа либо на коммерческой основе, либо с целью получения опыта.

Проектный метод обучения

Проектное обучение основывается на текущих, практических задачах, взятых из профессиональной практики. Обучающиеся работают как в группах, так и самостоятельно. При этом развиваются профессиональные, социальные и методологические компетенции. Цель состоит не только том, чтобы решить конкретную задачу, но и выбрать эффективную стратегию работы по разделам проекта и учесть решающие факторы. Важной частью работы является презентация и защита результатов.

Обучение в группе равных «peer-to-peer»

Тандемное обучение или обучение «peer-to-peer», которое подразумевает процессы обмена опытом и знаниями в группе себе равных (школьники, студенты, сотрудники). Возможны разные формы работы: репетиторство, дискуссия, группы поддержки, чаты и т.д. Такой метод, как и предыдущий, формирует не только профессиональные, но и социальные компетенции (работа в группе, взаимоподдержка и т.д.).

Многообразие предложений в программах обучения должно способствовать развитию различного набора компетенций и удовлетворять индивидуальные потребности целевых групп. Оно призвано стимулировать развитие потребности в самообучении в контексте обучения на протяжении всей жизни. Трансформация форм сотрудничества между участниками образовательного процесса – необходимое условие для создания эффективной инфраструктуры образования.

Современные компетенции и компетенции будущего

Современные компетенции и компетенции будущего, которые будут востребованы в ближайшие 5 лет, в значительной степени связаны с описанными в этой статье цифровизацией, устойчивым развитием и обучением на протяжении всей жизни. Среди них можно выделить следующие группы [30–32]:

- междисциплинарные компетенции (обладание знаниями и компетенциями в нескольких профессиональных направлениях, способность работать в группе специалистов разных профилей);
- компетенции, связанные с дигитализацией и ее технологиями (умение работать в виртуальных командах, на интернет-платформах вне времени и места, навыки прототипирования (3D-печать), навыки по работе

с информацией и кибербезопасности, использование умных машин и систем);

- компетенции в области Mindset (обучение в течение всей жизни, способность к самообучению, готовность к изменениям и т.д.);
- ориентированность на клиента (знание инструментов маркетинга и социологии, умение проводить анализ потребительского спроса и поведения и т.д.);
- социальные компетенции (межличностное сотрудничество, работа лидером и в команде, избегание и решение конфликтных ситуаций и т.д.);
- преобразующие навыки и компетенции для устойчивого развития (понимание причинно-следственных связей в сложных процессах в контексте устойчивого развития, разработка и внедрение решений по ресурсосбережению в профессиональной и личной жизни и т.д.).

Вышеперечисленные компетенции в той или иной мере находят свое отражение в обновлении профессиональных профилей профессий в соответствии с реальными потребностями промышленности и рынка труда и с учетом перспектив на будущее. Развитие компетенций целевых групп связано с подготовкой и повышением квалификации педагогического состава, как в сфере образования, так и на предприятиях (мастера-наставники) и является актуальной задачей для стран Европейского содружества и за его пределами.

Выводы и перспективы

Устойчивое развитие и дигитализация (в т.ч. промышленность 4.0) требуют новых квалификаций на рынке труда и реорганизации системы образования. При этом необходимо уделять внимание формированию профессиональных, социальных и методических компетенций в кооперации со всеми актерами системы образования (особенно сектор экономики). Дальнейшая разработка методической базы, а также эффективное использование ресурсов, например, применение цифровых технологий, новых форматов обучения, индивидуализация образования, учет потребностей отдельных групп в обучении и переквалификации приводит к расширению предложений на рынке образования.

Наряду с высоким уровнем профессиональных знаний, навыков и умений, владение цифровыми технологиями и осознанное обращение с целями, проблемами и стратегиями устойчивого развития являются так называемыми ключевыми компетенциями будущего. Сближение академического и профессионального образования, различные формы участия предприятий в образовательных программах, многообразие методов и форм преподавания с использованием новых технологий, стратегии подготовки педагогических кадров и многие другие темы, описанные в данной статье, являются перспективными направлениями развития системы образования. Однако дальнейшие стратегии развития системы образования должны быть основаны на постоянных исследованиях и анализе рынка труда, поскольку изменения, наблюдаемые в мировой экономике, обязательно приведут к новым тенденциям в системе образования в ближайшее время.

Совместные международные, межрегиональные и межотраслевые проекты по разработке, апробации и внедрению инновационных концепций непрерывного образования с ориентацией на промышленность 4.0 и устойчивое развитие экономики должны способствовать общему образовательному

пространству. Постоянный обмен опытом и знаниями между специалистами – залог эффективного развития всех сегментов социально-культурной и экономической сфер.

Литература:

1. Pol A., Redding S., Rossi-Hansberg E. (2022): «Globalization and Pandemics», <https://www.nber.org/papers/w27840> (Дата обращения 04.10.2022).

2. Dullien S. (2021): Nach der Corona-Krise: Die nächste Phase der (De-) Globalisierung und die Rolle der Industriepolitik, IMK-Policy Brief Nr. 100, Januar 2021, https://www.imk-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007939 (Дата обращения 04.10.2022).

3. Roemheld C. (2022): Deglobalisierung: Warum der Trend sich beschleunigt, 22 August 2022, <https://www.fidelity.de/fidelity-articles/themen-im-fokus/globalisierung-weltwirtschaft-neue-wirtschaftsordnung-markt-anlagestrategie/> (Дата обращения 04.10.2022).

4. Dorn F., Flach L., Fuest C., Scheckenhofer L. (2022): Langfristige Effekte von Deglobalisierung und Handelskriegen auf die deutsche Wirtschaft, ifo Institut, München, 2022, ifo Schnelldienst, 2022, 75, Nr. 09, 27-34, <https://www.ifo.de/publikationen/2022/aufsatz-zeitschrift/langfristige-effekte-von-deglobalisierung-und-handelskriegen> (Дата обращения 04.10.2022).

5. Schüller M., Dorn F., Loske R. (2022): Debatte um Deglobalisierung: Die wirtschaftliche Entflechtung hat einen Preis, 12.08.2022, <https://www.deutschlandfunkkultur.de/deglobalisierung-100.html> (Дата обращения 04.10.2022).

6. Petersen T., Bluth Ch. (2020): Die Corona-Transformation – Wie die Pandemie die Globalisierung bremst und die Digitalisierung beschleunigt, 24.09.2020, Bertelsmann Stiftung, https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/MT_Brief_Megatrendreport_2020_DT.pdf (Дата обращения 04.10.2022).

7. Karstina S.G., Zechiel O. (2021): Aspekte des lebenslangen Lernens im Kontext von Industrie 4.0 und nachhaltiger Entwicklung: Perspektiven der Umsetzung deutscher Erfahrungen in das System der technischen und beruflichen Bildung (TVET) in Kasachstan. Berufliche Bildung im deutsch-kasachischen Kontext - Duale Ausbildung in Logistik, Mechatronik und nachhaltiger Energieversorgung, 1. Auflage - Bielefeld: wbv Media. - 2021, S. 75-87.

8. Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen, Brüssel, den 21.11.2001, KOM(2001)678 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e5476cc7-f746-4663-9dd0-ec37bb5891bf/language-de> (Дата обращения 04.10.2022).

9. Europäische Union: Arbeitslosenquoten in den Mitgliedstaaten im August 2022, Ländergruppen & Organisationen, Statista, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/160142/umfrage/arbeitslosenquote-in-den-eu-laendern/> (Дата обращения 04.10.2022).

10. Fachkräftemangel steigt auf Allzeithoch, Pressemitteilung - 2. August 2022, ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e.V. <https://www.ifo.de/pressemitteilung/2022-08-02/fachkraeftemangel-steigt-auf-allzeithoch>, (Дата обращения 04.10.2022).

11. Schultz S. (2019): Deutscher Arbeitsmarkt auf außereuropäische Zuwanderung angewiesen. 12.02.2019, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/>

de/themen/aktuelle-meldungen/2019/februar/deutscher-arbeitsmarkt-auf-aussereuropaeische-zuwanderung-angewiesen/ (Дата обращения 04.10.2022).

12. Hickmann H., Koneberg F. (2022): Die Berufe mit den aktuell größten Fachkräftelücken, IW-Kurzbericht Nr. 67, 12. August 2022, <https://www.iwkoeln.de/studien/helen-hickmann-filiz-koneberg-die-berufe-mit-den-aktuell-groessten-fachkraefteluecken.html> (Дата обращения 04.10.2022).

13. OECD (2022), Bildung auf einen Blick 2022, wbv Media, Bielefeld/OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/dd19b10a-de> (Дата обращения 04.10.2022).

14. Linten M., Prüstel S. (2019): Akademisierung der Berufswelt Zusammenstellungaus: VET Repository, Version: 5.0, Juni 2019, Herausgeber Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), https://bibb-dspace.bibb.de/curly/bibbResolver.php?shrtu=AB_AkademisierungV5, (Дата обращения 04.10.2022).

15. Jenewein K. (2021): Duale Berufsbildung und Hochschulbildung unter dem Aspekt von Durchlässigkeit - ein hochaktuelles Thema, in Berufliche Bildung im deutsch-kasachischen Kontext - Duale Ausbildung in Logistik, Mechatronik und nachhaltiger Energieversorgung - Bielefeld: wbv Media; 2021, S. 29-38.

16. BIBB (2020): Bundesinstitut für Berufsbildung: Empfehlungen zur Durchlässigkeit zwischenberuflicher und hochschulischer Bildung vom 1. September 2020; veröffentlicht im Bundesanzeiger, Abrufbar unter: <https://www.bibb.de/de/687.php> (Дата обращения 04.10.2022).

17. Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung (BBiMoG), 20206 <https://aevo-lernkartei.de/bbig-novellierung-2020/> (Дата обращения 04.10.2022).

18. BiBB (2018): Erfolgsmodell Duales Studium, Leitfaden für Unternehmen. Herausgeber: BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft https://www.bibb.de/dokumente/pdf/BDA_Erfolgsmodell_Duales-Studium.pdf (Дата обращения 04.10.2022).

19. Zukunft Europas: Bürgerinnen und Bürger betrachten den Klimawandel als größte Herausforderung für die EU, Pressemitteilung 26-01-2022, Spezial-Eurobarometer 517, <https://www.europarl.europa.eu/news/de/press-room/20220119IPR21314/zukunft-europas-klimawandel-grosste-herausforderung-fur-die-eu-so-die-burger> (Дата обращения 04.10.2022).

20. Politikprogramm «Weg in die digitale Dekade»: vorläufige Einigung zwischen Rat und Europäischem Parlament, Pressemitteilung, 673/22, 14.07.2022, <https://www.consilium.europa.eu/de/press/press-releases/2022/07/14/policy-programme-path-to-the-digital-decade-the-council-and-the-european-parliament-reach-a-provisional-agreement/pdf> (Дата обращения 04.10.2022).

21. Berret M. (2021): Doppelte Chance für Europas Industrie, 22. Dezember 2021, <https://www.rolandberger.com/de/Insights/Publications/Doppelte-Chance-f%C3%BCr-Europas-Industrie.html> (Дата обращения 04.10.2022).

22. 6 bahnbrechende Technologien für unser Klima, Thyssenkrupp, <https://www.thyssenkrupp.com/de/stories/nachhaltigkeit-und-klimaschutz/6-bahnbrechende-technologien-fuer-unser-klima> (Дата обращения 04.10.2022).

23. 9 von 10 Unternehmen setzen ihre Klimaziele mit digitalen Technologien um. Bitkom e. V., Berlin, 27. Juli 2022, <https://www.bitkom.org/Presse/>

Presseinformation/Digitalisierung-und-Klimaschutz-in-Wirtschaft-2022 (Дата обращения 04.10.2022).

24. Fostec & Company (o.J.), Industrie 4.0, <https://www.fostec.com/de/kompetenzen/Digitalisierungsstrategie/industrie-4-0>, (Дата обращения 04.10.2022).

25. ООН (2019): Четвертая промышленная революция – реорганизация инновационной политики в интересах обеспечения устойчивого и инклюзивного роста, Организация Объединенных Наций, Экономический и Социальный Совет; Европейская экономическая комиссия Комитет по инновационной деятельности, конкурентоспособности и государственно-частным партнерствам Distr.: General; 21 January 2019, Russian, Original: English, https://unesco.org/fileadmin/DAM/ceci/documents/2019/CICPPP/Official_documents/ECE_CECI_2019_3_1900968R.pdf (Дата обращения 04.10.2022).

26. BMWI (2020): Nachhaltige Produktion: Mit Industrie 4.0 die Ökologische Transformation aktiv gestalten; Herausgeber Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), Öffentlichkeitsarbeit; November 2020; https://www.plattform-i40.de/PI40/Redaktion/DE/Downloads/Publikation/Nachhaltige-Produktion.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (Дата обращения 04.10.2022).

27. Krieg T. (2020): Erschließung und Gestaltung des Lernortes MakerSpace: Analyse des Bedarfes und der Anforderungen an die Berufsausbildung der Volkswagen Akademie Braunschweig/Salzgitter Masterarbeit zur Erlangung des akademischen Grades „Master of Science“ (M.Sc.), Institut I – Bildung, Beruf und Medien, Lehrstuhl für Ingenieurpädagogik und gewerblich-technische Fachdidaktik, 29.07.2020.

28. Karstina S.G., Zechiel O. (2021): Rolle der Infrastruktur «Universität - digitale Fertigung» bei der Ausbildung von Ingenieur*innen (basierend auf den deutschen Erfahrungen), Novosibirsk, 2021, [Роль учебной инфраструктуры «университет-цифровое производство» в подготовке инженеров (на примере опыта Германии)] (in Russisch). Цифровые трансформации в образовании (E-Digital Siberia'2021): материалы V Междунар. науч.-практ. конф. (Новосибирск, 21–22 апреля 2021 г.) / Сиб. гос. ун-т путей сообщения. – Новосибирск : Изд-во СГУПС, 2021. – 288 с

29. TUGZ (2021): MakerLabs: Gründungs- und Prototypenwerkstätten der OVGU, Transfer- und Gründerzentrum, <https://www.tugz.ovgu.de/makerlabs.html> (Дата обращения 04.10.2022).

30. Schmitz W. (2022): Bei Kompetenzen sind vor allem Zuverlässigkeit und Teamfähigkeit gefragt, Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 17. Feb 2022, <https://www.vdi-nachrichten.com/karriere/management/bei-kompetenzen-sind-vor-allem-zuverlaessigkeit-und-teamfaehigkeit-gefragt/> (Дата обращения 04.10.2022).

31. Eckhardt F. (2021): Future Skills: Top-10 Zukunftskompetenzen, StepStone und das Kienbaum Institut @ ISM 27.07.2021, <https://www.stepstone.de/e-recruiting/blog/future-skills-top-10-zukunftskompetenzen/> (Дата обращения 04.10.2022).

32. Transformative Skills Für Nachhaltigkeit, Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V. <https://www.stifterverband.org/transformative-skills-fuer-nachhaltigkeit> (Дата обращения 04.10.2022).

SWOT-АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ПРИКЛАДНОГО БАКАЛАВРИАТА ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ «СЕСТРИНСКОЕ ДЕЛО» КОКШЕТАУСКИМ ВЫСШИМ МЕДИЦИНСКИМ КОЛЛЕДЖЕМ

SWOT ANALYSIS OF APPLIED BACHELOR DEGREE FOR NURSING SPECIALTY IMPLEMENTATION BY KOKSHETAU HIGHER MEDICAL COLLEGE

О.В. Головина, Г.К. Махметова, И.И. Мокрова

*Кокшетауский высший медицинский колледж, Кокшетау, Казахстан
ovg73@mail.ru, g_makhmetova@mail.ru, iinya@yandex.kz*

O.V. Golovina, G.K.Makhmetova, I.I. Mokrova

*Kokshetau Higher Medical College, Kokshetau, Kazakhstan
ovg73@mail.ru, g_makhmetova@mail.ru, iinya@yandex.kz*

Аннотация: статья посвящена анализу образовательной деятельности Кокшетауского высшего медицинского колледжа в области реализации образовательной программы прикладного бакалавриата по специальности «Сестринское дело» и продвижения новых технологий обучения для ликвидации разрыва между теорией и практикой, подготовки дипломированных практико-ориентированных медицинских сестер новой фармации. В обзоре описана деятельность колледжа в рамках SWOT-анализа с применением примеров поддержки и организации обучающей среды для совершенствования сестринского образования, что дает возможность повышению качества подготовки специалистов сестринского дела новой фармации.

Ключевые слова: модернизация сестринского образования, опыт образовательной деятельности, прогрессивная образовательная среда, анализ удовлетворенности.

Abstract:: the article is devoted to the analysis of the educational activities of the Kokshetau Higher Medical College in the field of the implementation of the educational program of the applied bachelor's degree in the specialty «Nursing» and the promotion of new learning technologies to bridge the gap between theory and practice, the training of certified practice-oriented nurses of the new pharmacy. The review describes the activities of the college within the framework of SWOT analysis using examples of support and organization of the learning environment for improving nursing education, which makes it possible to improve the quality of training of nursing specialists of a new formation.

Keywords: modernization of nursing education, educational experience, progressive educational environment, satisfaction analysis.

Введение

Вхождение Казахстана в Болонский процесс диктует необходимость приведения системы образования, профессиональных стандартов, квалификаций и должностных позиций в соответствие с Европейскими директивами, в том числе и по сестринскому делу. Всемирная организация здравоохранения рас-

сма­три­ва­ет сес­трин­ский пер­со­нал как ре­аль­ный по­тен­ци­ал для удо­вле­тво­ре­ния ра­стущих по­тре­бо­стей на­се­ле­ния к до­ступ­ной ме­ди­цин­ской по­мо­щи. При этом ВОЗ под­твер­жда­ет, что укре­пле­ние и раз­ви­тие сес­трин­ско­го де­ла дол­жны под­дер­жи­вать­ся по­сред­ством:

- раз­ра­бот­ки стра­те­гии пла­ни­ро­ва­ния тру­до­вых ре­сур­сов и под­го­тов­ки сес­трин­ских ка­дров;
- соз­да­ния нор­ма­тив­ной пра­во­вой ба­зы для раз­ви­тия сес­трин­ско­го де­ла;
- обес­пе­че­ния ус­ло­вий для эф­фек­тив­ной де­я­тель­но­сти сес­трин­ско­го пер­со­нала и пол­ной ре­а­ли­за­ции сво­е­го про­фес­си­о­наль­но­го по­тен­ци­ала в со­труд­ни­че­стве с дру­ги­ми ка­те­го­ри­я­ми ме­ди­цин­ских ра­бот­ни­ков [1, с. 44] [3, с. 432] [6, с. 7].

Во всем мире актуально осмысление того, каким должно быть сестринское образование, каковы его миссия, роль и место в развитии страны. Предпринимаются меры по его совершенствованию. Концепция развития системы здравоохранения в Республике Казахстан определила новые требования к модернизации и развитию сестринского дела в рамках уровней образования, контроля качества образования на уровне международных стандартов, внедрение в практику института специалистов сестринского дела, развития современных сестринских доказательных практик, фундаментальной и прикладной сестринской науки [2, с. 3].

Эксперимент по внедрению образовательной программы прикладного бакалавриата в образовательных учреждениях среднего профессионального образования в 2014–2017 годах проводился для формирования и внедрения новых видов профессиональных образовательных программ для ликвидации разрыва между теорией и практикой, подготовки дипломированных практико-ориентированных медицинских сестер новой фармации. В образовательной программе прикладного бакалавриата по специальности «Сестринское дело», разработанной с участием финских экспертов, предусмотрено расширение самостоятельности и полномочий медицинских сестер в зависимости от уровня оказания медицинской помощи и профиля медицинской организации. В отличие от традиционной системы образования, новая программа является практико-ориентированной (Heikkila Johanna). Кокшетауский высший медицинский колледж был в составе 6 пилотных колледжей, реализовавших обучение прикладных бакалавров сестринского дела по экспериментальной программе. Это в свою очередь послужило основанием для реорганизации колледжа в высший медицинский колледж в 2016 году, что повысило гра­да­цию кол­лед­жа по уровню, под­ня­ло его ста­тус для осу­ществ­ле­ния под­го­тов­ки спе­ци­а­ли­стов но­во­го фор­мата.

Целью исследования является формирование объективного мнения о деятельности Кокшетауского высшего медицинского колледжа в рамках реализации образовательной программы прикладного бакалавриата специальности «Сестринское дело».

Методы исследования

Стратегическое планирование и аналитические методы исследования реализации плановой деятельности Кокшетауского высшего медицинского кол­лед­жа по­зво­ли­ли нам про­вес­ти SWOT-анализ вне­д­ре­ния об­ра­зо­ва­тель­ной про­грам­мы при­клад­но­го ба­ка­лав­ри­ата. Так­же, ис­поль­зуя эм­пи­ри­че­ские ме­то­

ды исследования, мы изучали мнение работодателей, педагогов и получателей образовательных услуг.

В рамках практической ценности данный анализ реализации образовательной программы прикладного бакалавриата имеет ключевое значение в самооценке деятельности колледжа и позволяет принимать обоснованные решения по стратегическому планированию, организации обучающей среды и подготовке развернутой модели специалиста сестринского дела в целом.

Результаты исследования ситуационно систематизированы в матрице SWOT-анализа и представлены следующим образом:

S – сильные стороны

- Миссия и Стратегическое планирование деятельности колледжа направлены на долгосрочные цели в рамках реформы сестринского дела РК и потребности рынка на национальном и мировом уровнях;
- наличие команды специалистов колледжа (рабочая группа), реализующих программу обучения прикладного бакалавриата на всех этапах, начиная с разработки программ пилотного проекта;
- обучение педагогов колледжа, в том числе за рубежом, и в Республике Казахстан с привлечением зарубежных специалистов.

Обучение педагогов колледжа проходили на различных циклах. И это не весь перечень всех программ:

- Развитие методологии образовательной программы для прикладной программы Бакалавра в «Медсестринском деле»;
- Интенсивная программа «Разработка образовательной программы прикладного бакалавриата по специальности «Сестринское дело»»;
- Выполнение, предзащита и защита дипломной работы. Фокус на методологию исследований в сестринском деле;
- Разработка образовательных стандартов прикладного бакалавриата по специальности «Сестринское дело» для обеспечения гибкой, ускоренной траектории обучения медсестер;
- Реформирование образовательного стандарта академического бакалавриата по специальности «Сестринское дело» для медицинских университетов;
- «Современное сестринское дело: от доказательства к действию»;
- «Имплементация учебных модулей ЮНИСЕФ по раннему развитию ребенка в образовательные программы высших медицинских колледжей РК для подготовки медицинских сестер универсально-прогрессивной модели, оказания патронажных услуг беременным женщинам и детям раннего возраста на уровне первичной медико-санитарной помощи (далее – ПМСП)»;
- Программа образования менторов – подготовка тренеров;
- «Доказательная сестринская практика и исследования в сестринском деле»;
- «Базовые компетенции преподавателя сестринского дела»;
- Повышение потенциала преподавателей 2-го семестра, основанное на компетентностном подходе по специальности «Сестринское дело»;
- Повышение потенциала преподавателей 3-го семестра обучения по специальности «Сестринское дело», основанное на компетентностном подходе;

- Повышение потенциала преподавателей 7-го семестра программы прикладного бакалавриата по специальности «Сестринское дело на основе компетентностного подхода»;
- Модернизация в сестринском управлении;
- Обучение тренеров по клиническому сестринскому руководству «Управление болью»;
- Продвинутый курс тренеров медицинской организации образования по организации симуляционного обучения.

Педагоги колледжа обменивались опытом на различных диалоговых площадках (издательство сборника, публикации в журналах, доклады и выступления на форумах, конференциях, заседаниях учебно-методических объединений и другие). Было издано учебное пособие «Организация и проведение клинической практики в медицинских колледжах Республики Казахстан».

Были опубликованы статьи:

- «Практика формирования базовых и профессиональных компетенций при подготовке специалистов сестринского дела в Кокшетауском высшем медицинском колледже», Мокрова И.И., Дыдыгина Е.О., Головина О.В.
- «Конструктивная социальная образовательная среда как инновационный процесс политики колледжа» Кадырбаева К.А., Головина О.В., Махметова Г.К.
- «Роль специалиста сестринского дела в планировании деятельности при отказе от вакцинации БЦЖ», Дыдыгина Е.О., Мусенов Р.Д.
- «Пациент-центрированное обучение как способ компетентностного подхода в образовании на этапе подготовки специалистов сестринского дела при проведении симуляционной сессии «Алгоритм оказания помощи при анафилактическом шоке»», Дыдыгина Е.О., Головина О.В., Мокрова И.И.
- «Доказательная сестринская практика – условие успешного развития сестринского дела», Головина О.В., Ярошинская И.К., Иткусова З.К.

Решая задачу модернизации сестринского образования, в колледже развивается прогрессивная образовательная среда (рис. 1) – созданы учебно-доклинические центры сестринских технологий, материнства и детства, симуляционные кабинеты доклинической практики по терапии, хирургии, комплекс лабораторий (санитарно-гигиенических, клинических и микробиологических), оснащенных современным оборудованием. Условия максимально приближены к практическому здравоохранению. Во все циклы дисциплин включены вопросы эффективной коммуникации и нравственно-этические аспекты, которые способствуют достижению результатов обучения. Студенты осваивают методы, приемы и навыки исследовательской работы, которые связаны с пациентом.

Практикуется постоянное совершенствование преподавателями колледжа педагогических компетенций, позволяющих разрабатывать программы/силлабусы, критерии оценивания различных видов работ (ОСКЭ, проектов и т.д.), и применять активные методы обучения (рис. 2).

Рабочей группой колледжа из числа преподавателей специальных дисциплин были разработаны и внедрены правила выполнения, оформления, защиты и критерии оценки дипломной работы. Разработаны материалы и критерии оценивания ОСКЭ по всем дисциплинам, где предусмотрена такая форма промежуточной аттестации.

Для развития системы эффективного взаимодействия с социальными партнёрами колледжем проведены следующие мероприятия:

- организована деятельность Индустриального совета колледжа;
- центром непрерывного образования Кокшетауского высшего медицинского колледжа подготовлено 217 менторов из числа специалистов сестринского дела клинических баз для обеспечения оптимального соотношения количества менторов и студентов 1:3 при прохождении клинической практики;
- организовано прохождение клинической практики обучающихся по всем образовательным программам на базах медицинских организаций.

Анализ удовлетворенности прикладных бакалавров клинической средой обучения оценивается с помощью проведения анкетирования CLES + T (Mikko Saankoski, 2002 г.), базирующегося на анализе содержания результатов. По результатам анкетирования 92% прикладных бакалавров удовлетворены атмосферой, благоприятствующей обучению, стилем руководства больничным отделением, организацией сестринского ухода, отношениями в форме студент-ментор, ролью преподавателя в объединении теории и практики.

Для постоянного развития и улучшения деятельности колледжа решаются следующие задачи:

- изучение потребности медицинских организаций города Кокшетау и Акмолинской области в специалистах и дальнейшее трудоустройство выпускников;
- использование ресурсов, ориентированных на популяризацию сестринских исследований;
- привлечение к руководству дипломными работами специалистов медицинских организаций;
- создание реестра прикладных сестринских исследований;
- выступление специалистов сестринского дела с результатами исследований на различных диалоговых площадках, публикации в журналах.

Дипломные работы представляют собой консолидацию результатов самостоятельного исследования студентов актуальных проблем в области избранной специальности: вопросы реорганизации деятельности сестринского персонала, исследование роли старшей медицинской сестры в организации работы операционного блока, эффективное использование потенциала специалистов сестринского дела и другие.

W – слабые стороны

- Дефицит педагогических кадров по профилю образования.
- Недостаточная острепенённость преподавательского состава.
- Низкий уровень владения английским языком студентами и преподавателями колледжа.
- Быстрое устаревание библиотечного фонда, высокая стоимость ресурсов.
- Отсутствие общественного объединения/ассоциации медицинских сестёр в области.

O – возможности

- Расширение и укрепление творческих связей с крупными научными центрами ближнего и дальнего зарубежья, авторитетными лидерами

сестринского образования.

- Популяризация медицинской специальности в обществе, увеличение конкурса на поступление.
- Создание собственных сборников, учебников, пособий по дисциплинам образовательной программы.
- Реализация дорожных карт программ и комплексного плана развития здравоохранения.

Т – угрозы

- Многократное изменение образовательного стандарта с изменением часов по модулям и дисциплинам, исключением в стандарте СРО и СРОП приводит к изменению траектории обучения и ставит под сомнение формирование профессиональных компетенций.
- Замена дипломной работы с защитой на итоговую государственную аттестацию (ИГА) и проектную деятельность уменьшает значимость научных сестринских исследований. Анализ зарубежного опыта подтверждает, что в результате внедрения сестринских исследований в практику происходят качественные изменения в оказании медицинской помощи населению: повышение удовлетворенности пациентов, сокращение сроков пребывания в стационаре, уменьшение числа осложнений и т.д. Представление о масштабах сестринских научных исследований можно получить из следующих фактов: в электронной базе поисковой системы Медлайн представлено 350 журналов по сестринскому делу; в Англии издается около 200 журналов по сестринскому делу; в регистр научных исследований в сестринском деле за 5 лет внесено более 20 тыс. новых публикаций. При этом в Канаде в 2005 году 30% зарегистрированных медицинских сестер имели ученую степень бакалавра. В последние годы отмечается увеличение числа медицинских сестер с учеными степенями бакалавра, магистра и доктора [4, с. 15] [5, с. 395].
- Консерватизм медицинских организаций в вопросах изменений штатного расписания и введения должностей медицинской сестры расширенной практики.
- Отсутствие заинтересованности медицинских организаций в сестринских исследованиях и отсутствие коммерциализации сестринских исследований.

Таким образом, нам хочется верить, что реформа сестринского образования, продвигающаяся медленно и с препятствиями, все-таки будет продолжаться и принесет свои результаты. Совершенствование сестринского образования даст возможность повышения качества оказания медицинской помощи специалистами сестринского дела и решения приоритетных вопросов сестринского дела, в частности:

1. Оптимизация соотношения специалистов сестринского дела в соответствии с клинической сложностью пациентов на уровне мировых стандартов.

2. Повышение компетенции специалистов сестринского дела в таких областях, как:

- общий уход за пациентами, включающий в себя новые делегированные врачами полномочия;

- улучшение качества обслуживания;
 - управление рисками;
 - безопасность пациентов и персонала;
 - непрерывное обучение;
 - участие в научной деятельности;
3. Развитие и расширение системы наставничества в таких областях, как:
- обучение и инструктаж пациента, его семьи и близких;
 - обучение, подготовка менторов из числа опытных медицинских сестер;
 - развитие программ для разъяснения и информирования важности предотвращения и своевременного лечения социально-значимых заболеваний;
4. Овладение навыками продуктивной коммуникации между медицинскими сестрами, многопрофильной командой, пациентами и их близкими.
5. Овладение навыками научно-исследовательской деятельности в области сестринских технологий.

За период реализации образовательной программы с 2014 по 2022 год Кокшетауским высшим медицинским колледжем был осуществлен выпуск студентов по специальности «Сестринское дело» с квалификацией «Прикладной бакалавр» в количестве 219 человек (в 2018 году – 50 чел., в 2020 – 25, в 2021 – 76, в 2022 – 68 чел., в том числе со сроком обучения 3 года 6 месяцев – 69 (31,5%), 1 год 6 месяцев – 150 (68,5%)). Трудоустройство прикладных бакалавров сестринского дела составило 97,2% (213 из 219). Из них в стационарах – 161 (75,6%), в поликлиниках – 56 (26%), в колледже – 2 (0,9%). Трудоустройство выпускников со сроком обучения 3 года 6 месяцев – работающих 61 (88%), поступили в вуз – 7 (10%). Трудоустройство выпускников со сроком обучения 1 год 6 месяцев – трудоустроены 150 (100%), в том числе продолжают обучение (академический бакалавриат) без отрыва от рабочего места – 51 выпускник (34%).

Выводы:

Кокшетауский высший медицинский колледж имеет достаточно много сильных сторон в образовательной деятельности, которые используются для реализации возможностей, а также для компенсации или нейтрализации угроз. Результаты аналитической работы реализации стандартов образовательных программ ориентируют колледж на совершенствование стратегического и ежегодного планирования деятельности. Аналитическая работа всех подразделений позволяет преподавателям видеть результаты обучения и перспективы совершенствования своей работы. Обоснованный опыт вызывает интерес к деятельности организации образования и позволяет участвовать в различных диалоговых площадках, перенимать и внедрять передовой опыт.

Литература:

1. Тулебаев К.А. Научное обоснование реформирования ПМСП в Казахстане в условиях перехода к рынку: автореферат доктора медицинских наук: 14.00.33. – Алматы: ВШОЗ, 1999. – С. 44.

2. Комплексный план развития сестринского дела в Республике Казахстан до 2020 года. Утверждён и.о. министра здравоохранения Республики Казахстан от 01.08.2014 г.

3. Салтман Р.Б., Фигейрас Дж. Реформы системы здравоохранения в Европе: анализ современных стратегий / пер. с англ. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2000. – 432 с.
4. Бурибаева Ж.К. Показатели оценки качества медсестринской деятельности // Сборник трудов международной конференции «Современные проблемы теоретической и клинической медицины». – Алматы, 2004. – С. 15–16.
5. Frauman A.C., Gilman CM Identification and measurement of nurse sensitive outcomes in pediatric nephrology nursing // Nephrology nurses journal. - 2001. - № 28 (4).-P. 395–399
6. Руководство для высших медицинских колледжей в вопросах реализации программы прикладного бакалавриата. Астана, 2019, 257 с.
7. Heikkila Johanna, Tiittanen Hannele, Katja Valkama. Stages of reforming the nursing service in the Republic of Kazakhstan. Plans and prospects, Articles J Health Dev 2018; 2 (27) Supplement: 3–6.

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К ТРАНСФОРМАЦИИ СЕСТРИНСКОЙ СЛУЖБЫ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

COMPREHENSIVE APPROACH TO THE TRANSFORMATION OF THE NURSING SERVICE IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Граф Маргарита

Общественное объединение «FORESIGHT- DEVELOPMENT», г. Астана, Республика Казахстан, mg.projectwb@gmail.com

Graf Margarita

«FORESIGHT- DEVELOPMENT» Public Association, Astana city, Republic of Kazakhstan, mg.projectwb@gmail.com

Аннотация: проводимые в последние годы реформы в отрасли здравоохранения предопределили необходимость расширения компетенций специалистов среднего звена и делегирование ряда функционала к ним от врачебного персонала. Инициативы государства сегодня ориентированы на совершенствование образовательной траектории специалистов сестринского дела и создание оптимальной профессиональной среды для их деятельности. Данные инициативы призваны обеспечить отрасль специалистами среднего звена, отвечающими всем вызовам отрасли – предоставление качественного и доступного здравоохранения для каждого гражданина страны.

Ключевые слова: медицинская сестра расширенной практики, новая модель управления сестринской службой, образовательная траектория

Abstract: the reforms carried out in the healthcare industry in recent years have predetermined the need to expand the competencies of mid-level specialists and delegate a number of functions to them from medical personnel. The state's initiatives today are focused on improving the educational trajectory of nursing specialists and creating an optimal professional environment for their activities. These initiatives are designed to provide the industry with mid-level specialists who meet all the challenges of the industry - providing high-quality and affordable healthcare for every citizen of the country.

Keywords: extended practice nurse, new model of nursing service management, educational trajectory

Введение. Предоставление качественного и доступного здравоохранения для каждого гражданина определено основополагающей целью системы здравоохранения Республики Казахстан [1]. За прошедшее десятилетие в стране был принят широкий спектр мер, направленный на повышение эффективности системы здравоохранения [2]. Сестринская практика, являясь составной частью отрасли и гармонизированная с ее вызовами, определяет одним из основополагающих инструментов процесса трансформации медицинской помощи расширение компетенций специалистов среднего звена и делегирование ряда функционала к ним от врачебного персонала (особенно на уровне первичной медико-санитарной помощи (далее – ПМСП). Для формирования пула

квалифицированных специалистов среднего звена, способных реализовывать вызовы отрасли, в рамках проектов между Правительством РК и Международным Банком Реконструкции и Развития («Передача технологий и проведение институциональных реформ в секторе здравоохранения» (2009–2015) и «Социальное медицинское страхование» (2017–2021) проведен ряд инициатив по совершенствованию системы подготовки и созданию соответствующей профессиональной среды для их деятельности [3, 4].

Целью статьи является обзор эффективности проведенных инициатив государства по совершенствованию сестринского образования и сестринской практики.

Основная часть. В статье проведен анализ процесса реформирования сестринской службы РК, в частности оценена рациональность проведенных инициатив по совершенствованию системы подготовки специалистов среднего звена и эффективность новой модели управления сестринской службой страны.

Ориентир государства на передовой опыт в построении эффективной системы здравоохранения предопределило необходимость в трансформации сестринской службы комплексно: от процесса подготовки специалистов на всех уровнях до создания оптимальной профессиональной среды.

Первоочередная инициатива проводимых реформ заключалась в совершенствовании образовательной траектории специалистов сестринского дела в соответствии с Европейскими директивами, идеологически призванной формировать пул конкурентоспособных кадров для отрасли. Традиционная подготовка, наследуемая от советской системы образования, в современных реалиях не позволяла имплементировать передовые подходы к организации медицинского процесса для оказания качественной помощи в стране.

Обеспечение отрасли специалистами среднего звена осуществлялось раньше только за счет подготовки на уровне технического и профессионального образования (ТиПО) на базе медицинских колледжей, определяя им роль и функционал в профессиональной среде в качестве «зависимого исполнителя врача». Сегодня также основной пул специалистов среднего звена готовится на уровне ТиПО (4-й уровень Отраслевой рамки квалификации РК) на базе 88 медицинских колледжей, но изменился подход к их обучению за счет внедрения модульно-кредитной технологии, призванной создать условия для максимальной индивидуализации/ самостоятельности обучения, ориентированной на компетентностные результаты обучения и внедрение клинической практики под руководством обученных менторов.

Опираясь на общую концепцию реформирования отрасли в стране, перед системой здравоохранения стала задача по расширению компетенций специалистов среднего звена и делегирования ряда функционала к ним от врачебного персонала, что послужило основой для внедрения с 2014 года программы подготовки по прикладному бакалавриату (5-й уровень) (рис. 1). Данная образовательная программа была внедрена в пилотном режиме в 6 медицинских колледжах страны, и с 2016 года – повсеместно в реорганизованных медицинских колледжах, и ориентирована на подготовку специалистов с расширением их независимой практики. Сегодня по данной программе уже подготовлено более 4,5 тыс. человек (менее 1% по отношению к общей численности обученных специалистов среднего звена).

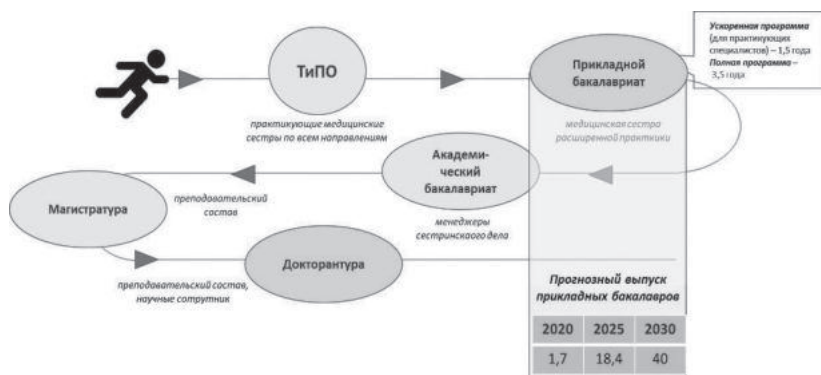


Рис. 1. Траектория подготовки специалистов среднего звена для системы здравоохранения

Для подготовки специалистов нового формата, помимо формирования образовательного контента, в стране определен путь реструктуризации существующих медицинских колледжей в высшие, дающие им законодательную основу для реализации программ прикладного бакалавриата. С 2014 года 37 медицинских колледжей получили такой статус (44% от общей численности колледжей при плановом значении 30%), охватив все регионы страны для равномерного обеспечения отрасли медицинскими сестрами расширенной практики (рис. 2).

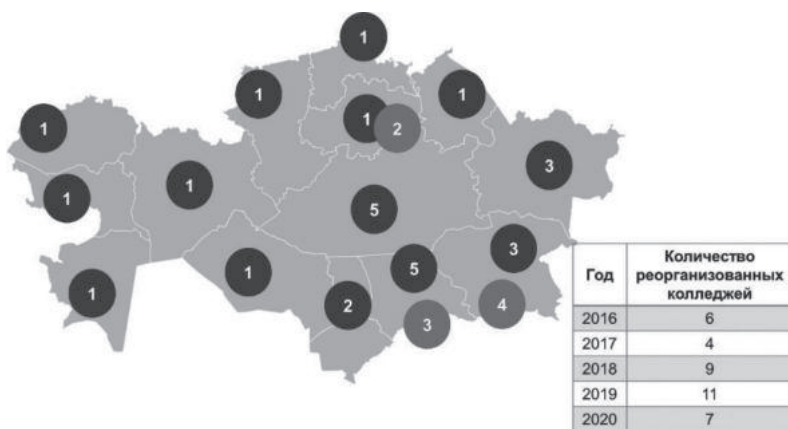


Рис. 2. Картограмма реорганизованных медицинских колледжей в РК

Компетенции, которые возлагаются на менеджеров в сестринском деле (главная сестра медицинская, заместитель директора по сестринскому делу, преподаватель организаций образования по сестринскому делу), определили необходимость приобретения практикующими специалистами знаний и навыков, соответствующих уровню бакалавриата. Внедрение подготовки специ-

алистов с набором управленческих компетенций на уровне академического бакалавриата (6-й уровень) на ранних этапах не нашло должного отклика среди практического здравоохранения в силу низкого уровня практико-ориентированности выпускников программы. В 2019 году, в рамках трансформации образовательной траектории специалистов сестринской службы, претерпела изменения и программа прикладного бакалавриата, которая выстроена в соответствии с требованиями Европейской директивы о признании квалификации специалистов (2013/55/EU) (объем практического обучения должен составлять не менее 40% от общего количества часов) [5].

Реформирование сестринской службы сегодня определяет необходимость в увеличении доли медицинских сестер с пересмотренным набором компетенций (прикладной и академический бакалавриат) к 2040 году до 40%, что нашло свое отражение в региональных планах развития [6]. С целью достижения данного индикатора, а также принимая во внимание что его выполнение возможно в большей степени за счет работающих специалистов отрасли, была внедрена образовательная программа переподготовки от уровня прикладного до академического бакалавриата, позволяющая в ускоренном режиме приобрести соответствующие компетенции.

Завершением образовательной траектории специалистов сестринской службы в казахстанской системе определена докторантура (8-й уровень), через получение степени магистра (7-й уровень), призванной укрепить преподавательский потенциал уровня ТиПО, академического и прикладного бакалавриата, и как следствие повысить качество подготовки специалистов сестринской службы и их конкурентоспособность на профессиональном рынке, а также развить сестринскую науку на территории Казахстана.

Идеологически, выстроенная образовательная траектория призвана обеспечить отрасль специалистами, отвечающими всем вызовам отрасли – предоставление качественного и доступного здравоохранения для каждого гражданина страны.

В основе реформирования сестринской службы, гармонизированной с вызовами отрасли здравоохранения Казахстана, помимо совершенствования образовательной траектории специалистов среднего звена была определена необходимость в трансформации профессиональной среды. В рамках стратегических инициатив отрасли в Казахстане проводятся инициативы по внедрению новой модели управления сестринской службой, в основе которой определена интеграция первичного и командного подходов. В основе первого определен пациент-центрированный подход, обеспечивающий непрерывность ухода и безопасность пациента, поддерживающий профессионализм медицинских сестер, их автономию, широкие полномочия должностей и независимое принятие решений; второй закладывает основу организации многопрофессиональной команды медицинских сестер, врачей и других специалистов здравоохранения.

Создание параллельных равноправных структур врачей и медицинских сестер в организационной структуре медицинской организации призвано способствовать реорганизации существующих механизмов координации за деятельностью среднего медицинского персонала от иерархически прямо-

го надзора к стандартизации и взаимному согласованию. Структурой выделена роль сестринской профессии путем введения в структуру организации деятельности высококвалифицированных специалистов сестринского дела с соответствующим уровнем ответственности и полномочиями, и включением обязательного участия медицинских сестер в управленческих процессах (заместители главного врача по сестринскому делу, главная и старшая медицинская сестра), а также нормативным закреплением должности «медицинская сестра расширенной практики». В качестве основных функциональных обязанностей медицинских сестер нового формата определено: планирование и осуществление независимого профессионального сестринского ухода, консультирование и обучение пациентов и их родственников по управлению заболеванием; организация и осуществление деятельности по укреплению здоровья и профилактике заболеваний; ведение статистического учета и отчетности в сестринской документации.

В качестве решения по оптимизации штатного расписания медицинских организаций рекомендовано для поликлиник реорганизовать 1,0 ставку участковой медицинской сестры на педиатрических и терапевтических участках, для стационаров – ставок медицинских сестер в приемном отделении и введение ставок в каждое клиническое отделение стационара «медицинской сестры расширенной практики» и «младших медицинских сестер по уходу».

Пилотирование новой модели управления сестринской службой в 7 регионах страны (Акмолинская, Западно-Казахстанская, Павлодарская, Кызылординская, Южно-Казахстанская (после Туркестанская) области, города Алматы и Астана) в 31 медицинской организации (10 организаций ПМСП, 14 многопрофильных стационаров и 7 перинатальных центров) выявило ряд проблемных вопросов, препятствующих повсеместной имплементации новых принципов к организации сестринского процесса на национальном уровне:

- отсутствие должной системы финансирования деятельности медицинских сестер расширенной практики. Проводимые инициативы в данном направлении (в соответствии с тарифной сеткой В3 заработная плата специалистов с академическим и прикладным уровнем подготовки предопределяет необходимость в увеличении фонда оплаты труда на 20%) несоизмеримы с объемом услуг, делегированного от врачебного персонала, и с расширенным функционалом (независимая сестринская практика повышает уровень ответственности). Перед системой здравоохранения стоит важная задача по пересчету тарифов как клиничко-затратных групп, так и комплексного подушевого норматива с учетом включения дополнительных сестринских услуг. В условиях ПМСП необходимо инициировать разработку тарифов на каждую независимую сестринскую услугу, в том числе для внедрения программы управления заболеваниями и универсально-прогрессивной модели патронажной службы, и для каждой из делегированных функций по методу формирования тарифа «сумма расходов к базовому комплексному подушевому нормативу»;

- отсутствие регламентации стандартизации сестринской практики в отрасли. Несмотря на то, что нормативно за медицинской сестрой закреплены компетенции по постановке сестринского диагноза и осуществлению сестринского вмешательства (что идеологически предполагает формализацию

сестринских записей в рамках своих полномочий), функционалом не регулируется данный вид деятельности, в последствие ограничивая сестринский персонал в организации своей независимой профессиональной деятельности. В нормативно-правовой базе отрасли не закреплена функция по ведению медицинских записей со стороны медицинских сестер расширенной практики, поэтому требуется необходимость по введению в перечень учетной и отчетной документации формы для отдельного сестринского приема в соответствии с классификатором сестринской практики. Для эффективной деятельности медицинских сестер новой формации уже проведена работа по адаптации международного классификатора сестринской практики Clinical care classification (176 сестринских диагнозов и 804 сестринских вмешательства и действий по уходу), на основании которого разработано 33 первичные формы сестринской документации;

- недостаточный уровень заинтересованности во внедрении и адаптации стандартизированных документов сестринской практики. С целью формирования качественной сестринской практики, стандартизирующей профессиональную среду специалистов среднего звена разработан перечень документов, регламентирующих независимую практику отрасли (15 клинических сестринских руководств и 45 стандартов операционных процедур к ним) и Кодексом РК «О здоровье народа и системе здравоохранения» введено понятие «клинические сестринские руководства» [7].

В завершение, совершенствование сестринской службы в общей концепции проводимых реформ в системе здравоохранения ориентировано на формирование пула квалифицированных специалистов среднего звена и передовой сестринской практики в отрасли, способной быть частью качественного и доступного здравоохранения для каждого гражданина.

Заключение. За последнее десятилетие в отрасли здравоохранения активно проводятся инициативы по совершенствованию сестринской службы через построение вертикальной системы подготовки специалистов среднего звена с набором компетенций, способных реализовать вызовы отрасли. Ориентированность на подготовку специалистов с расширением их независимой практики способствует расширению доступности медицинской помощи гражданам страны. Внедрение новой модели управления сестринской службы и стандартизация процессов, через решение проблем с финансированием деятельности медицинских сестер, регламентацией стандартизации сестринской практики в отрасли и повышением уровня заинтересованности во внедрении и адаптации стандартизированных документов, позволит созданию в отрасли эффективной сестринской практики в стране.

Литература:

1. Абилкайыр Н.А. Реформирование системы здравоохранения Казахстана: основные проблемы, пути решения //Ж.: Вестник Казахстанского Национального медицинского университета. – №2. – 2019 – с. 206–209.
2. Директива Европейского союза (ЕС) 2013/55 / ЕС (О признании профессиональных квалификаций). Ссылка: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32013L0055&from=EN>
3. Закон Республики Казахстан от 6 ноября 2008 года №77-IV «О ратифи-

кации Соглашения о займе (Проект по передаче технологий и проведению институциональных реформ в секторе здравоохранения Республики Казахстан между Республикой Казахстан и Международным Банком Реконструкции и Развития».

4. Закон Республики Казахстан от 30 мая 2017 года № 67-VI «О ратификации Соглашения о займе (Проект социального медицинского страхования) между Республикой Казахстан и Международным Банком Реконструкции и Развития».

5. Кодекс РК от 7 июля 2020 года № 360-VI «О здоровье народа и системе здравоохранения» введено понятие «клинические сестринские руководства».

6. Постановление Правительства Республики Казахстан от 12 октября 2021 года №725 «Об утверждении национального проекта «Качественное и доступное здравоохранение для каждого».

7. Policy Brief «Внедрение новой модели управления сестринской службой в организациях здравоохранения для повышения эффективности деятельности специалистов сестринского дела и их вклада в охрану здоровья населения», под ред. Байгожина З.А., Койков В.В., Шалхарова Ж.С. и др., 2018.

**СТАНДАРТЫ WORLDSKILLS: ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ В ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ
ВЫСШЕГО КОЛЛЕДЖА НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
ИМ. М. УТЕБАЕВА**

**WORLDSKILLS STANDARDS: EXPERIENCE OF USING THE HIGHER COLLEGE
OF NEW TECHNOLOGIES NAMED AFTER M. UTEBAEV**

**Жантурсынова Л.А.
Zhantursynova L.A.**

Копбаева Г.К.

*Высший колледж новых технологий им. Манана Утебаева
г. Шымкент, Казахстан
lezzet_-1967@mail.ru
gulnarakyatovna@mail.ru*

Копбаева Г.К.

*Higher College of New Technologies them. Manapa Utebaeva
Shymkent, Kazakhstan
lezzet_-1967@mail.ru
gulnarakyatovna@mail.ru*

Аннотация: *сегодня чрезвычайно актуально участие обучающихся в профессиональных конкурсах. Особенно это важно для выпускников учебных заведений, обучающихся рабочим профессиям, которые должны быть конкурентоспособны на рынке труда. Большую популярность получил чемпионат рабочих профессий WorldSkills.*

В статье рассматривается один из важнейших инструментов в реализации комплекса мер, направленных на совершенствование системы профессионального образования, которым является участие в движении WorldSkills. Сегодня стандарты Worldskills становятся стандартами подготовки кадров. Раскрывается система формирования и развития конкурсов профессионального мастерства в соответствии со стандартами WS, призванная организовать разработку новых образовательных программ, использовать эффективные методики и технологии не столько для подготовки обучающихся к участию в национальных и международных конкурсах профессионального мастерства WorldSkills, сколько для развития системы педагогического образования, коррелирующей с существующими требованиями, предъявленными современным обществом к уровню профессиональной подготовки педагогических кадров.

Ключевые слова: *WorldSkills; профессиональный стандарт; качество подготовки; квалификационный экзамен; профессиональные компетенции; претендент; тренер-наставник.*

Abstarct: *today, the participation of students in professional competitions is extremely important. This is especially important for graduates of educational institutions studying for working professions, which must be competitive in the labor market. The WorldSkills championship of blue-collar professions has gained great popularity.*

The article discusses one of the most important tools in the implementation of a set of measures aimed at improving the system of vocational education, which is participation in the WorldSkills movement. Today, Worldskills standards are becoming standards for training. The system of formation and development of professional skills competitions in accordance with the WS standards is revealed, which is designed to organize the development of new educational programs, use effective methods and technologies not so much to prepare students for participation in national and international WorldSkills professional skills competitions, but to develop a system of teacher education that correlates with existing requirements imposed by modern society on the level of professional training of teaching staff.

Keywords: worldSkills; professional standard; quality of training; qualification examination; professional competences; applicant; trainer-mentor.

Введение.

Одним из направлений профессиональной деятельности, подтверждающей качество подготовки специалистов, является успешное участие обучающихся в профессиональных конкурсах и чемпионатах рабочих профессий, в частности, в рамках движения WorldSkills. Сегодня стандарты Worldskills становятся стандартами подготовки кадров. [1]

Основная часть

Высший колледж новых технологий им. Манапа Утебаева ежегодно участвует в чемпионате Worldskills. Каждый год студенты нашего колледжа занимают призовые места. Преподаватели и мастера производственного обучения кафедры строительных дисциплин принимают активное участие в подготовке студентов по следующим компетенциям: «Облицовка плиткой», «Кирпичная кладка», «Сухое строительство и штукатурные работы»

Для этого обновляется содержание профессиональных программ в соответствии с требованиями Технического и Профессионального Образования, профессиональных стандартов Worldskills, развивается и увеличивается количество компетенций, разрабатываются комплекты оценочных средств, которые предполагают прохождение квалификационного экзамена в форме демонстрационного экзамена согласно профессиональным стандартам по определенным направлениям. [2]

Ежегодно внутри колледжа проводятся отборочные соревнования среди студентов колледжа. Лучшие студенты участвуют в городских и областных соревнованиях, где, как правило, обучающиеся нашего колледжа всегда занимают призовые места.

Подготовка к конкурсу начинается с выбора претендента-участника.

Кандидат на участие в конкурсе должен обладать такими качествами, как аккуратность, ответственность, физическая выносливость, способность к самоанализу, готовность к внеурочным временным затратам и усилиям в период подготовки к конкурсу.

Важнейшим параметром при отборе кандидата является его мотивация – желание участвовать в конкурсе не только с целью достижения победы, но и стремлением к профессиональному росту, соответствию своей будущей квалификации требованиям современных профессиональных стандартов.

В связи с этим преподавателям, ответственным за подготовку обучающе-

гося к конкурсам, предстоит сделать не только правильный выбор кандидата, но и решать воспитательные задачи по морально-психологической подготовке будущих участников, возможно совместно с педагогом-психологом. [3]

Для каждого претендента на участие в конкурсе тренер-наставник разрабатывает индивидуальную программу подготовки. Конкурсант должен обладать профессиональными знаниями и навыками, необходимыми для выполнения конкурсного задания, знать и соблюдать регламент соревнований, требования охраны труда, а также соблюдать кодекс этики.

Необходимо провести актуализацию и оценку базовых знаний, умений обучающихся по профессиональной компетенции методом тестирования, а также наблюдения при выполнении практических заданий, чтобы включить в программу подготовки этап устранения имеющихся ошибок и пробелов.

Конкурсант должен быть ознакомлен с необходимой информацией, изучив документы, используемые при подготовке к чемпионату WSK:

- Правила Чемпионата
- Техническое описание компетенции
- Конкурсные задания
- Инфраструктурный лист
- Критерии оценки
- Требования техники безопасности
- Кодекс этики Worldskills

Преподаватель, выполняющий функции тренера-наставника по подготовке участника конкурса профессионального мастерства по правилам WorldSkills должен быть заинтересованным в достижении поставленной цели, способным методически грамотно и рационально организовать свою работу и деятельность обучающегося по подготовке к предстоящему соревнованию. Ответственность, психологическая устойчивость, профессионализм – одни из главных факторов успеха тренера и конкурсанта. Важным средством повышения качества образовательного процесса является материально-техническая база. Умелое владение и активное использование современных образовательных технологий преподавателями, мастерами производственного обучения.

Также немаловажное значение в подготовке обучающихся к чемпионату является организация практики, выполнение технологических процессов на объекте капитального строительства по специальности 1401000 «Строительство эксплуатация зданий и сооружений». В профессиональный цикл образовательной программы по специальности входят учебная и производственная практики, которые проводятся при освоении обучающимися профессиональных компетенций в рамках профессиональных модулей и реализуются как в несколько периодов, так и рассредоточено, чередуясь с теоретическими занятиями в рамках профессиональных модулей. [4]

Учебная практика по специальности направлена на формирование у обучающихся умений, приобретение первоначального практического опыта и реализуется в рамках профессиональных модулей по основным видам профессиональной деятельности для последующего освоения ими общих и профессиональных компетенций по избранной специальности.

В рамках практики студенты должны продолжать формирование профессиональных компетенций:

выполнять подготовительные работы на строительной площадке;
выполнять строительно-монтажные, в том числе отделочные работы на объекте капитального строительства;
проводить оперативный учет объемов выполняемых работ и расходов материальных ресурсов;
осуществлять мероприятия по контролю качества выполняемых работ и расходуемых материалов.

Производственная практика помогает приобрести опыт по подготовке строительной площадки, участков производств строительных работ и рабочих мест в соответствии с требованиями технологического процесса, в определении перечня работ по обеспечению безопасности строительной площадки, организации и выполнению производства строительно-монтажных, в том числе отделочных работ, в определении потребности в материально-технических ресурсах, контроле качества и объема строительных работ, составлении калькуляций сметных затрат на используемые материально-технические ресурсы и первичной учетной документации по выполненным строительно-монтажным, в том числе отделочным работам и т.д. [5]

Современный этап развития общества характеризуется ускоренными темпами освоения технологий. Непрерывно требуются новые идеи, подходы в профессиональном образовании.

Ежедневно по окончании учебной практики подводятся итоги, разбираются ошибки, нестандартные ситуации. К примеру, какие операции и какими материалами их произвести, если поверхность конструкции поражена грибом, или вдруг оттянуло финишную шпаклевку, по каким причинам, что нужно для ремонта поверхности.

Критерии оценивания выполненных работ:

- время, за которое выполнена работа;
- качество работ (на занятиях во время вводного инструктажа студенты получают таблицы с допустимыми отклонениями);
- точность подсчета материалов в соответствии с нормами, способы сэкономить материал, не теряя качества;
- правильность заполнения актов скрытых работ и журнала производства работ. [6]

Данный подход организации учебной практики соответствует требованиям стандартов Worldskills и способствует качественной подготовке ребят к чемпионату по компетенциям «Кирпичная кладка» и «Сухое строительство и штукатурные работы», «Облицовка плиткой». На региональных чемпионатах г. Шымкента и Туркестанской области конкурсанты не только «оттачивают» профессиональные навыки, но и проявляют свои лучшие личностные качества: трудолюбие, выдержку, волю к победе, работу в команде и поиск решений, выбор необходимой информации и интерес к профессии. Участники чемпионата получают бесценный опыт, который, несомненно, пригодится им в жизни. В течение чемпионата упорным трудом участники доказывают свой профессионализм и стремление к победе. Конкурсные задания по всем компетенциям достаточно сложные, что требовало от участников высокую концентрацию внимания, аккуратность и точность, хорошую физическую подготовку. Движе-

ние WorldSkills – один из самых значимых проектов по совершенствованию системы профессионального образования, который помогает внедрить международные практики и стандарты в систему подготовки рабочих кадров. Это яркий праздник торжества рабочих профессий, мастерства и таланта.

Важным фактором успешной подготовки студентов является высококвалифицированный педагогический состав, работа сертифицированных экспертов по организации и проведению чемпионатов по стандартам WorldSkills.

В результате полученного опыта в процессе участия в чемпионате по стандартам WorldSkills меняется система профессиональной подготовки в колледже:

- Разрабатывается новое содержание программ профессионального обучения с учетом потребностей экономики региона, современных производственных технологий для студентов колледжа. Содержание образования определяется, исходя из требований ТипО по специальностям, профессиональных стандартов, стандартов WSK и направлено на освоение новых компетенций. Создаются механизмы практикоориентированной, в том числе дуальной профессиональной подготовки, соответствующим приоритетам развития региона.

- Используются гибкие модульные образовательные программы, осуществляется поддержка индивидуальных образовательных траекторий студентов.

- Функционирует учебно-производственное предприятие на базе колледжа.

- Проводится системная работа по повышению квалификации и развитию педагогических кадров.



ФОТО КОПБАЕВОЙ Г.К.



ФОТО КОПБАЕВОЙ Г.К.



ФОТО АБИЛБЕКОВОЙ А.А.

Важной составляющей является профессиональная этика, которая проявляется в тесной связи конкурсанта с деятельностью членов определенной группы и неразрывном единстве с теорией общей морали. Как известно, производственная и социальная деятельность накладывает отпечаток на сознание и поведение человека. Несомненна роль в обществе потребности наставника передавать свой опыт и знания подрастающему поколению.

Здесь появляется особый вид социально необходимой деятельности, который включает в себя профессиональную педагогическую тактику. Деятельность педагога-наставника ориентирована на формирование личности учащихся и их профессиональное становление. [7]

Профессионально-педагогический такт проявляется в следующих аспектах:

- в умении сдерживать свои чувства и вести себя в трудной ситуации, в умении сохранять спокойствие;
- учитывать возрастные и индивидуальные особенности участника;
- склонность к критической самооценке собственного труда;

- в сочетании требований добропорядочности с чутким отношением к конкурсантам;

- способность своевременно и правильно оценивать.

Здесь хотелось бы отметить, что при оценке работ участников конкурса каждый компатриот должен быть правильным и справедливым.

Авторитет наставника, моральные нормы, которыми он руководствуется в своей профессиональной деятельности и жизни, отношение к своему педагогическому труду, ученикам, коллегам – все это должно быть на первом месте для духовно-нравственного развития и воспитания обучающихся. Никакие воспитательные компетенции не будут эффективными, если компатриот не станет для конкурсантов главным образцом нравственного и гражданского личностного поведения.

Заключение

Современный этап развития общества характеризуется ускоренными темпами освоения технологий. Непрерывно требуются новые идеи, подходы в профессиональном образовании.

Одним из престижных профессиональных конкурсов, цель которого заключается в развитии профессиональных компетенций, повышении престижа высококвалифицированных кадров, демонстрации важности компетенций для экономического роста и личного успеха является чемпионат WorldSkills.

Основным требованием (стандартом) WorldSkills выступает демонстрация приобретенных навыков. Внедрение международных требований (стандартов) WorldSkills в программы практической подготовки студентов позволит совершенствовать профессиональное мастерство студентов, повысить учебно-профессиональную мотивацию и мотивацию достижения успеха, выявить и подготовить наиболее талантливых студентов для участия в чемпионатах WorldSkills. При таком подходе у обучающихся изменяется отношение к учебе. Они воспринимают учебный процесс не как обременительную и скучную обязанность, а как интересный динамичный процесс, дающий возможность получить рабочую профессию и повысить уровень профессиональных компетенций до уровня высококвалифицированного специалиста.

Литература:

1. Бобрович Т.А., Соломахин В.Д. Методика преподавания общепрофессиональных и специальных предметов и дисциплин: методические рекомендации // РИПО – 2016 год, 24 с.

2. Ильин М.В., Бобрович Т.А., Молчан Л.Л., Молчан Л.В., Демидко М.Н. Методика производственного обучения: учебно-методическое пособие // РИПО – 2015 г. 190 с.

3. Интернет-журнал «Мир науки» / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com> 2018, №4, Том 6 / 2018, No 4, Vol 6 <https://mir-nauki.com/issue-4-2018.html>

4. Кузнецов В.В. Общая и профессиональная педагогика: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений, М.: ЭГВЕС, 2012. – 140 с.

5. Кузнецов В.В. Превентивная педагогика: теория и практика (монография), М.: ЭГВЕС, 2015. – 100 с.

6. Татибеков С.М., Еставлетова А.А. «Методические рекомендации по вне-

дрению требований (стандартов) WorldSkills в учебный процесс организаций технического и профессионального образования». Астана, 2020 г.

7. Шахова Е.Н. Статья «Практические занятия с использованием стандартов WorldSkills как средство повышения качества подготовки педагогических кадров (из опыта работы)» Журнал для работников образования // Метод-сборник – 2017 г.

ПОВЫШЕНИЕ СТАТУСА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В КЭУ ИМ. М. РЫСКУЛБЕКОВА

RAISING THE STATUS OF A TEACHER OF HIGHER EDUCATION IN KEU IM. M. RYSKULBEKOVA

Турсуналиева Д.М.

Ключевые слова: WorldSkills; профессиональный стандарт; качество подготовки; квалификационный экзамен; профессиональные компетенции; претендент; тренер-наставник.

Tursunaliyeva D.M.

к.э.н. доцент, проректор по УМР, КЭУ им. М. Рыскулбекова, г. Бишкек, dinaraxan@mail.ru

Аннотация: в статье рассматриваются определенный опыт работы в использовании различных методик оценки качества работы преподавателей. Они основаны на самооценке качества отдельных работ, выполненных преподавателем, что позволяет не только оценить работу конкретного преподавателя, но и показать, каким образом сегодняшняя оценка деятельности повлияет в будущем на устранение недостатков и улучшение результатов его работы.

Ключевые слова: стратегия, качество, качество образования, рейтинг, тенденции, мобильность, обеспечения преемственности

Abstract: the article deals with the use of various methods for assessing the quality of the work of teachers. They are based on the self-assessment of the quality of the individual works performed by the teacher, which allows not only to evaluate the work of a particular teacher, but also to show how today's performance evaluation will affect the future in eliminating shortcomings and improving the results of their work.

Keywords: strategy, quality, quality of education, rating, trends, mobility, ensuring continuity

Введение

В последние годы в высших учебных заведениях качеству педагогического персонала уделяется пристальное внимание, частично это обусловлено введением новой системы оплаты труда, предусматривающей стимулирующий компонент. Однако распространенные сегодня модели и системы стимулирования труда профессорско-преподавательского состава еще находятся на стадии разработки. Поэтому создание эффективной системы стимулов труда преподавателей высшей школы является важной задачей, которая должна решаться как на государственном уровне, так и на уровне отдельных вузов. Для того чтобы выработать стратегию качественного подхода к профессорско-преподавательскому составу, нужно, прежде всего, определить сущность основополагающих ключевых понятий «качество» и «качество образования».

Основная часть

Проблема повышения качества высшего образования находится в центре внимания инициаторов и участников Болонского процесса. Как подчеркивалось в Берлинском коммюнике, в первую очередь ответственность за качество «...должно лежать на самом высшем учебном заведении и это должно являться основой системы гарантии качества на национальном уровне». Появились новые устойчивые тенденции, характеризующие социальный статус преподавателя высшей школы. Они выражены в частичном падении престижа преподавательского труда, которое вызвало усиление социальной мобильности, преимущественно вертикальной, а также в тенденции к совмещению основной работы преподавателя с иными видами деятельности, преимущественно коммерческими.

При этом отмечается, что специалистами в области оценки качества образования под качеством образования принято понимать интегральную характеристику системы образования, отражающую степень соответствия реальных достигаемых образовательных результатов нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям. Согласно Программному документу ЮНЕСКО, можно выделить три аспекта образовательной деятельности, наиболее существенно влияющих на качество высшего образования.

Во-первых, качество персонала, гарантируемое высокой академической квалификацией преподавателей и научных сотрудников вузов, и качество образовательных программ, обеспечиваемое сочетанием преподавания и исследований, их соответствием общественному спросу.

Во-вторых, качество подготовки студентов, которое в условиях, когда массовое высшее образование стало реальностью, может быть достигнуто только на пути диверсификации образовательных программ, преодоления многопланового разрыва, существующего между средним и высшим образованием, и повышения роли механизмов учебно-профессиональной ориентации и мотивации молодежи.

И, наконец, в-третьих, качество инфраструктуры и «физической учебной среды» высших учебных заведений, охватывающее «всю совокупность условий» их функционирования, включая компьютерные сети и современные библиотеки, что может быть обеспечено за счет адекватного финансирования, возможного только при сохранении государственного подхода к высшему образованию как общенациональному приоритету.

«Всемирная декларация о высшем образовании для XXI века», принятая в 1998 году на организованной ЮНЕСКО Всемирной конференции по высшему образованию, подтвердила изложенные выше положения в следующем концентрированном определении: «Качество в сфере высшего образования является многомерной концепцией, которая должна охватывать все его функции и виды деятельности: учебные и академические программы; научные исследования и стипендии; укомплектование кадрами; учащихся; здания; материально-техническую базу; оборудование; работу на благо общества и академическую среду». Таким образом, можно сделать вывод, что одним из определяющих показателей качества образования вуза является качество педагогического персонала.

В настоящее время проблема обеспечения преемственности преподавательского состава не утратила остроты. Качественный состав профессорско-преподавательских кадров является важнейшим показателем деятельности вузов по обеспечению качества образовательного процесса и одним из основных показателей аккредитации высших учебных заведений.

Проблема оценки качества профессиональной деятельности отдельного педагога и педагогического коллектива в целом во все времена являлась одной из актуальных и в то же время труднейших проблем, касающихся взаимоотношений внутри самого профессионально-педагогического сообщества. Проблема объективности оценки заключается в том, что педагогическая деятельность относится к творческому виду деятельности, где возможны различные варианты оценки ее результативности, эффективности и качества. Это обстоятельство приводит к наличию многообразных подходов к построению оценочных моделей, которые отличаются друг от друга (порой весьма существенно) как по методологическим основаниям, так и по процедурам практической реализации.

Существуют системы внешней и внутренней оценки качества преподавателя. К внешним системам оценки относят международные, государственные и региональные системы оценки, которые реализуются в форме аттестации педагогических работников, повышения квалификации, стажировок. К внутренним – внутривузовские системы оценки, к которым относятся организация методического сопровождения учебной деятельности, научно-исследовательская деятельность, обмен опытом, учет студенческих достижений и т.д.

Многие образовательные учреждения имеют определенный опыт работы в использовании различных методик оценки качества работы преподавателей. Они основаны на самооценке качества отдельных работ, выполненных преподавателем, что позволяет не только оценить работу конкретного преподавателя, но и показать, каким образом сегодняшняя оценка деятельности повлияет в будущем на устранение недостатков и улучшение результатов его работы. Рейтинговая система оценки – одна из самых популярных методик.

В 2012 году КЭУ им. М. Рыскулбекова стал самофинансирующим вузом в Кыргызской Республике и одним из первых ввел рейтинговую систему оценки ППС. Изучив опыт коллег в этой области, КЭУ им. М. Рыскулбекова разработал собственную методику рейтинговой оценки деятельности преподавателей, который проводится ежегодно для стимулирования ППС. Исходя из рейтинга ППС, осуществляется надбавка к заработной плате преподавателя на один год. Для ее разработки была создана экспертная комиссия в составе проректора, директоров, заведующих структурных подразделений и заведующего отдела по качеству. Предварительный проект был доведен до сведения профессорско-преподавательского состава, активно обсуждался в структурных подразделениях. С учетом всех замечаний и дополнений на его основе был разработан рейтинговый контроль качества деятельности ППС Университета.

При разработке данной методики мы исходили из того, что система рейтингового контроля качества деятельности ППС должна удовлетворять следующие требования:

- охватывать важнейшие виды деятельности преподавателя и обеспечивать комплексный характер оценки;

- быть максимально объективной;
- направляться на стимулирование труда и рост квалификации сотрудников;
- являться достаточно гибкой, позволяющей на разных этапах вносить в систему необходимые изменения.

Для оценки деятельности профессорско-преподавательского состава были определены 28 показателей, которые соответствуют основным направлениям преподавательской деятельности:

- учебно-методической работе;
- научно-исследовательской работе;
- повышению квалификации;
- воспитательной работе;
- профориентационной работе.

Определено количество баллов, которое может набрать преподаватель в том или ином виде деятельности. Коэффициент (S) для надбавки (%) составляет: $0 \leq S < 70$ (0%), $71 \leq S < 120$ (5%), $121 \leq S < 170$ (10%), $171 \leq S < 220$ (15%), $221 \leq S$ (20%).

Общие достижения преподавателя оцениваются в итоговой оценке всех ППС, итоги обсуждаются на Ученом совете и учитываются при распределении выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда для профессорско-преподавательского состава. Ответственность за достоверность данных индивидуального рейтинга возлагается на преподавателя и заведующего кафедрой.

Таким образом, использование рейтинговой оценки преподавателей позволяет решить сразу несколько задач педагогической, экономической и социальной направленности: принятие оптимальных управленческих решений, связанных с установлением выплат стимулирующего характера; аттестация профессорско-преподавательского состава; повышение профессиональной мотивации, а в конечном счете, гарантия качества и эффективности образовательного процесса вуза. Помимо персональной надбавки преподаватели получают материальную помощь после отпуска в начале учебного года и тринадцатую зарплату в конце календарного года, и это дает хороший стимул для качественной работы преподавателя на весь учебный год.

Сейчас в КЭУ им. М. Рыскулбекова ведут свою преподавательскую деятельность 33 доктора наук, профессора и более 90 кандидатов наук, доцентов. Все это говорит о качественном изменении как профессорско-преподавательского состава, так и остальных сотрудников. Из табл. 1 видно, что в 2020–2022 годах качественный состав ППС составил в пределах 50%. В истекшем году преподавательскую деятельность в вузе осуществляли 247 человек, из них 183 штатных преподавателя и 64 преподавателя на условиях совместительства. Среди них 123 человек, имеющих ученую степень, 33 доктора наук, 90 кандидатов наук, что составляет более 50% остепененных преподавателей по вузу (рис. 1).

Табл. 1. Количество профессорско-преподавательского состава КЭУ за 2020–2022 годы.

Наименование	Количество ППС за 2020–2021 учебный год	Количество ППС за 2021–2022 учебный год
Доктора наук	32	33
Кандидаты наук	92	90
И.о. доценты	21	23
Ст. преподаватели	25	25
Преподаватели	12	12
ИТОГО	182	183

Источник: www.keu.kg

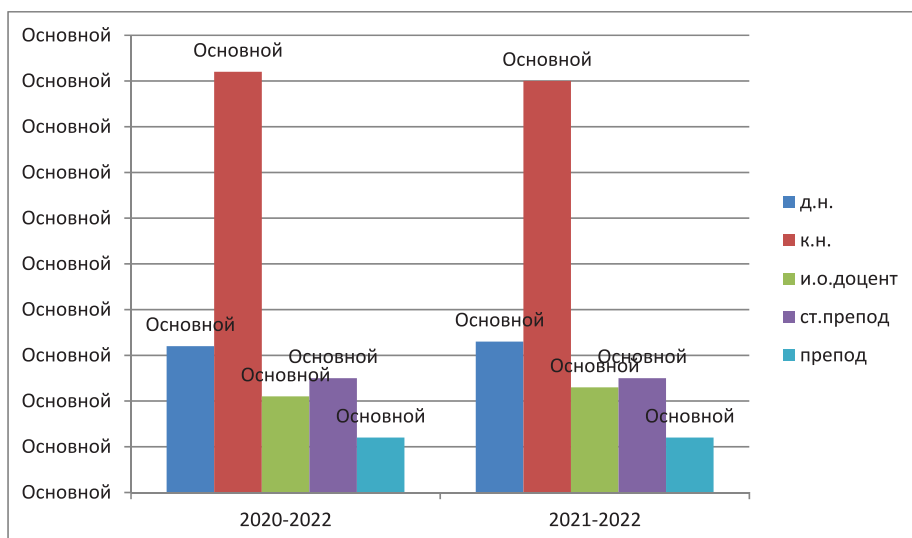


Рис. 1. Количество профессорско-преподавательского состава КЭУ за 2020–2022 годы¹

Национальное агентство аккредитации и рейтинга (НААР, Казахстан) впервые в 2018 году составил независимый рейтинг высших учебных заведений Кыргызской Республики, где КЭУ им. М. Рыскулбекова принял участие и занял 1-е место по направлениям: 580200 – «Менеджмент», 600200 – «Туризм», а также 2-е место по направлению 580100 – «Экономика». Независимый рейтинг вузов Кыргызской Республики–2018, проведенный НААР, является эф-

¹ www.keu.kg

фективным инструментом ранжирования и оценки, который призван способствовать росту потенциала образовательных услуг и экспорта образования.

В 2015 году университет стал лауреатом Премии Кыргызской Республики по качеству в номинации «Образование» благодаря качественной общей деятельности и, конечно же, по результатам европейской аккредитации системы обучения. Отметим, что в Кыргызстане КЭУ был одним из тех вузов, которые начали работать по принципам Болонского процесса с 2003 года. Как известно, другие вузы начали переходить к этой системе с 2013–2014 учебного года. Многие преподаватели КЭУ принимают активное участие в научно-исследовательской работе. Значительно расширилась материально-техническая база университета. В настоящее время располагают современным аудиторным фондом и лабораториями, обеспечивающими комфортные условия для обучения. Все аудитории оснащены аудио- и видеооборудованиями. Университет успешно сотрудничает со многими международными организациями и зарубежными вузами. Так, по программе академической мобильности и обмену в рамках программ Erasmus+, MEVLANA, студенты КЭУ обучаются в таких вузах мира, как Университет Яссы имени А.И. Куза (Румыния), Университет прикладных наук Людвигсхафен-на-Рейне (Германия), Юго-восточный университет Норвегии, Университет Сакарья (Турция), Университет Нархоз (Казахстан). Относительно иностранных студентов, в КЭУ обучаются граждане Казахстана, Узбекистана, Туркменистана, Таджикистана, России и Китая. В рамках «Erasmus-Mundus-Silk Road» осенью 2016 года профессор кафедры туризма КЭУ Атышов К.А. побывал в Университете Загреб и прочел студентам лекции по вопросам туризма и политико-экономического развития Центрально-Азиатского региона.

Очень важным направлением работы КЭУ является интернационализация высшего образования. Третий год университет набирает студентов в группы по профилям «Внешнеэкономическая деятельность» и «Международный туризм», где преподавание ведется только на английском языке. В будущем выпускники получат возможность совершенствовать свои знания уже с учетом требований современной мировой экономики. Для стимулирования молодого преподавателя ректорат КЭУ в рамках международных проектов систематически направляет на стажировку в дальнее зарубежье ППС. Преподаватели повышают квалификацию, обмениваются опытом и используют в преподавательской деятельности полученные в практике навыки. В настоящее время в КЭУ реализуются такие проекты, как:

- Проект Темпус UNIVIA «Развитие и усовершенствование международной деятельности университетов»;
- Проект Erasmus + EUCA-INVEST «Инвестирование в предпринимательские университеты Кавказа и Центральной Азии»;
- Норвежский проект «Устойчивое развитие туризма по сельскому предпринимательству и культурному наследию между Норвегией, Грузией и Кыргызстаном»;
- Проект Erasmus + HECAFS «Высшее образование для систем и стандартов производства пищевой продукции в Таджикистане и Кыргызстане»;
- Проект Erasmus + LMPT «Учебная программа для бакалавриата и магистратуры по развитию туризма в Китае, Вьетнаме и Кыргызстане».

В мае 2015 года университет был принят в качестве полноправного члена Альянса университетов «Нового Шелкового пути», созданного при Северо-Западном университете Китая, в городе Сиань. Благодаря этому статусу в КЭУ будут реализовываться задачи в рамках международной программы «Экономический пояс Великого шелкового пути». В ноябре 2015 года мы стали соучредителями Международного Совета по Туристскому Образованию совместно с Хайнаньским Океанским Тропическим Университетом. В 2016 году КЭУ стал соучредителем Ассоциации со смешанным/гибридным образованием наряду с такими известными вузами, как Азиатский Университет Тайваня, Даляньский Университет Китая и других вузов партнеров. Кыргызский экономический университет поддерживает устойчивые связи с ведущими высшими учебными заведениями России, Бельгии, Англии, Шотландии, Германии, Франции, Австрии, Финляндии, Чехии, Италии, Португалии, Латвии, Литвы, Японии, Китая, Индии, Южной Кореи, Монголии, Турции, Кипра, Казахстана, Таджикистана и других стран мира.

Заключение

Государству надо уделять должное внимание для повышения статуса преподавателя вуза. При оценке вуза одним из значимых показателей выступает профессиональный уровень молодых преподавателей до 35 лет. Многие вузы, по мнению экспертов, утратили свои ведущие позиции из-за острой нехватки молодых талантливых преподавателей. Налицо противоречие между потребностью системы высшего профессионального образования в обновлении профессорско-преподавательского состава и реальным его качеством. Данное противоречие нельзя назвать продуктом современного состояния системы высшего образования. Актуальность изучения социального положения преподавателей вузов базируется на необходимости получения научно-обоснованных данных о сложившихся статусных характеристиках их профессиональной группы и поиска путей повышения престижа профессии преподавателя вуза.

Литература:

1. Бордовский Г.А., Нестеров А.А., Трапицын С.Ю. Управление качеством образовательного процесса: монография. – СПб.: Издательство РГПУ им. А.И. Герцена, 2001.

2. Всемирная декларация о высшем образовании для XXI века: подходы и практические меры //Всемирная конференция ЮНЕСКО «Высшее образование в XXI веке: подходы и практические меры» 5–9 октября 1998 г. – Париж – 1998 г.

3. Чандра М.Ю. Системный мониторинг как средство управления качеством образовательного процесса в вузе: Дисс. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / М.Ю. Чандра, 2010.

4. <http://www.keu.kg/index.php?show=9&id=2>

ФИНАНСИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН: ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ

FINANCING OF THE SYSTEM OF HIGHER EDUCATION IN THE REPUBLIC OF TAJIKISTAN: MAIN ISSUES

Кадырова З.Т.

Таджикский государственный университета коммерции, г. Душанбе, Республика Таджикистан, z.qadirova@gmail.com

Kadyrova Z.T.

Tajik State University of Commerce, Dushanbe, Republic of Tajikistan, z.qadirova@gmail.com

Аннотация: в статье изучен действующий механизм государственного финансирования и выявлены проблемы в его работе, изучен зарубежный опыт распределения и рационального использования государственных средств на высшее образование. Обосновывается, что с введением новой системы поступления абитуриентов в вузы Таджикистана, необходимо также совершенствовать механизм бюджетного с целью повышения эффективности использования государственных средств в сфере высшего образования

Ключевые слова: система высшего образования, механизм финансирования, смета расходов, государственный заказ.

Abstract: the article studies the current mechanism of state financing and identifies problems in its work, studied foreign experience in the distribution and rational use of public funds for higher education. It is substantiated that with the introduction of a new system of admission of enrollee to the universities in Tajikistan, it is also necessary to improve the budgetary mechanism in order to increase the efficiency of the use of public funds in the field of higher education.

Keywords: higher education system, financing mechanism, cost estimate, government order.

Введение

За годы независимости Правительством Республики Таджикистан принят широкий спектр законов и нормативно-правовых актов, включая Закон Республики Таджикистан «Об образовании» в новой редакции, Национальную стратегию развития Республики Таджикистан на период до 2030 года, Национальную стратегию развития образования Республики Таджикистан до 2020 года, Среднесрочный план развития высшего образования на 2018–2020 годы, которые определили государственную политику в области образования, в частности, и высшего профессионального.

Так, согласно принятым стратегическим документам, «высшее образование должно быть сбалансировано с другими уровнями, отражая потребности рынка труда». [1]

Далее в Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года отмечается, что «уровень поставленных перед системой

образования задач не соответствует ее возможностям, не позволяет ей в полной мере выполнять функцию ключевого ресурса социально-экономического развития страны и повышения благосостояния граждан». [1]

Отрадно, что в данном стратегическом документе в приоритетах развития впервые отмечена необходимость повышения финансовой устойчивости и эффективности в секторе образования, а в основных направлениях действий – внедрение прозрачной системы финансирования, государственной поддержки учебных заведений, в частности, высших учебных заведений, на основе результатов оценки их деятельности, так как в ранее принятой Национальной стратегии развития образования до 2020 года отмечалось, что «несмотря на поддержку Правительства Республики Таджикистан и ежегодный рост бюджетного финансирования, в системе высшего профессионального образования продолжают развиваться негативные тенденции и имеются проблемы». [2]

Кроме того, в области повышения финансовой устойчивости и эффективности в секторе образования внедрение механизма управления по результатам, т.е. включения процедур обеспечения результативности программ развития образования, финансируемых за счет бюджетных средств и обеспечение прозрачности процессов финансово-хозяйственного управления образовательными учреждениями, в том числе через внедрение механизмов и форм публичной отчетности о работе учреждений, считается первоочередной частью реформ в системе высшего образования. Таким образом, от реализации запланированных мер в рамках Национальной стратегии развития РТ на период до 2030 года ожидается обеспечение более эффективного использования государственных средств на образование, в том числе на высшее профессиональное образование. Ожидается, что во вновь разрабатываемой Национальной стратегии развития образования Республики Таджикистан на период до 2030 года будут охвачены стратегические приоритеты развития высшего профессионального образования из Национальной стратегии развития страны до 2030 года.

Изученный опыт финансирования европейских, российских и казахстанских вузов показал, что бюджетное финансирование в названных странах постепенно отошло от финансирования на основе смет и перешло на «результативное» финансирование. Внедрение нового метода финансирования стимулирует более рациональное их использование в системе высшего профессионального образования.

Следовательно, исследовательская задача данной статьи состоит в оценке действующей модели государственного финансирования системы высшего профессионального образования и выявлении проблем, препятствующих внедрению новой модели финансирования высшего образования в Республике Таджикистан.

Основная часть

Модель финансирования системы высшего образования представляет собой сложный процесс, который осуществляется во взаимодействии со многими заинтересованными сторонами и требует непрерывного балансирования между множеством интересов, исторически сложившейся ситуацией, правовыми и финансовыми ограничениями.

«В современном мире модель финансирования университета представляет собой не просто набор инструментов, с помощью которых происходит распределение средств между донорами и получателями (в числе которых могут быть государство, студенты, исследователи и преподаватели учебного заведения), но и совокупность механизмов для достижения определённых целей и максимизации результатов при наличествующих ресурсных ограничениях». [5]

Ограниченность государственных финансовых ресурсов в последние десятилетия показывает, что «финансирование высшего образования уже не состоит только из государственных субсидий, частные инвестиции занимают в доходной части университетов все большую долю. Постепенно университеты начинают предлагать все больше программы обучения, финансирование которых осуществляется как за счет бюджетных средств (стипендии), так и за счет коммерческих средств (платы за обучение)». [5]

В мировой практике известны следующие модели финансирования высшего образования:

- государственное финансирование;
- финансирование за счет платы за обучение;
- частное финансирование (финансирование за счет средств различных фондов, частных инвесторов, стейкхолдеров и т.п.);
- сотрудничество между университетами и реальным сектором (государственно-частное партнерство) – относительно новая модель.

Рассмотрим существующие в мировой практике модели государственного финансирования высшего образования:

- постатейное бюджетное финансирование: государство выделяет ежегодно бюджет с поправкой на инфляцию или с учетом роста в систему образования (действующая модель в Республике Таджикистан);
- заключение договоров с вузами: финансирование на основе переговоров об их миссии в виде детальных соглашений или расширенных рамочных договоров;
- финансирование проектов: государство финансирует по результатам конкурентных предложений образовательных учреждений для ведения научно-образовательной деятельности;
- финансирование по формуле: эта формула включает в качестве переменных число студентов, количество публикаций и прочие индикаторы. В процессе финансирования используются принципы равенства, прозрачности и справедливости. Прописываются условия распределения средств в вузе;
- ваучерное финансирование: пособия для обучения предлагаются студентам в процессе получения высшего образования.

В страновом разрезе может быть выбран тот или иной вариант государственного финансирования в зависимости от политики в области высшего образования, приоритетности его в системе государственных интересов.

Финансирование системы высшего образования Республики Таджикистан осуществляется из разных источников: государственного бюджета (бюджетов всех уровней), грантов, государственных кредитов и внебюджетных ресурсов. К внебюджетным ресурсам относятся средства семей, студентов, международных организаций, бизнес-структур и собственных средств учреждений выс-

шего профессионального образования в результате предоставления платных услуг. В процессе определения объема и выделения бюджета учреждениям высшего профессионального образования принимают участие вузы, МОН РТ, Минфин РТ, Министерство экономического развития и торговли РТ. Здесь считаем уместным объяснить последовательность процесса государственного финансирования учреждений высшего профессионального образования в Республике Таджикистан с учетом его особенностей формирования:

1. Руководствуясь ст. 2 Закона РТ «О Государственных финансах Республики Таджикистан» [4], главным распорядителем, т.е. органом государственной власти и управления, который распоряжается средствами государственного бюджета, распределяет их по своим подведомственным организациям и отвечает за разработку и реализацию государственной политики в секторе образования, является Министерство образования и науки Республики Таджикистан.

2. Согласно Инструкции по формированию Государственного бюджета РТ на 2019 год и прогнозных показателей Государственного бюджета на 2020–2021 годы (2-я фаза) [5], высшие учебные заведения разрабатывают проекты бюджетных заявок на основе установленных Министерством финансов Республики Таджикистан потолков расходов (заработная плата, стипендии, текущие расходы, капитальные расходы и другие расходы), доводимых до них главным распорядителем бюджетных средств, т.е. Министерством образования и науки РТ.

3. Министерство экономического развития и торговли Республики Таджикистан на основе проведенного анализа рынка труда Министерством труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан утверждает государственный заказ на подготовку кадров (количество бюджетных мест в целом).

4. Количество бюджетных мест по вузам распределяет Министерство образования и науки РТ в соответствии с выданными лицензиями Агентства по надзору в сфере образования и науки при Президенте Республики Таджикистан и согласованием с Министерством экономического развития и торговли Республики Таджикистан.

5. Основанием для расходования выделяемых из государственного бюджета финансовых средств является утвержденная бюджетная смета. Бюджетные средства строго регламентированы и по назначению в соответствии с бюджетной классификацией Республики Таджикистан, и по времени использования. Использование финансовых средств ограничено не только рамками финансового года (с 1 января по 31 декабря), но и кварталом, на который они представлены.

6. В соответствии со ст. 54 Закона РТ «О государственных финансах» неосвоенные или сэкономленные в течение года бюджетные средства переводятся на единый счет Казначейства, если Министерство финансов не примет иное решение.

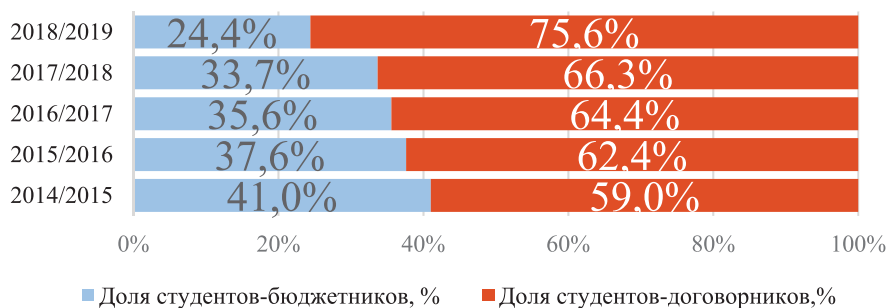
7. Поступившие на расчетный счет вуза бюджетные средства облагаются 10-процентным налогом в соответствии с Налоговым кодексом Республики Таджикистан.

8. В процессе составления проекта бюджетной заявки вузы указывают доходы, поступившие за счет договорных групп, а также финансовые поступления за счет международных проектов.

9. Начиная с 2012 года, доходы вузов, поступившие за счет оплаты договорных групп, включаются в общий объем государственного бюджета. [9] Высшие учебные заведения стали дополнять бюджетные средства денежными поступлениями от студентов, обучающихся на платной основе. Определение численности приема студентов для каждого вуза, включая прием и на договорные группы, оставляет за собой Министерство образования и науки Республики Таджикистан.

В диаграмме 1 наглядно видно, что за анализируемый период стабильно увеличивается доля студентов, обучающихся на договорной основе, и, соответственно, уменьшается доля студентов-бюджетников. Так, если в 2014/2015 учебном году удельный вес студентов, обучающихся на бюджетной основе, составлял 41,0%, то в 2020/2021 учебном году он составил уже 23,2% или снизился на 17,8%.

Диаграмма 1. Динамика соотношения студентов, обучающихся на бюджетной и договорной основе за 2014/2015 – 2020/2021 учебные годы



Источник: составлено автором на основе [5, с. 105]

Проведенный анализ показывает, что высшее образование в нашей стране является недофинансированным сектором и, можно предположить, будет оставаться таковым на протяжении достаточно продолжительного периода времени, в особенности после влияния COVID-19, так как предусматривается пересмотр государственного бюджета в ближайшее время.

Однако ограниченность бюджетных средств в определенной мере могут компенсировать соответствующие институциональные решения. Здесь важно сформулировать правильно вопросы: какими должны быть финансируемые государством вузы и каковы должны быть используемые здесь инструменты финансирования.

Знание лучшей международной практики может оказаться полезным при ответе на поставленные вопросы и определении основных направлений совершенствования модели финансирования высшего образования в Таджикистане.

Как было отмечено выше, Правительство Республики Таджикистан в рамках Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года и в Национальной стратегии развития образования Республики Таджикистан на период до 2030 года наметило разработку нормативов финанси-

рования освоения программ профессионального образования всех уровней, групп специальностей и профессий, что позволит перейти на новый принцип формирования бюджета образовательного учреждения, ориентированного на результат его деятельности.

Также, намечено отказаться от системы предоставления государственных стипендий в вузах, заменив их образовательными кредитами. При этом государство возьмет на себя погашение кредита, если по окончании вуза выпускник будет работать в социально значимых сферах, например, учителем в сельской местности. Для формирования профессиональной элиты государство планирует предоставлять образовательный кредит и гранты на безвозмездной основе наиболее талантливым и перспективным студентам.

Изученный опыт бюджетного финансирования системы высшего образования зарубежных стран показал, что переход на новый механизм позволит повысить уровень эффективности использования бюджетных средств и нацелить научно-образовательную деятельность вуза на получение качественного конечного результата.

Принятая Национальная стратегия развития образования до 2020 года наметила перемены в механизме финансирования высшего образования, однако, уже сегодня можно сделать вывод, что переход на новый механизм не произойдет до намеченных сроков реализации Национальной стратегии.

Если учесть, что Российская Федерация и Республика Казахстан более десяти лет назад «пропилотировали» этот процесс и уже полностью перешли на нормативно-подушевой механизм финансирования высшего образования, и ставят теперь более сложные задачи перед вузами, например, занять лидирующие места в мировых образовательных рейтингах, то наша республика отстает по многим параметрам.

В связи с вышеизложенным, считаем необходимым:

- выявить и устранить причины невыполнения намеченных планов по использованию новых финансовых механизмов в рамках Национальной стратегии образования Республики Таджикистан до 2020 года;
- изучить положительные и отрицательные стороны опыта внедрения моделей финансирования высшего образования стран Европы и СНГ, в частности опыт Российской Федерации и Республики Казахстан;
- ускорить процесс перехода на новый механизм финансирования, который принесет вузам автономии в использовании и маневрировании бюджетных средств, будет ориентирован на конечные качественные результаты и внедрение цифровых технологий в научно-образовательный процесс;
- разработать критерии оценки эффективности и результативности использования бюджетных средств, с учетом особенностей образовательных учреждений, готовящих специалистов для разных секторов экономики;
- внедрить новую модель финансирования, которая мотивирует вузы на реализацию стратегических целей, намеченных в НСР РТ на период до 2030 года и Концепции цифровой экономики в Республике Таджикистан;
- разработать план мониторинга и оценки использования бюджетных средств, включая индикаторы входа, выхода, результатов и воздействия на развитие экономики страны;
- совершенствовать налоговое законодательство с тем, чтобы у вузов по-

явилась возможность накопления средств, для решения задач, поставленных перед ними в рамках НСР РТ на период до 2030 года;

– пересмотреть действующий порядок по взиманию казначейством неиспользованных и сэкономленных вузом средств. Новый порядок позволит рационально использовать государственный бюджет и использовать их, например, на разработку и имплементацию инновационных проектов.

Заключение

Таким образом, из проведенного анализа национальной системы высшего профессионального образования в Республике Таджикистан и изучения зарубежного опыта финансирования системы высшего образования следует вывод, что для модернизации высшего образования, приближения национальных образовательных программ к международным стандартам, обновления учебного материала и получения научных результатов, и в конечном итоге, подготовки высококвалифицированных специалистов, востребованных на рынке труда, вклада высшего образования в развитие цифровой экономики от Правительства Республики Таджикистан требуется скорейшее принятие решения по внедрению нового механизма государственного финансирования системы высшего образования, стимулирующего вузы к достижению высоких результатов, к одному из которых можно будет причислить подготовку высококвалифицированных специалистов для цифровой экономики.

Литература:

1. Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года. Утверждена постановлением Правительством РТ от 1 декабря 2016 года, № 636.

2. Закон Республики Таджикистан «Об образовании» от 22 июля 2013 г. №1004.

3. Закон Республики Таджикистан «О государственных финансах Республики Таджикистан» (в редакции Закона РТ от 19.03.2013 г. № 946).

4. Инструкция по формированию Государственного бюджета Республики Таджикистан на 2019 год и прогнозных показателей Государственного бюджета на 2020–2021 годы (2-я фаза). Инструкция утверждена распоряжением Министерства финансов Республики Таджикистан от 29 июня 2018 года № 162.

5. Статистический сборник сферы образования Республики Таджикистан// Министерство образования и науки Республики Таджикистан. Часть 2, 2019.

6. Макриди, Керолайн и другие. Финансирование высшего образования в Казахстане: открытия и уроки. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article> (дата обращения: 15 октября 2018 г.).

7. Овчинникова О.П., Овчинникова Н.Э. Финансирование высшего образования в развитых странах и России: анализ современных тенденций. Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 6 (2018). С. 33–42. Режим доступа: file:///C:/Users/C-Center-5/Downloads/finansirovanie-v-sshego-obrazovaniya-v-razvit-h-stranah-i-rossii-analiz-sovremenn-h-tendentsiy.pdf

8. Чернова Е.Г., Ахобадзе Т.Д., Малова А.С., Салтан А.А. Модели финансирования высшего образования и эффективность деятельности университета: Эмпирическое исследование европейского опыта и отечественная практика. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://vo.hse.ru> (дата обращения: 2 ноября 2019 г.).

РЕАЛЛОКАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН

REALLOCATION PROCESSES IN THE SYSTEM OF VOCATIONAL EDUCATION OF THE REPUBLIC OF TAJIKISTAN

Кодиров Ш. Ш.

Исполнительный директор Общественного объединения «Экономика и образование», Душанбе, Республика Таджикистан, E-mail: shodibeg@mail.ru

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 реаллокационных процессов в системе профессионального образования Республики Таджикистан, которые происходят путем обновления образовательного и профессионального компонента человеческого капитала в рамках формальной и неформальной системы образования. Особое внимание уделено механизму реаллокации человеческого капитала в рамках профессионального образования.

Ключевые слова: реаллокация человеческого капитала, профессиональное образование, наставничество, неформальное обучение.

Abstract: The article is devoted to current trends and issues of reallocation processes in the system of vocational education of the Republic of Tajikistan, which occur through the renewal of the educational and professional component of human capital within the framework of the formal and non-formal education system. Particular attention is focused on the mechanism of reallocation of human capital within the framework of vocational education.

Keywords: reallocation of human capital, vocational education, mentoring, non-formal learning.

Введение.

Реаллокация человеческого капитала в контексте профессионального образования – это смена профессии, навыков, умений, профессионализма и образовательного капитала. Как экономическая категория реаллокация отражает систему экономических отношений по поводу производства, распределения (перераспределения) и использования человеческого капитала, особенно его образовательного компонента.

На наш взгляд, постоянное повышение требований к формальному уровню образования, формальной квалификации и сертификации для рабочих мест создает почву для реаллокации человеческих ресурсов внутри системы профессионального образования. Все это связано с тем, что на рынке труда изменяются минимальные требования к рабочей силе. В последнее время перед бухгалтерами стоят такие задачи, требования, как знание английского языка, программы 1С, международных стандартов финансовой отчетности и отдельных компьютерных программ.

В Республике Таджикистан, как и в других странах СНГ, реаллокация человеческого капитала происходила под воздействием объективных факторов (разрыв между фактическими и желаемыми запасами человеческого капитала, постоянное повышение требований к формальному уровню образования и квалификации, наличие требований на повышение конкурентоспособности рабочей силы и гибкое взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг) и рыночных изменений. Начиная с 90-х годов прошлого века многие попытались сменить профессию, и для этого были созданы условия и возможности. Речь идет об институциональных изменениях в образовательной системе страны, таких как появление института второго профессионального образования, новые ступени образования (бакалавриат, магистратура, доктор PhD) и специальные курсы обучения взрослых.

Основная часть

Низкий уровень человеческого капитала диктует необходимость в реаллокации образовательного капитала. Анализ данных о занятости показывает, что в республике очень низкий уровень работников с профессиональным образованием (29,9%). В России этот показатель составляет 77%, в Казахстане – 78,1%, в Молдавии – 59,8% и в Республике Кыргызстан – 40,0%. Исходя из этого, реаллокация почти 70% занятых является необходимым условием не только развития человеческого капитала, но и развития экономики в целом.

Сформированный механизм реаллокации человеческого капитала в Республике Таджикистан свойственен всем странам, перешедшим в конце 90-х годов на рыночную экономику. Реаллокация происходит путем обновления образовательного и профессионального компонента человеческого капитала в рамках формальной и неформальной системы образования. В рамках формального образования реаллокация человеческого капитала происходит в форме получения второго высшего профессионального образования, обучения в магистратуре и на специальных курсах обучения взрослых.

С конца 90-х – начала XXI века набирают обороты второе высшее образование и учеба в магистратуре. По данным Министерства образования и науки Республики Таджикистан в 2020 году в высших учебных заведениях страны второе высшее образование получают 21 300 человек (10,1% от общего количества обучающихся). Обучение осуществляется в основном по педагогическим, юридическим, экономическим и техническим специальностям. В магистратуру ежегодно поступают до 2,5 тыс. студентов, и 53% из них в рамках магистратуры получают вторую профессию. Большая часть студентов после окончания магистратуры устраивается на работу в государственные структуры, не продолжая обучение.

За период с 1991 году по 2019 год количество высших учебных заведений возросло в 3 раза, а численность студентов – в 2,7 раза [5, с. 152]. В рамках формального обучения наблюдается динамика численности взрослого населения (студенты 25 лет и старше), которые обучаются в учреждениях профессионального образования. В последние годы увеличивается количество населения от 25 лет и старше, которое «стремится» получить профессиональное образование в средних и высших профессиональных учебных заведениях республики. Так, за исследуемый период (с 2011 до 2019 г.) их количество выросло в 3

раза. Например, общее количество взрослых студентов в вузах республики в 2011 году составляло 10 766 человек, в 2015 году – 15 149, а в 2019 году – 29 048 человек. Такая тенденция также наблюдается относительно количества женщин, которые учатся после 25 лет в средних и высших профессиональных учебных заведениях.

Это свидетельствует о том, что взрослое население не только совершенствует свои знания, навыки, но и меняет их на новые в рамках формального обучения. Это также свидетельствует о существенной реаллокации человеческого капитала за последние годы, которая происходит на фоне увеличения количества студентов высших учебных заведений и снижение качества высшего образования. Такая парадоксальная ситуация говорит о том, что: рынок образовательных услуг является гибким, несмотря на низкое качество образовательных услуг; рынок труда предъявляет новые требования, которые связаны с глобализацией экономических отношений, технологизацией производства и цифровизацией экономики в целом. Однако качество высшего образования не устраивает работодателей.

Положительная тенденция в реаллокационных процессах, на мой взгляд, это гендерный рост, который набирает темпы. Доля женщин (25 лет и старше), получающих образование в средних и высших учебных заведениях, в 2019 году составила более 7%. Этот показатель в 2011 году в системе высшего образования составил 3,5%, а в системе среднего специального образования – 5%.

Ярким примером реаллокации человеческих ресурсов в Республике Таджикистан являются процессы, связанные с обучением взрослых в средних и высших профессиональных учреждениях, а также в центрах обучения взрослых (25 центров с филиалами и представительствами в районах при Министерстве труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан). Ежегодно в этих центрах проходят обучение от 50 до 70 тыс. человек. Агентство труда и занятости населения РТ на базе профессиональных учебных заведений и негосударственных учебных центров (в 2018 году – 260 центров) организует обучение от 30 до 33 тыс. безработных граждан. Анализ системы обучения взрослых показывает, что в Республике Таджикистан за год в среднем охватывается обучением 94–96 тыс. взрослых.

В Республике Таджикистан внутрифирменное обучение на предприятиях и организациях происходит в форме подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки. Согласно данным табл. 2, за 2009–2018 годы число работников, прошедших подготовку и переподготовку, повышение квалификации и стажировку, составило 266 718 человек, а это 22,9% всех работников, выполняющих работу по найму. Положительная динамика за исследуемый период наблюдалась среди служащих, которые прошли подготовку, переподготовку либо стажировку. Их количество в 2018 году в 4 раза больше, чем в 2009 году. По мнению академика Рахимова Р., положительные тенденции развития всех форм подготовки и повышения профессиональной квалификации работников, а также рост доли лиц, имеющих профессиональное образование среди занятых, свидетельствует о повышении уровня образования в республике [10, с. 191]. Это свидетельствует о том, что в реаллокации способностей, знаний, умений и навыков больше всего нуждались служащие, которые работали в го-

сударственных учреждениях и организациях. Из общего количества работников, прошедших подготовку и переподготовку, повышение квалификации или стажировку 23,7% (63 173 чел.) прошли только подготовку и переподготовку. В том числе 10,2% из них получили вторую профессию и 20,7% из них прошли переподготовку (получили новые профессиональные навыки). Это означает, что внутри предприятий и организаций Республики Таджикистан усиливаются процессы реаллокации человеческого капитала, и оно происходит на фоне «... расширения спектра образовательных услуг» [6, с. 102] и в последние годы высшее профессиональное образование в Республике Таджикистан становится более «...доступным для широкого круга людей, и количество владельцев дипломов непрерывно растёт» [5, с. 154]. Положительная динамика среди работников, прошедших подготовку и переподготовку, повысивших квалификацию и прошедших стажировку по отношению к численности работников, выполняющих работы по найму (табл. 1), также свидетельствует об усилении процессов реаллокации человеческого капитала. Увеличение внутрифирменного обучения, переподготовка и получение смешанных профессий (реаллокация человеческого капитала) происходит в условиях увеличения числа выпускников профессиональных учебных заведений. Такое парадоксальное развитие человеческого капитала является серьёзным вызовом для системы профессионального образования Республики Таджикистан.

Неформальное обучение в Республике Таджикистан на протяжении последних 27 лет осуществляют различные международные организации, общественные объединения, в том числе различные ассоциации работодателей путем проведения тренингов и обучающих курсов. После этих курсов не выдаются сертификаты государственного образца.

В Республике Таджикистан самой распространённой и основной формой неформального образования является наставничество. «Школа наставничества» в Таджикистане существует достаточно давно, и она позволяет профессионально передать опыт, знания и навыки «от руки к руке».

Заключение

Анализ динамики реаллокационных процессов служит основанием для следующих выводов: во-первых, реаллокация человеческого капитала является необходимым условием развития человеческого капитала, в результате которого повышается качество трудовых ресурсов; во-вторых, реаллокация происходит путем профессионального, формального, неформального и внутрифирменного обучения, а также повышения квалификации, стажировки и переподготовки рабочей силы и среди взрослого населения; в-третьих, увеличение количества выпускников профессиональных учебных заведений, качество которых не удовлетворяет общество, не замедляет процесс реаллокации человеческого капитала, а наоборот усиливает его; в-четвёртых, под воздействием глобализации экономических отношений, технологизации производства товаров и услуг, а также цифровизации экономики усиление реаллокации человеческого капитала становится неизбежным.

Литература:

1. Аврамова Е.М., Верпаховская Ю.Б. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания //Журнал Социологические исследования. – 2006. №4. С. 37–46.

2. Вишневская Н. Мобильность рабочих мест и рабочей силы //Журнал Мировая экономика и международные отношения, 2015. № 10. С. 62–76.
3. Воскобойников И.Б., Гимпельсон Б.Е. /Рост производительности труда, структурные сдвиги и неформальная занятость в российской экономике [Электронный ресурс]: препринт WP3/2015/04 / И.Б. Воскобойников, В.Е. Гимпельсон: Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Электрон. текст. дан. (950 Кб). – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. – (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»). 47 с.
4. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. (2014) Неформальная занятость: определения, измерения, межстрановая вариация // В тени регулирования. Неформальность на российском рынке труда / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. М.: Изд. дом Высшей школы экономики. С. 78–115.
5. Кодиров Ш.Ш. «Высшее образование как фактор воспроизводства человеческого капитала в условиях Республики Таджикистан»//Журнал «Экономика Таджикистан», 2019. – №2.
6. Кодиров Ш.Ш. «Особенности формирования образовательного потенциала Республики Таджикистан в годы независимости»// Журнал «Экономика Таджикистан», 2019.- № 3.
7. Куддусов Дж. Перспективы развития образования взрослых в Таджикистане. Душанбе, 2012.
8. Микерин Г. Институциональная экономика – теоретическая основа современной практики стоимостной оценки// <http://www.valnet.ru/m7-53.phtml>
9. Лекции по макроэкономике переходного периода [Текст]: учеб. пособие для вузов/ Б.Е. Бродский; Гос. ун-т Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2005.
10. Рахимов Р.К., Довгялло Я.П., Юсуфбеков Ю.Р. Теоретико- методологические вопросы инновационного развития экономики Республики Таджикистан. Душанбе, 2017.
11. Рынок труда в Республике Таджикистан, Душанбе, 2019 г.
12. Blanchard O. The Economics of Post-Communist Transition. Oxford. 1997.
13. Sabirianova K.. The Great Human Capital Reallocation. Working Paper No 2K/11. Moscow: EERC, 2001.

НЕКОТОРЫЕ ВОЗМОЖНЫЕ ИННОВАЦИОННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДАЛЬНЕЙШЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МЕДИЦИНСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УЗБЕКИСТАНЕ

SOME POSSIBLE INNOVATIVE DIRECTIONS FOR FURTHER IMPROVEMENT OF LIFELONG PROFESSIONAL MEDICAL EDUCATION IN UZBEKISTAN

Д.А. Асадов, В.А. Хакимов

*Центр развития профессиональной квалификации медицинских работников
министерства здравоохранения Республики Узбекистан, город Ташкент, Ре-
спублика Узбекистан
hva-kaf1@umail.uz*

D.A. Asadov, V.A. Khakimov

*Center for the Development of Professional Qualifications of Medical Workers of
the Ministry of Health of the Republic of Uzbekistan, Tashkent city, Uzbekistan
hva-kaf1@umail.uz*

Аннотация: в статье анализированы состояние, место и значимость подготовки, переподготовки и непрерывного повышения квалификации медицинских кадров в результативности современного этапа реформирования системы здравоохранения Республики Узбекистан. На основании сущности проводимых реформ, принимая во внимание опыт стран с развитой системой здравоохранения предложены механизмы партнерства и разделения обязанностей в данной сфере между государством и профессиональными сообществами.

Ключевые слова: подготовка, переподготовка и непрерывное повышение квалификации медицинских кадров, профессиональные медицинские сообщества.

Abstract: the article analyzes the state, place and significance of training, retraining and continuous professional development of medical personnel in the effectiveness of the current stage of reforming the health care system of the Republic of Uzbekistan. Based on the nature of the ongoing reforms, taking into account the experience of countries with a developed healthcare system, partnership mechanisms and division of responsibilities in this area between the state and professional communities are proposed.

Keywords: training, retraining and continuous professional development of medical personnel, professional medical communities.

Введение

Никогда еще в Узбекистане так остро не ощущалась потребность в инновациях. Страна находится в состоянии большого экономического скачка. Руководство страны прилагает усилия для стимулирования индустриального, аграрного, научно-образовательного, социального роста. Расширяется международное сотрудничество, привлекаются значительные инвестиции во всех сферах жизни страны, идет активный поиск инновационных инициатив. Не яв-

ляется исключением система здравоохранения и медицинского образования [6, с. 26–29].

Ситуация на сегодняшний день

Здравоохранение – одно из главных направлений обеспечения социального благополучия и здоровья общества. Состояние этой сферы оценивается по объективным показателям, отражающим уровень здоровья населения, доступность и качество медицинской помощи. Это, в свою очередь, во многом зависит от качества медицинского образования – как до-, так и последипломного. Уровень профессиональной подготовки врача, с одной стороны, является и индикатором, и детерминантом состояния здравоохранения в целом, с другой – отражает престиж профессии.

Руководством страны принят ряд нормативно-правовых документов, направленных на совершенствование структуры и деятельности системы здравоохранения, порядка оказания медицинской помощи населению, а также сферы профессиональной подготовки и переподготовки медицинского персонала [4, с. 12–19; 5, с. 4–5, 12–13]. При этом, несмотря на масштабную работу по подготовке и повышению квалификации медицинских работников, в здравоохранении сохраняется кадровый дефицит, прежде всего, по специализированным и высокотехнологичным направлениям, таким как онкология, нейрохирургия, кардиохирургия, трансплантология, хирургическая ортопедия, офтальмология, детская хирургия и другие.

Профессиональная последипломная подготовка и переподготовка кадров возложена на Центр развития профессиональной квалификации медицинских работников, медицинские вузы, Республиканские специализированные научно-практические медицинские центры, НИИ по профилям базовых медицинских специальностей, Республиканский центр повышения квалификации средних медицинских и фармацевтических работников (и его филиалы на местах). Следует особо подчеркнуть роль Республиканских специализированных научно-практических медицинских центров, которые располагают достаточной научно-педагогической и клинической инфраструктурой для базовой подготовки специалистов по различным медицинским направлениям, в том числе с привлечением иностранных специалистов [3, с. 5–7; 4, с. 15–18].

В чем проблема?

Сегодня в здравоохранении наблюдаются два неблагоприятных явления:

- низкое качество до- и последипломного образовательного процессов развития профессиональных знаний и компетенций медицинских кадров;
- формальный подход врачей-специалистов к самообразованию как неприятному, но неизбежному условию получения очередной квалификационной категории.

Последнее индуцируется главным образом отсутствием системного подхода в подготовке и переподготовке медицинских работников, включающего в себя адекватную унифицированную систему оценки знаний и навыков, результаты которой должны иметь соответствующее отражение в выплатах материального стимулирования. Кроме того, существующая система присвоения квалификационных категорий не обеспечивает объективной дифференциации и

не отражает фактического уровня знаний и опыта, а также сложности, качества, напряженности и объема выполняемой медицинскими специалистами работы на местах, особенно при использовании высокотехнологичного оборудования. Это оказывает на медицинских работников демотивирующее воздействие, порождает скептическое отношение к процессу повышения квалификации, которое нередко сводится к формальному посещению занятий в образовательном учреждении и так называемому «отсиживанию» запланированных академических часов. Редким исключением являются случаи индивидуальной инициативы со стороны отдельных наиболее продвинутых специалистов.

Какие основные причины?

В Узбекистане в результате длительного застоя в системе медицинского образования, ряда других неблагоприятных факторов сложилась ситуация дефицита высококвалифицированных специалистов. Это обусловлено эмиграцией части из них за границу, оттоком из государственных медицинских учреждений в частные, выходом на пенсию или полной сменой ими своей сферы деятельности. Теперь практически в каждом направлении здравоохранения можно насчитать лишь по несколько реально высококвалифицированных специалистов, число которых зачастую не дотягивает и до десятка. Данную ситуацию, несмотря на значительную государственную поддержку и материально-техническое обеспечение, можно квалифицировать как значительный кризис здравоохранения.

Знаний и навыков, приобретенных в процессе додипломного медицинского образования, явно недостаточно для того, чтобы в течение всей профессиональной деятельности сохранять компетентность и качественно выполнять свои врачебные обязанности. В результате нередко возникает диссонанс между ожиданиями пациентов и фактическими знаниями и умениями врачей, что обуславливает недоверие населения к качеству знаний медицинских работников. В результате в профессиональной среде формируется потребность к изменениям приоритетов в системе последипломного медицинского образования.

Немаловажным дефектом в действующей системе подготовки и переподготовки медицинских работников является отсутствие института наставничества («поддерживающего кураторства»), который мог бы значительно повысить качество обучения и подготовки кадров. Анализ текущей ситуации в сфере здравоохранения и медицинского образования свидетельствует о том, что поддерживающее кураторство могло бы сыграть ключевую роль в передаче молодым медицинским работникам навыков и знаний высококвалифицированными специалистами, в том числе зарубежными, стимулировать формирование у обучающихся профессионализма.

Где же выход?

Сегодняшние требования непрерывности медицинского образования обусловлены существенно изменившимися объективными условиями в здравоохранении, в частности:

- резким увеличением объема медицинской информации и скорости ее обновления (1 раз в 3–5 лет);
- появлением множества высокоактивных лекарственных средств и высокотехнологичных методов диагностики и лечения;

- увеличением доли хронических неинфекционных патологий в структуре заболеваемости и смертности населения (до 80%);
- удорожанием медицинской помощи, а также повышением информированности и запросов самих пациентов.

В этих условиях, для обеспечения современного, безопасного и экономически рационального лечения пациентов, врач вынужден непрерывно обновлять и улучшать свои знания и практические навыки, а качество и технологии образования должны соответствовать изменившимся условиям.

В странах с развитой системой здравоохранения государственные органы управления здравоохранением и профессиональные медицинские общества в последние 15–20 лет активно внедряют систему непрерывного медицинского образования (НМО) в практику здравоохранения, поскольку именно в этом видится ключ к достижению качества и эффективности медицинской помощи.

Что такое непрерывное медицинское образование?

Согласно Мадридской декларации о профессиональном регулировании, принятой 60-й Генеральной ассамблеей Всемирной медицинской ассоциации (Нью-Дели, Индия, октябрь 2009 г.) и пересмотренной 70-й Генеральной ассамблеей Всемирной медицинской ассоциации (Тбилиси, Грузия, октябрь 2019 г.), «врачи должны активно участвовать в процессе непрерывного профессионального развития, включая рефлексивную практику, чтобы обновлять и поддерживать свои клинические знания, навыки и компетентность. Работодатели и руководство несут ответственность за то, чтобы врачи могли выполнять это требование. Национальные медицинские ассоциации должны способствовать профессиональному и этическому поведению врачей на благо пациентов» [9, с. 1].

Система непрерывного профессионального образования должна предоставить врачу широкий выбор образовательных возможностей освоения и развития профессиональных компетенций конкретной направленности с учетом действующих стандартов и аккредитационных требований.

Важным условием предоставления качественного профессионального образования является формирование систематизированной, педагогически адаптированной системы знаний, умений, навыков и отношений в сфере профессиональной деятельности. Такой образовательный процесс должен базироваться на научных достижениях и социально значимом профессиональном опыте, и быть способным формировать у специалиста универсальные, общепрофессиональные и специальные (профессиональные по конкретным направлениям) знания и практические навыки.

Всемирной федерацией медицинского образования (ВФМО) разработаны международные стандарты по улучшению качества медицинского образования. В соответствии с рассматриваемыми стандартами, **непрерывное профессиональное развитие (НПР) должно соответствовать потребностям индивидуально для каждого врача и проводиться на непрерывной основе.** Обучение должно включать интегрированные практические и теоретические компоненты, направленные на улучшение медицинской практики. НПР должно быть разнообразным и гибким по содержанию, при этом за обучаемым сохраняется право выбора содержания НПР на основе самостоятельных планов обучения,

соответствующих различным клиническим ролям. Данные стандарты одобрены Всемирной организацией здравоохранения и Всемирной медицинской ассоциацией [8, с. 1].

В стандартах ВФМО отмечается, что ***НПР должно быть признано как интегральная часть медицинской практики, отраженная в бюджетах и ассигнованных ресурсах.*** Данное требование, выдвинутое ВФМО, не случайно, поскольку процесс непрерывного повышения уровня знаний и практических навыков стоит дорого. Так, например, в США крупные компании тратят на переподготовку и обучение персонала от 2 до 10% фонда заработной платы, другие – до 1/3 своих бюджетов. Согласно оценкам экспертов, общая сумма денежных средств, которые направляют американские компании на профессиональное обучение своего персонала, составляет 50 млрд долл. в год [7, с. 75]. В Японии профессиональное образование носит непрерывный характер – каждый специалист на него тратит 4 часа рабочего и столько же личного времени в неделю. Расходы на обучение в Японии, в целом, составляют до 5% бюджета учреждения [2, с. 31].

Эффективная модель последипломного образования медработников помимо присвоения квалификационных категорий, должна предусматривать балльно-рейтинговую систему объективной и прозрачной оценки изученного материала, уровня приобретенных и освоенных профессиональных компетенций.

Сущность зарубежного опыта

Каждое государство имеет свою систему повышения квалификации и переподготовки медицинских работников. Тем не менее, можно выделить следующие общие тенденции:

1. ***Непрерывность медицинского образования,*** то есть повышение квалификации должно быть не периодическим, например, 1 раз в 5 лет, а ежегодным путем накопления определенного числа кредитов.

2. ***Переход НМО из моральной обязанности медицинских работников в законодательно закрепленную норму, предусматривающую санкции за ее несоблюдение,*** что реализуется через такие механизмы, как лицензирование врачей, заключение контрактов с работодателями с учетом ежегодного повышения квалификации, условия и порядок отстранения специалиста от клинической практики и др.

3. ***Усиление регуливающей роли государства в обеспечении качества последипломного образования*** путем совершенствования государственного контроля над уровнем и динамикой показателей здоровья населения.

4. ***Активное использование в образовании современных технологий*** – электронных, информационных, телекоммуникационных, симуляционных. Проблемное обучение в малых группах, образование через специально разработанные электронные образовательные «модули», обмен опытом с коллегами в специальных электронных «чатах». Обучение непосредственно во время практической деятельности, путем внедрения клинических рекомендаций, электронных систем поддержки принятия клинических решений.

5. ***Качественное изменение содержания образования*** – увеличение часов на рациональную фармакотерапию, обучение методам профилактики, пре-

дотворачивания осложнений и реабилитации этих заболеваний. Преподавание экономики здравоохранения, обучение методам принятия экономически эффективных решений, преподавание вопросов организации и управления здравоохранением, включая организацию этапности и преемственности в лечении пациентов. Обучение вопросам клинической эпидемиологии, медицинской информатики, навыкам работы в междисциплинарных командах и эффективного взаимодействия с пациентами.

В странах с развитой системой здравоохранения **врачи обязаны и имеют хорошие возможности** непрерывно повышать свою квалификацию как с помощью традиционных образовательных технологий (обучение в образовательном учреждении путем прохождения курса лекций и практических занятий), так и более современных, например, путем самостоятельного изучения специальных электронных образовательных материалов (модулей) или на рабочих местах, используя системы поддержки принятия клинических решений.

Научные исследования, проведенные в 18 европейских странах (Австрия, Бельгия, Дания, Финляндия, Франция, Германия, Греция, Исландия, Ирландия, Италия, Великобритания, Люксембург, Нидерланды, Норвегия, Португалия, Испания, Швеция и Швейцария), показали свой опыт реализации непрерывного медицинского обучения. Показано, что в 17 из них непрерывное медицинское образование является обязательным, в 6 – контролируется законом, в 13 – обеспечивается профессиональными медицинскими организациями [1, с. 42].

С целью мотивации приверженности специалистов к НМО используются следующие механизмы:

- НМО является условием релицензирования и карьерного роста;
- НМО учитывается при заключении контракта и выплате премии;
- число кредитов, набранных каждым врачом, публикуется в реестре лицензированных врачей, и эта информация становится достоянием коллег, а в ряде случаев – и пациентов.

Финансируется НМО из самых различных источников и их сочетаний: самими медицинскими работниками, работодателями (лечебно-профилактическими учреждениями), фармацевтическими компаниями, государством, страховыми компаниями и др.

Полученные медицинскими работниками в ходе программ переподготовки и повышения квалификации знания учитываются в форме условных единиц – кредитов. Кредиты – это баллы или условные единицы измерения значимости образовательного мероприятия. В большинстве стран за 1 кредит принят 1 час, то есть длительность образовательного мероприятия. Например, 10 часов очных практических занятий приравниваются к 10 кредитам. Иногда при оценке значимости мероприятия учитывается не только его длительность, но и качество. Например, равные по длительности мероприятия могут иметь разные кредиты: посещение национальной конференции по специальности приравнивается к 5 кредитам (5 часов), а международной – к 7 кредитам за те же 5 часов.

Анализируя современные методы образовательного процесса медицинского персонала в зарубежных странах, следует указать, прежде всего, на те, которые получили положительную оценку обучающихся:

1. **Модульное обучение**, когда учебный материал подается в программе изучаемого курса отдельными блоками, что способствует переформатизации внимания обучаемого контингента.

2. **Дистанционное обучение** характеризуется разделением обучающего и обучающегося во времени или пространстве, с использованием учебно-методических материалов, разработанных с применением современных высокотехнологичных тренажеров.

3. **Виртуально-тренинговая технология** – моделирование элементов учебного материала с применением тренажеров.

4. **Метод модерации** – интенсивный обмен информацией, мнениями и оценками, где модератор выступает не в роли ведущего, а в роли методиста, предоставляющего обучающимся методы и техники для достижения поставленной цели.

Изучение зарубежного опыта убеждает в целесообразности включения в систему подготовки и переподготовки медицинских работников института наставничества (поддерживающего кураторства). Он должен быть реализован с применением вышеописанных современных методов. При этом в целях получения более высокого уровня эффективности следует учитывать текущие потребности в специальных и узконаправленных, знаниях и навыках обучаемых специалистов, а кроме того – учитывать реальные возможности высококвалифицированных специалистов, прошедших обучение (стажировку или практику) за рубежом.

С чего можно начать?

Кафедрой Общественного здоровья и управления здравоохранением Центра развития профессиональной квалификации медицинских работников на основе анализа и адаптации международного опыта к системе здравоохранения республики, при поддержке Министерства здравоохранения Республики Узбекистан, Всемирной Организации здравоохранения (ВОЗ), Детского фонда Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ) и Фонда народонаселения Организации Объединенных наций (ЮНФПА) подготовлено Руководство по поддерживающему кураторству.

Поддерживающее кураторство – это подход, способствующий укреплению отношений и связей внутри системы, направленный на повышение качества медицинской помощи в каждом звене системы посредством выявления и решения проблем, эффективного распределения ресурсов, применения стандартов качества, коллективной работы и совершенствования двустороннего эффективного общения.

Как видно, принципы ***поддерживающего кураторства*** можно вполне адаптировать в систему подготовки и переподготовки медицинского персонала.

Участие в программе поддерживающего кураторства должно быть добровольным. Специалист, изъявивший желание осуществлять свою практическую деятельность совмещая с педагогической работой, должен предоставить соответствующие основания (сертификаты) и методические материалы для подтверждения своей профессиональной компетенции, владения навыками и современными знаниями. Методологическое обеспечение и содействие про-

цессу обучения в рамках наставничества должны оказывать соответствующие вузы, центры подготовки и переподготовки медицинских работников, а также центры специализированных видов медицинской помощи, клинической базой которых является данное медицинское учреждение. В свою очередь, сертификат единого образца о прохождении специального курса или модуля обучения должен давать право для прошедших обучение и успешно сдавших экзамены на получение соответствующего количества кредитов-баллов.

За каждый установленный период времени медицинский работник должен набирать определенное количество кредитов-баллов, из них не менее половины за практические модули обучения. Медицинские работники, набравшие достаточное количество кредитов-баллов, должны иметь право на дополнительные денежные выплаты стимулирующего характера, начисляемые из средств учреждения их постоянной трудовой деятельности, до истечения следующего периода определения квалификации (аттестации). В случае, если медицинский работник по истечении следующего периода аттестации не набирает необходимого количества кредитов-баллов, он лишается права получения дополнительных денежных выплат.

В перспективе сущностью изменений может стать система сохранения или присвоения очередной категории (аттестации) в зависимости от состава (содержания), уровня пройденных образовательных программ и количества набранных кредитов-баллов за соответствующий период времени.

Таким образом, анализ состояния непрерывного профессионального развития свидетельствует о том, что данный вопрос во всех странах мира крайне актуален и, вместе с тем, требует совершенствования.

Следует констатировать, что в Узбекистане пока еще нет сформированного системного подхода к подготовке и переподготовке медицинских работников, включающего в себя унифицированную систему оценки знаний и навыков специалистов, хотя это главный вопрос, обуславливающий качество медицинской помощи.

С кем можно сотрудничать по непрерывному медицинскому образованию?

В странах с эффективной развитой системой здравоохранения **контроль за состоянием образовательного процесса является прерогативой саморегулируемых профессиональных сообществ**, что получается у них качественно и профессионально.

Система здравоохранения Узбекистана корнями уходит в бывшую советскую модель государственной формы здравоохранения (модель Семашко), которая не предполагала присутствие внутри себя каких-либо элементов саморегулирования. Вместе с тем, в последние годы в мировой системе здравоохранения значительно возросла роль профессиональных сообществ в лице медицинских ассоциаций. Они путем саморегулирования своей деятельности исполняют уникальную роль в качестве связующего звена между государством, обществом и здравоохранением.

Что могут саморегулируемые профессиональные сообщества?

Рассматривая связь между здравоохранением и государством, можно сказать, что эта область представляет собой потенциальное поле деятельности институтов гражданского общества, одним из которых являются саморегулиру-

емые профессиональные сообщества. Саморегулирование даёт возможность медицинским работникам взять на себя выполнение некоторых функций, которые до этого выполняло государство. При этом государством саморегулируемым организациям делегирован ряд функций, что позволяет им не только устанавливать нормы, правила и стандарты медицинской помощи, но и проводить обучение медицинских работников и мониторинг его качества, а также активно участвовать в образовательном, в частности, последипломном процессе и в разработке перспективных планов развития сферы здравоохранения. Как результат, медицинский персонал получает право и механизмы влияния на развитие системы здравоохранения, а государство избавляется от части ответственности и расходов.

При взаимодействии общества и здравоохранения процесс саморегулирования способствует повышению качества медицинских услуг, поскольку саморегулируемые организации могут устанавливать более высокие стандарты медицинской помощи, внедрять новые клинические рекомендации диагностики и лечения, осуществлять мониторинг уровня квалификации специалистов, организовывать и проводить их обучение. Поскольку эти важные меры происходят при активном содействии общества и системы здравоохранения, то тем самым повышается уровень доверия общества к медицинским работникам и сфере здравоохранения в целом.

В экономически развитых странах с высокоэффективной системой здравоохранения медицинские ассоциации являются её неотъемлемой частью. Они активно выполняют функции, делегированные им государством, имеют юридически оформленную нормативную базу, структуру и самостоятельное финансирование.

Исторически медицинские ассоциации создавались с целью повышения качества медицинской помощи, поэтому их первичной функцией является установление стандартов медицинской помощи. Следующей функцией медицинских ассоциаций является утверждение моральных стандартов с помощью этического кодекса. Изначально кодекс врачебной этики был основан на клятве Гиппократа и регламентировал отношения между врачом и пациентом. В настоящее время вопросы этики широко обсуждаются во всем мире. В результате кодекс был дополнен новыми характеристиками, такими как положение об эвтаназии, принципами добросовестного отношения к пациенту и др.

Одно из стержневых направлений деятельности медицинских ассоциаций – это разработка и определение стандартов обучения. Практически все медицинские ассоциации осуществляют контроль за непрерывным обучением специалистов в процессе их практической деятельности. Некоторые медицинские ассоциации (например, в США) проводят регулярный аудит университетов, чтобы оценить, насколько они соответствуют своим целям и задачам. Многие медицинские ассоциации выпускают научные журналы, организуют различные научно-практические форумы для специалистов различных направлений, что повышает уровень их коммуникации с коллегами. Также они предоставляют гранты для обучения и стажировок наиболее перспективным представителям научно-практической медицины.

Сформировавшиеся и успешно функционирующие зарубежные медицинские ассоциации могут служить хорошим примером партнерства и разделения

обязанностей между государством и профессиональными сообществами. Универсального механизма функционирования этих организаций не существует, каждой стране присущи свои особенности, которые находят отражение и в саморегулировании.

В Узбекистане функционируют ассоциации врачей, медицинских сестер, валеологов, частных медицинских структур и др. Проблема в том, что они организованы без серьезного изучения опыта зарубежных ассоциаций, их цели и функции, права и обязанности слишком размыты и присутствие их в системе здравоохранения практически не ощущается.

Заключение

По-видимому, базовые ассоциации должны быть организованы по основным медицинским профессиям и им следует заниматься решением сугубо профессиональных вопросов. Целесообразно, чтобы профессиональные медицинские ассоциации осуществляли свою деятельность под эгидой координирующего органа, которым может быть Совет Медицинских Ассоциаций.

Основными функциями профессиональных медицинских ассоциаций должны быть:

- разработка стандартов профессиональной деятельности;
- разработка стандартов медицинского образования;
- сертификация программ последипломного образования;
- утверждение этических правил деятельности медицинских работников и контроль за их соблюдением;
- организация и проведение обучения членов ассоциации – выпуск научных журналов, организация медицинских образовательных форумов, обучающих курсов и др.;
- участие в разработке государственной политики в сфере здравоохранения – разработка нормативных актов, утверждение тарифов платной медицинской помощи и др.;
- финансовая поддержка молодых перспективных специалистов – выделение образовательных грантов;
- организация и проведение лицензирования деятельности медицинских работников и аккредитации медицинских учреждений.

Данный базовый перечень может быть дополнен или изменен, но каким бы он ни был, красной нитью в нем должно проходить содействие непрерывному развитию профессионального медицинского образования.

Особо стоит вопрос качественного последипломного образования медицинского персонала.

Каким бы заманчивым ни был вариант передачи системного последипломного образования медицинского персонала профессиональным ассоциациям, данный вопрос необходимо решать взвешенно.

Почему?

Во-первых, полноформатно действующие медицинские ассоциации следуют вначале создать, при том, что действующий процесс повышения квалификации специалистов прерывать нельзя.

Во-вторых, нынешняя система последипломного усовершенствования врачей в Узбекистане имеет огромную 90-летнюю историю и соответствующий этому опыт. Немало экспертов из различных стран, в том числе из числа раз-

витых, считают нашу последипломную образовательную систему эффективной.

Одним из вариантов рационального решения данной проблемы могло быть первоначальное создание несколько крупных ассоциаций по основным направлениям и перечисленные выше функции закрепить за ними, в том числе и последипломное медицинское образование. Целесообразно данное направление вывести отдельным административно-профессиональным блоком под координацию Центра развития профессиональной квалификации медицинских работников. Это предоставит возможность эффективно использовать наработанный опыт, а также профессионализм ассоциаций.

Литература:

1. Атай А. Зарубежный опыт и особенности процессов обучения и развития персонала в медицинских учреждениях. Молодой ученый. 2021. №34 (376). С. 42–45.

2. Нигматова Д.З. Специфика внутрифирменного обучения в японских компаниях. Замонавий таълим/Современное образование. №3. 2015. С. 30–34.

3. Постановление Президента Республики Узбекистан от 7 апреля 2020 года за №ПП-4666 «О мерах по внедрению совершенно новой системы подготовки и непрерывного профессионального развития кадров в медико-санитарной сфере». 2020. Ташкент. 14 с. <https://lex.uz/ru/docs/4782942>

4. Распоряжение Президента Республики Узбекистан от 24 марта 2022 года за №Р-33 «О мерах по реализации задач, определенных в ходе «открытого диалога» Президента Республики Узбекистан с представителями сферы здравоохранения». 2022. 33 с.

5. Указ Президента Республики Узбекистан от 7 декабря 2018 года за №УП-5590 «О комплексных мерах по коренному совершенствованию системы здравоохранения Республики Узбекистан». 2018. Ташкент. 45 с. <https://lex.uz/ru/docs/4096199>

6. Указ Президента Республики Узбекистан от 28 января 2022 года за №УП-60 «О Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022–2026 годы». 2022. Ташкент. 66 с. <https://lex.uz/ru/docs/5841077>

7. Шемякин Е.Л., Килькеева Ю.А. Профессиональное обучение персонала в Соединённых Штатах Америки: краткий обзор. – Приволжский научный вестник. №5–2 (45). 2015. С. 74–76.

8. The WFME standards. <https://wfme.org/standards/>

9. WMA Declaration of Madrid on Professionally-led Regulation. Adopted by the 60 th WMA General Assembly, New Delhi, India, October 2009 and revised by the 70 th WMA General Assembly, Tbilisi, Georgia, October 2019. <https://www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-madrid-on-professionally-led-regulation/#>

ПЕРСПЕКТИВЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ ПРИНЦИПОВ ОБУЧЕНИЯ НА ПРОТЯЖЕНИИ ВСЕЙ ЖИЗНИ В УЗБЕКИСТАНЕ

PROSPECTS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL EDUCATION BASED ON THE PRINCIPLES OF LIFELONG LEARNING IN UZBEKISTAN

Р. Ражаббаев

*Институт исследований рынка труда при Министерстве занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан город Ташкент, Узбекистан
rrajabbayev@mail.ru*

R. Rajabbaev

*Institute of Labor Market Research under the Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan, Tashkent city, Uzbekistan
rrajabbayev@mail.ru*

Аннотация: в статье раскрывается сущность совершенствования и развития профессионального образования на основе тенденций устойчивого развития и принципов непрерывного обучения, а также роль и значение профессионального образования в развитии человеческих ресурсов при подготовке конкурентоспособных кадров в условиях глобализации. Кроме того, анализ профессионального образования в стране, выводы, предложения и рекомендации по его самостоятельности.

Ключевые слова: устойчивое развитие, профессиональное образование, повышение квалификации, переподготовка, целевое обучение, профессиональная подготовка.

Abstract: The article reveals the essence of the improvement and development of vocational education based on the trends of sustainable development and the principles of continuous learning, as well as the role and importance of vocational education in the development of human resources in the preparation of competitive personnel in the context of globalization. In addition, the analysis of vocational education in the country, conclusions, suggestions and recommendations on its independence.

Keywords: sustainable development, vocational education, advanced training, retraining, targeted training, vocational training.

Введение

Для построения конкурентоспособной и инновационной экономики в нашей стране важно, прежде всего, сформировать навыки и компетенции, необходимые для рынка труда у молодого слоя населения. Вместе с тем, в условиях сегодняшней глобализации наблюдается необходимость свободной мобильности узбекской молодежи на международном рынке труда и образования и ее интеграции в международно-правовые и нормативные рамки по признанию зарубежного образования. Актуальным вопросом сегодняшнего дня является проведение исследований по развитию учебно-методического

обеспечения процессов предоставления неформальных и информационных образовательных услуг путем внедрения на ступенях профессионального образования принципов «Обучения на протяжении всей жизни» конкурентоспособных для рынка труда кадров.

Основная часть

В новой стратегии развития Узбекистана на 2022–2026 годы в качестве важного фактора отмечена разработка национальной программы, предусматривающей повышение качества образования, расширение негосударственных учреждений, предоставляющих образовательные услуги, развитие человеческого капитала и формирование конкурентоспособных человеческих ресурсов на рынке труда (группа трудоспособного населения называется трудовыми ресурсами). Большинство развитых стран вкладывают значительные средства в развитие человеческого потенциала, человеческого капитала как главного фактора развития экономики [1].

Постановления Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы профессионального образования»[2], «О мерах по кардинальному совершенствованию системы оценки квалификаций и обеспечению рынка труда квалифицированными кадрами»[3] и Постановление Кабинета Министров «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы развития профессиональных навыков и знаний»[4] служат основой для удовлетворения реальной потребности в кадрах на рынке труда, поэтапной реализации системы образования лиц на основе предложений работодателей и принципов «Обучения на протяжении всей жизни».

Возникла необходимость в создании и совершенствовании Национальной системы квалификаций и рамки квалификаций в целях быстрого и планомерного развития непрерывного образования в нашей республике.

Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан «О мерах по организации деятельности национальной системы профессиональных навыков, знаний и умений в Республике Узбекистан» утверждено Положение национальной системы повышения квалификации (Национальной системы квалификаций).

Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по совершенствованию системы профессионального обучения малообеспеченных и безработных граждан и повышению эффективности деятельности органов труда»[6] организован моноцентр «Ishga tarhamat» в городе Ташкенте, обслуживающий незанятое население в системе Министерства занятости и трудовых отношений. Данный моноцентр в качестве головного учреждения осуществляет учебно-методическое руководство моноцентрами «Ishga tarhamat», создаваемыми в республике Каракалпакстан и областях, координирует деятельность по предоставляемым ими услугам населению, в том числе по обучению профессии, предпринимательским навыкам, иностранным языкам, содействию занятости на внутреннем и внешнем рынках труда, оценке профессиональной квалификации. Организовано управление учебно-методического обеспечения по координации деятельности моноцентров «Ishga tarhamat», а также по обучению их профессиям, иностранным языкам

и предпринимательским навыкам.

Государственный заказ на профессиональное образование выполняется по следующим видам подготовки кадров: длительное обучение – тренировочный процесс длится 30–40 недель; среднесрочное обучение – тренировочный процесс длится 5–25 недель; краткосрочное обучение – процесс обучения длится до 4 недели; обучение у работодателей – процесс обучения длится до 25 недель; целевое обучение – учебный процесс длится до 4 недель.

Финансирование государственного заказа на профессиональное обучение осуществляется за счет средств государственного Фонда содействия занятости Республики Узбекистан в соответствии с видами профессионального обучения в следующих целях и размерах:

долгосрочное обучение – содержание и материально-техническое развитие центров профессионального обучения, входящих в структуру Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, исходя из затрат на функционирование каждого в соответствии с установленной мощностью;

среднесрочное обучение – за счет выделения гранта на 1 учащегося для профессионального обучения в центрах профессионального обучения в размере не более 75% от средних затрат на долгосрочное обучение;

краткосрочное обучение – предоставление гранта на 1 учащегося для профессионального обучения в центрах профессионального обучения в размере не более 10% от средних затрат на долгосрочное обучение;

обучение у работодателя – за счет выделения гранта на 1 учащегося на обучение профессии у работодателя с последующим трудоустройством в размере, не превышающем 4-кратную базовую расчетную сумму;

целевое обучение – полный курс профессиональной подготовки в центрах профессионального обучения оплачивается в размерах и объемах, установленных уполномоченным органом.

Органы труда формируют прогноз потребности в профессиональном обучении безработного и незанятого населения на следующий календарный год и ежегодно, до 1 октября года, предшествующего прогнозному году, представляют в Министерство занятости и трудовых отношений Республики Каракалпакстан, главные управления занятости областей и города Ташкента.

Главные управления Республики Каракалпакстан, областей и города Ташкента ежегодно, до 1 ноября года, предшествующего прогнозному году, формируют и представляют в уполномоченный орган потребность в профессиональном обучении по объемам и направлениям параметров на следующий календарный год.

Уполномоченный орган ежегодно до 1 декабря года, предшествующего прогнозному, на основе анализа численности безработных, текущего состояния и перспектив развития рынка труда и состояния финансирования государственного Фонда содействия занятости Республики Узбекистан формирует параметры профессионального обучения по регионам и видам профессиональной подготовки по Республике.

Параметры профессионального обучения утверждаются министром занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан с указанием прогнозных объемов финансирования по каждому виду профессионального обучения по

регионам.

Безработным гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации выплачивается стипендия в соответствии с законодательством.

В нашей стране развиваются многие отрасли промышленности, сельского хозяйства, сферы услуг, строительства, открываются новые предприятия. Для обеспечения их квалифицированными рабочими и специалистами требуется пересмотреть направления высшего и среднего специального образования.

Сегодня развитые страны уделяют особое внимание направлениям исследований и разработок для поддержки различных инноваций в своей экономике, привлечения инвестиций в важные отрасли и развития человеческого капитала. В настоящее время численность трудоспособного населения в Узбекистане выросла на 50% по сравнению с 2000 годом, с 14 до 22 млн человек. Доля молодежи в этом процессе растет из года в год. Эти демографические изменения, с одной стороны, требуют создания достойных рабочих мест для молодежи, а с другой стороны, требуют от системы образования подготовки и переподготовки кадров, соответствующих требованиям рынка труда, обладающих необходимыми навыками и компетенциями.

Поэтому перед системой профессионального образования стоят две важные задачи.

Во-первых, необходимо формировать человеческий капитал и предоставлять возможности непрерывного образования работающему населению, повышать гибкость рынка труда, во-вторых, через систему формального образования необходимо формировать навыки и квалификации, необходимые молодежи для того, чтобы занять достойное место в жизни и добиться успеха.

Стратегия развития нацелена на следующие шаги в этом направлении – создание каждому гражданину возможности профессионального обучения, сокращение бедности в 2 раза. Для этого есть все основания. К примеру, только в 2022 году реализуется более 9 тыс. крупных и средних проектов на общую сумму 16 млрд долларов. Им нужно около 300 тыс. квалифицированных рабочих. В то же время в этом году 404 тыс. молодых людей закончат среднее образование, а 151 тыс. – профессиональное образование и выйдут на рынок труда. Обеспечение их занятости путем правильного направления – актуальная задача. Однако только 40–50% действующих сегодня профтехучилищ, колледжей и техникумов в состоянии обеспечить текущую потребность. Моноцентры «Ишга Мархамат» охватывают лишь 10% безработных.

Под председательством Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева 15 июня текущего года на видеоселекторном совещании по вопросам профессиональной подготовки населения и мер по совершенствованию деятельности моноцентров было отмечено, что во многих колледжах и техникумах учебные программы не соответствуют современным требованиям, не хватает профессиональных учебников и литературы примерно на 1 350 наименований, в результате чего работодатели вынуждены переобучать сотрудников. Было подчеркнуто, что подходы к техникумам, которые работают сегодня, должны быть изменены.

В связи с этим намечено внедрение новой системы по адаптации профес-

сионального образования к современным требованиям.

То есть 45 колледжей будут переведены в систему Министерства занятости и трудовых отношений, а на их месте будут созданы моноцентры. Министерство высшего и среднего специального образования отвечает за управление и методическое обеспечение профессиональных школ и техникумов.

Советы по профессиональному образованию создаются в каждой области, районе и городе и возглавляются хокимами. В состав совета входят руководители государственных органов, банков, ректоры Торгово-промышленной палаты и предприятий промышленности, сельского хозяйства, строительства и сервиса, исходя из экономики района. Было отмечено, что они будут определять профессии, которые будут преподаваться в моноцентрах и колледжах, исходя из потребности в специалистах, прикреплять молодых людей к производственным предприятиям и организовывать стажировки.

Согласно анализу, некоторые специальности, преподаваемые сегодня в системе высшего образования, могут быть переведены в техникумы. Это сэкономит время и деньги молодых людей.

С 1 января 2023 года планируется уравнивать заработную плату преподавателей техникумов, имеющих ученую степень, с вузовской, а с нового учебного года ввести льготный образовательный кредит для учащихся техникумов и колледжей.

Также прием в техникумы начинают организовывать 2 раза в год. Благодаря этому охват профессиональным образованием увеличится на 35 ЧЕГО.

В Министерстве занятости и трудовых отношений отметили необходимость обучения современным профессиям и иностранным языкам во вновь создаваемых моноцентрах, привлечения специалистов из Турции, Южной Кореи, Германии, Индии и Японии.

Для увеличения доли частного сектора в профессиональном обучении населения также установлен ряд льгот. По его словам, теперь требования к получению лицензии будут смягчены, а минимальная сумма необходимых средств уменьшена в 2 раза. Свободные помещения сдаются в долгосрочную аренду. Руководство и оборудование, ввозимые из-за рубежа, освобождаются от таможенных пошлин. За каждого выпускника, получившего международный квалификационный сертификат, выплачивается 1 млн сумов. 30% средств по платежам-контрактам малообеспеченной молодежи будет возмещено.

В целях максимального удовлетворения потребностей граждан в трудоустройстве и работодателей в привлечении квалифицированной рабочей силы органы по труду формируют и постоянно обновляют базу данных, содержащую следующую информацию:

- утвержденный объем параметров профессиональной подготовки, его остатки в течение календарного года;

- центры профессиональной подготовки, направления их обучения, графики формирования учебных групп;

- работодатели, желающие нанять лиц с необходимой квалификацией;

- лица, желающие получить повышение квалификации или новую профессию, нуждающиеся в профессиональной подготовке и переподготовке, повышении квалификации по профессиям и специальностям, востребованным на

рынке труда;

ход выполнения параметров профессиональной подготовки в течение календарного года (объемы финансирования, количество направляемых, текущая ситуация).

Проведен всесторонний анализ действующих нормативно-правовых актов по повышению квалификации и переподготовке руководящих и педагогических работников образовательных учреждений, подведомственных министерству занятости и трудовых отношений, в том числе моноцентров «Ishga marhamat» и центров профессионального обучения.

Был изучен передовой опыт зарубежных стран (Германия, Турция, Россия, Беларусь) в этой области, с акцентом на повышение квалификации и переподготовку руководителей и сотрудников, а также эффективность использования внедренных электронных платформ для онлайн-повышения квалификации.

Заключение

По результатам проведенных анализов и исследований были подготовлены следующие выводы и предложения:

- на сегодняшний день не создан механизм систематического повышения квалификации около 400 руководителей и более 1000 педагогических работников, работающих в 16 моноцентрах «Ishga marhamat», 55 центрах профессионального обучения;

- в этих центрах отсутствует механизм оценки и постоянного мониторинга управленческих и профессиональных компетенций действующих руководителей и сотрудников;

- не разработаны профессиональные стандарты руководителя (13) и работников, работающих в образовательных учреждениях системы повышения квалификации, являющиеся основой для разработки образовательных программ;

- не разработаны механизмы дистанционного повышения квалификации на основе методологии, генезиса и кредитной модульной системы процесса повышения квалификации и переподготовки работников системы на основе принципов «Обучения на протяжении всей жизни»;

- исходя из содержания задания, возникает необходимость в создании и модернизации существующих методик, инновационных и педагогических технологий, необходимых для качественной организации процесса повышения квалификации и переподготовки.

Основываясь на исследованиях, анализах, выводах и анализе, приведенных выше, мы считаем, что важно практиковать следующие действия:

- разработка профессиональных стандартов руководителей и работников образовательных учреждений, входящих в состав Министерства занятости и трудовых отношений;

- внедрение системы повышения квалификации (e-partfolio) на основе индивидуальных программ непрерывного образования для каждого сотрудника путем диагностики сотрудников, работающих в образовательных учреждениях системы, на основе опыта развитых зарубежных стран;

- разработка компетентностных программ повышения квалификации руководителей и сотрудников системы на основе международных стандартов с привлечением зарубежных экспертов на основе профессиональных стандар-

тов и диагностики персонала;

- осуществление работы по внедрению в процесс повышения квалификации последних тенденций в области профессионального обучения, таких как стандарты «Soft skills», «Worldskills», «Outcome-based education», «Adult education», «Competency based training», dual Education;

- внедрение кредитно-модульной системы в систему повышения квалификации и переподготовки требует разработки и постоянного обновления учебных пособий, инновационного цифрового образовательного контента, инструментов оценки на основе обновленных учебных планов и программ;

- создание и внедрение онлайн-платформы повышения квалификации, позволяющей целенаправленно повышать квалификацию на основе индивидуальных образовательных программ.

Литература:

1. Б. Тагаев, А. Умаров «Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi – bilimga asoslangan iqtisodiyot arxitekturasi poydevori». Национальный Университет Узбекистана, 25.03. 2022 год. <https://review.uz/oz/post/>.

2. Указ Президента Республики Узбекистан от 6 сентября 2019 года № УП-5812 «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы профессионального образования».

3. Постановление Президента Республики Узбекистан от 31 декабря 2020 года № ПП-4939 «О мерах по кардинальному совершенствованию системы оценки квалификаций и обеспечению рынка труда квалифицированными кадрами».

4. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 30 сентября 2021 года № 616 «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы развития профессиональных навыков и знаний».

5. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 15 мая 2020 года № 287 «О мерах по организации деятельности Национальной системы профессиональных навыков, знаний и умений в Республике Узбекистан».

6. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 5 апреля 2021 года № 183 «О дополнительных мерах по совершенствованию системы профессионального обучения малообеспеченных и безработных граждан и повышению эффективности деятельности органов труда».

РАЗРАБОТКА И ВНЕДРЕНИЕ МОДЕЛЕЙ КООПЕРАТИВНОГО И ДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

DEVELOPMENT AND IMPLEMENTATION OF MODELS OF COOPERATIVE AND DUAL EDUCATION

Б.Ш. Усмонов

*Ташкентский химико-технологический институт,
город Ташкент, Узбекистан
busmonov@hotmail.com*

B.Sh. Usmonov

*Tashkent chemical-technological institute, Tashkent city, Uzbekistan
busmonov@hotmail.com*

Аннотация: кооперативное обучение охватывает широкий спектр моделей на разных уровнях образовательных систем. В высшем образовании он направлен на увязку развития навыков студентов с потребностью компаний в квалифицированных кадрах. Ключевая идея заключается в том, что участие в повседневной жизни компании является эффективной средой для ускорения и углубления усвоения практических знаний, получения реального опыта и развития так называемых мягких навыков. Кроме того, ученичество может объединить потенциальных инженеров с их возможным будущим работодателем, что значительно снижает риск безработицы с одной стороны и отсутствия ожидаемых белых воротничков с другой стороны. В этой статье мы делимся нашими планами пилот-проекта по внедрению двух разных моделей сотрудничества в сфере высшего образования. Первый – пилотное дуальное обучение в Ташкентском химико-технологическом институте по направлению образования «Химическая технология». Второй – пилотная краткосрочная кооперативная форма дополнительного образования.

Ключевые слова: профессиональное образование, педагогика, инженерное образование, кооперативное обучение, высшее образование.

Abstract: cooperative education covers a wide range of models in different levels of education systems. In higher education, it focuses on linking student development to the need for companies to have a skilled workforce. The basic idea is that participation in the daily life of the company is an effective environment for accelerating and deepening the acquisition of practical knowledge, gaining real experience and developing soft skills. In addition, apprenticeships can connect potential engineers with future employers, which significantly reduces the risk of unemployment on the one hand and the expected shortage of white-collar workers on the other. In this article, we share our plans to test a project to develop and implement two different models of cooperation in higher education. The first is a pilot dual education in «Chemical Technology» at the Tashkent Chemical Technological Institute. The second is a pilot short-term cooperative form of further education.

Keywords: dual education, pedagogy, engineering education, cooperative education, higher education.

Введение.

В прошлом концепция дуального образования (обучения, интегрированного в работу) в основном присутствовала в профессиональном обучении в средне-специальных учебных заведениях в развитых странах мира. Основная идея заключается в том, что учебное заведение и компания совместно реализуют программу обучения. Студенты проводят часть своего времени либо в профессиональной школе, либо на фабрике, где они все больше и больше вовлекаются в работу. Этот способ обучения напрямую связывал знания с приложениями, обеспечивая развитие практических навыков студентов до уровня, необходимого в отрасли.

В настоящее время высшее образование, особенно в области инженерии, экономики и других наук, имеет тенденцию к внедрению кооперативных форм обучения. Это отражает требования промышленных заинтересованных сторон к белым воротничкам, способным организовать и координировать практическую работу. Кооперативное образование – собирательное название нескольких видов образования. В высшем образовании это может быть краткосрочная программа полного ученичества и полностью параллельный тип обучения, так называемое дуальное образование.

Правовое регулирование кооперативных форм высшего образования стоит на разных уровнях в странах Европы. Родиной такого высшего образования со старыми и проверенными правовыми нормами можно считать Германию, Францию. У нас определение двойного высшего образования еще на стадии экспериментирования на разных уровнях образовательной ступени. Примерно определение дуального образования можно сформулировать следующим образом: «Двойное обучение: форма обучения по программе бакалавриата по техническим, информационным, сельскохозяйственным, естественным наукам, наукам о здоровье или экономике, по программе бакалавриата по социальной работе или по программе магистратуры в перечисленных областях, в которых профессиональное обучение и выходные требования определены, очные, содержащие специальное описание расписания, методов, оценки знаний, и происходит в организации, квалифицированной Советом по дуальному образованию Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан». В Европе есть страны, где правовая база двойного высшего образования находится в стадии разработки, например, Испания [1].

Внедрение дуального образования привело к новым отношениям между профессиональным образованием и обучением (ПОО) и высшим образованием (ВО). С одной стороны, существует реальная опасность попадания ПОО и ВО в конкурентную ситуацию, поскольку ВО может заменить двойное образование ПОО. С другой стороны, синергия между ВО и ПОО может быть сформирована программами двойного обучения [4].

Дуальное образование анализировалось с точки зрения результата, то есть того, какую выгоду от него получают все три стороны: студент, вуз и компания. Показано, что все они могут оказаться в выигрыше от данной формы обучения. Основная цель всего процесса – иметь квалифицированных выпускников со значительным производственным опытом, развитыми навыками межличностного общения и соответствующим отношением к работе в компании. Из опыта стран, внедривших дуальное образование известно, что:

1) Промышленные партнеры отметили, что студенты, участвовавшие в их программе, в большинстве случаев достигают этого уровня, и они готовы предложить работу для этих студентов.

2) Студенты сообщают о том, сколько дополнительных знаний они получают, как они участвуют и учатся работать в команде и как они в большинстве случаев получают поддержку в академических исследованиях от своих наставников.

3) Выгода для институтов состоит в том, что они могут анонсировать действительно эффективную, востребованную и привлекательную форму обучения, развивая свою связь с конкурентным полем акторов. [5, 6]

Баланс между теоретическими и практическими знаниями – это живой вопрос. Приобретение практических навыков может помочь в привлечении студентов и промышленных компаний. Однако чрезмерное упрощение с учетом этого сложного процесса может привести к игнорированию когнитивных навыков, таких как базовые профессиональные знания, другими словами, обучение в аудитории. Слабость когнитивной стороны образования может значительно снизить гибкость применения навыков и способностей для непрерывного образования, что важно для непрерывного трудоустройства в условиях быстро меняющихся технологий в промышленности. [2]

В дуальном обучении необходимо применять специальные методы оценки умений учащихся. К методам оценки знаний студентов относятся: текущие оценки успеваемости студентов; результаты классной контрольной работы; результаты защиты домашней контрольной работы; результаты выполнения лабораторных работ и практических занятий и др. Такой вид мониторинга и оценки открывает возможности для развития soft skills студента даже за счет самого процесса оценивания, персонализированной и эффективной обратной связи со всех трех направлений: студент-компания, студент-вуз (в случае участия в презентации представителя вуза), компания-институт. [3]

В 2022/23 учебном году Ташкентский химико-технологический институт планирует начать пилотную дуальную форму обучения.

ДВОЙНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ И СТУДЕНТЫ

Общие цели и особенности дуальных образовательных программ, которые будут применяться и в Ташкентском химико-технологическом институте, следующие:

- академическое образование предоставляется институтом, а практическое обучение организуется на территории компании-партнера;
- студенты получают стипендию в течение всего срока обучения, а это 3,5 года, то есть 7 семестров;
- академические и практические знания объединяются на рабочем месте;
- осознанно развиваются такие компетенции сотрудников, как самостоятельность в труде, креативность, навыки решения проблем, проектное видение, работа в команде, профессиональное общение, владение иностранным языком, техника презентации;
- студенты усваивают рутину в обращении с материалами, инструментами и применением технологий.

Студенты участвующие в процессе дуального обучения имеют гораздо

больше шансов найти работу по специальности, чем обычные выпускники вузов.

Будущее внедрение и развитие дуального образования в Ташкентском химико-технологическом институте можно охарактеризовать двумя ключевыми наборами данных: направлениями обучения, вовлеченными в дуальное обучение, и количеством студентов.

На рис. 1 показан график дуального обучения в Ташкентском химико-технологическом институте. Это шаблон, с которым можно работать гибко.

СЕМЕСТР 1-6				
		УЧЕБА	ПРАКТИКА	
СЕНТЯБРЬ	1			
	2			
	3			
	4			
ОКТАБРЬ	5			
	6			
	7			
	8			
	9			
НОЯБРЬ	10			
	11			
	12			
	13			
ДЕКАБРЬ	14			
	15			
	16			
	17			
ЯНВАРЬ	18			
	19			
	20			
	21			
ФЕВРАЛЬ	22			
	23			
	24			
	25			

МАРТ	26		
	27		
	28		
	29		
	30		
АПРЕЛЬ	31		
	32		
	33		
	34		
МАЙ	35		
	36		
	37		
	38		
	39		
ИЮНЬ	40		
	31		
	42		
	43		
ИЮЛЬ	44		
	45		
	46		
	47		
АВГУСТ	48		
	49		
	50		
	51		
	52		

СЕМЕСТР 7			
		УЧЕБА	ПРАКТИКА
СЕНТЯБРЬ	1		
	2		
	3		
	4		
ОКТАБРЬ	5		
	6		Подготовка к защите ВКР, выпускной экзамен
	7		
	8		
	9		
НОЯБРЬ	10		
	11		
	12		
	13		
ДЕКАБРЬ	14		
	15		
	16		
	17		
ЯНВАРЬ	18		
	19		
	20		
	21		

Рис. 1. График предлагаемого дуального обучения в Ташкентском химико-технологическом институте

График учебного процесса может зависеть от нескольких факторов.

- В зависимости от характера области обучения и деятельности компании-партнера может потребоваться визит студента на завод компании.
- Летом плановые отключения и ремонты могут не приходиться на август. Таким образом, даты каникул могут меняться по договоренности между студентом и компанией. Но общая продолжительность отпусков должна достигать одного месяца в году.
- И наоборот, компания может и обычно предоставляет студентам свободные дни в период экзаменов, когда они в любом случае должны работать на заводе, чтобы они могли успешно сдать экзамены.
- Есть области обучения, которые имеют активный период в определенное время года, а затем следует менее активный период. Примером тому

является сельское хозяйство (для нас это направление образования «Виноделие, промышленное виноградарство»). В таких случаях специальное расписание составляется тремя сторонами, то есть компанией, институтом и студентом, чтобы эффективно совмещать академическую и практическую подготовку.

Флагманом и пилотным направлением обучения дуального образования в Ташкентском химико-технологическом институте является «Химическая технология (по отраслям)». В 2022 году это единственная программа, по которой будет разработан учебный план для дуального обучения. Основная задача в этот период будет состоять в том, чтобы связаться с возможными промышленными партнерами и познакомить их с концепцией дуального образования, информировать их о правовых основах, финансовых вопросах, педагогических требованиях и всей административной процедуре. Это будет первая проверка жизнеспособности дуального образования. В итоге многие директора, руководители, менеджеры по персоналу и технические руководители смогут направить финансовые, человеческие и другие ресурсы на инициирование дуального образования в своей компании совместно с Ташкентским химико-технологическим институтом. Не секрет, что есть несколько ключевых партнеров, которые являются значительными экономическими операторами в регионе, а некоторые из них и во всем мире. После получения хорошего собственного опыта, они будут делиться им с другими компаниями, а их свидетельство поможет расширению программы дуального образования для других предприятий.

Коммуникация между партнерами основана на трех процессах:

- ежегодная встреча с представителями компаний-партнеров и ответственными лицами по программам в институте;
- презентация студентов в конце каждого семестра, как правило, проходит на территории партнера, и в ней принимает участие один человек из института;
- регулярное общение между институтом и студентом как в официальном, так и в личном плане.

Благодаря этой системе:

- у нас есть актуальная информация о результатах дуального обучения;
- мы можем постоянно улучшать нашу повседневную работу или программы, если это необходимо;
- мы можем разработать долгосрочные действия по развитию в соответствии с правовыми изменениями, вызовами в отрасли и социальными обстоятельствами, накопленным опытом и предложениями от всех трех заинтересованных сторон: студентов, компаний-партнеров и институтами за определенный период.

Регулярное общение является существенно важным инструментом поддержания и развития дуального образования в нашем институте.

КОРОТКОЕ КООПЕРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ

Дуальное образование является надежной, очень эффективной формой практико-ориентированной области обучения и имеет ряд преимуществ. Важной особенностью является то, что студенты могут поступить на эту форму обучения только в начале обучения в институте, то есть в первом семестре, а не

позже (в особых случаях возможно и во втором семестре, но это исключение). Однако бывают и особые случаи, когда студенты не могут участвовать в процессе дуального обучения. Ниже приведем некоторые причины:

- Реклама дуального образования не может вовремя дойти до будущих студентов, поэтому они о нем не знают и не обращаются за ним.
- В начале обучения в вузе студент недостаточно хорошо понимает преимущества дуального обучения и просто не хочет его посещать.
- Некоторое количество студентов не понимают сути дуального образования, для того чтобы получить практические навыки будущей профессии.
- Некоторые студенты все понимают, но осознанно не хотят заниматься дуальным обучением.

И, кроме того, мы должны учитывать студентов, которые поступают на дуальное обучение, но потом по каким-то причинам выбывают. Таких студентов немного.

Отсюда вытекает необходимость иного типа кооперативного образования, более короткого по времени. Это называется краткосрочным совместным обучением, или, можно сказать, совместным ученичеством. Главные особенности:

- Академическое обучение проходит в институте, практика – на предприятии, но последняя короче по времени.
- Предпосылками для поступления на такое обучение являются: обучение не менее 4 семестров, набор не менее 100 кредитов и успешная подача заявки в компанию, рекламирующую обучение.
- Продолжительность практики не менее 70 рабочих дней.
- Студенты получают стипендию на время прохождения практики.
- Учащиеся связывают академические и практические знания, развивают soft skills так же, как и при дуальном обучении, но в более короткие сроки.
- Студенты получают профессиональную практику, поэтому у них больше шансов найти работу на рынке труда. Не исключено, что компания, в которой они учатся, наймет их.

Промышленные партнеры в этом обучении исходят от партнеров дуального образования. У нас есть партнеры, которые подписали контракт как на совместное обучение, так и на совместное обучение.

Выводы

Дуальное образование – пилот-проект Ташкентского химико-технологического института. Дальнейшее его продвижение является целью, закрепленной в плане развития учреждения.

Компетенции студентов могут быть улучшены; соответствующая мотивация может значительно ускорить личностное развитие. Дуальное образование усиливает мотивацию студентов не только финансовыми выгодами, но и вдохновляющей рабочей средой, несколькими видами индивидуальной личной поддержки, чувством достижения, умом с хорошими ожиданиями для будущей работы.

Дуальное образование в значительной степени способствует академической инженерной подготовке, так что оно может соответствовать ожиданиям

рынка труда. Это означает, что выпускники имеют гораздо более сильный и широкий спектр навыков, необходимых для успешной работы.

Сотрудничество с компаниями и институтом укрепилось с введением дуального образования. Это сотрудничество распространяется на образовательную, сервисную и исследовательскую деятельность, включающую приглашенные лекции профессионалов, общие тезисы и студенческие исследовательские проекты, сотрудничество в научных проектах.

Литература:

1. H C Rius, A C Reverte, B S Bernadó, J F Areny (2021) Dual Training in Higher Education – A Professional Development Course, International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education (IJCDSE), Volume 12, Issue 2 pp 4460- 4467

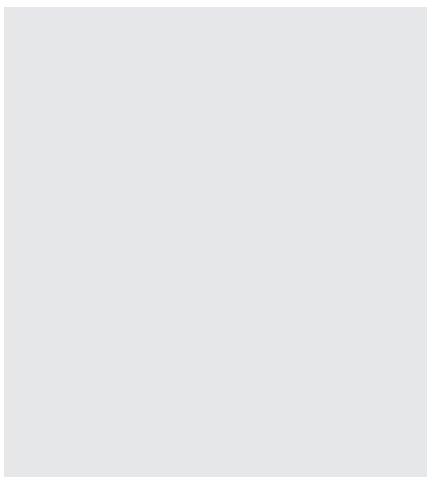
2. E. Angeli, E. Török, D. Nagy (2018) Evaluation of students in dual higher education, Proceedings of TEAM 2018 9 th International Scientific and Expert Conference pp 257-262

3. E A Hanushek (2012) Education and training: the European economy's best hope, CESifo Forum 3, Vol 13, No 3, pp 29-32

4. H Ertl (2020) Dual study programmes in Germany: blurring the boundaries between higher education and vocational training? Oxford Review of Education, 46:1, 79-95, DOI: 10.1080/03054985.2019.1687438

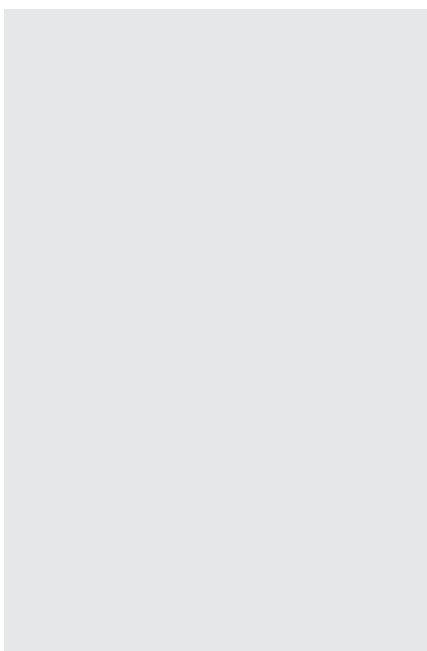
5. M Pogatsnik. Dual Education (2021) The Win-Win Model of Collaboration between Universities and Industry, International Journal of Engineering Pedagogy, 8(3), 145-152.

6. Szigeti F; Dezső G; Kósa P, (2016), Methodological and organizational questions of developing dual educational programs, Proceedings of the XVI-th International Conference of Technical Sciences Kolozsvár, Románia: Erdélyi Múzeum-Egyesület (EME), pp. 139-144, 6 p.



2-Я СЕКЦИЯ

Взаимодействие профессиональных образовательных учреждений с бизнес-сообществом



ПРИВЛЕЧЕНИЕ БИЗНЕС-СЕКТОРА В ТПОП: МОДЕЛИ, ЗАТРАТЫ И ВЫГОДЫ, ВЫЗОВЫ И ФАКТОРЫ УСПЕХА

ENGAGING THE BUSINESS SECTOR IN TVET: MODELS, COSTS AND BENEFIT, CHALLENGES AND SUCCESS FACTORS

Доктор Харри Штольте; Центр UNEVOC «ТПОП для устойчивого развития», Магдебург; Германия; harry.stolte@unevoc-magdeburg.de

Dr. Stolte, Harry; UNEVOC Centre “TVET for Sustainable Development” Magdeburg; Germany; harry.stolte@unevoc-magdeburg.de

Аннотация: широко распространён постулат о том, что вовлечение бизнес-сектора в образование и, в частности, в профессионально-техническое образование и обучение (ТПОП), может повысить актуальность, качество и привлекательность ТПОП. Связь учреждений ТПОП с бизнес-сектором является ключевым элементом для повышения качества ТПОП, поскольку она позволяет организовать обучение на рабочем месте (ОРМ), помогает соответствовать потребностям рынка труда и обеспечивает высокое качество практического обучения.

Следовательно, очень важно, чтобы учреждения ТПОП активно сотрудничали с компаниями. Однако при этом они могут столкнуться с рядом проблем, таких как нежелание компаний сотрудничать, например, из-за боязни переманивания, высоких затрат и т. д. Кроме того, у ТПОП может отсутствовать необходимая компетенция и мотивация преподавателей или администрации для сотрудничества с бизнес-сектором.

Ключевые слова: ТПОП, профессиональное образование и обучение, дуальная система, ученичество, бизнес-сектор, компании, сотрудничество, обучение на рабочем месте, качество, ориентация на спрос, занятость, рынок труда, технологические изменения, цифровая и «зеленая» трансформация, финансирование, затраты и выгоды, собственность, стандарты, учебные программы, признание, актуальность, эффективность, привлекательность, развитие потенциала, управление, руководство.

Abstract: there is the widespread postulate stating that the engagement of the business sector in education - and in particular in Technical Vocational Education and training (TVET) - can enhance the relevance, quality and attractiveness of TVET. Linking TVET institutions with the business sector is a key element for enhancing TVET quality as it enables Work Based Learning (WBL), helps matching the needs of the labour market and ensures high quality practical training.

Hence, it is crucial that TVET institutions proactively engage in cooperation with companies. By doing so, they however may face several challenges, such as companies being reluctant to cooperate, e.g. due to the fear of poaching, high costs, etc. Also, TVET institutions may lack necessary competences and motivation of their lecturers or administration in cooperating with the business sector.

Keywords: TVET, Vocational Education and Training, Dual System, Apprenticeship, Business Sector, Companies, Cooperation, Work Based Learning, Quality, Demand

Введение

В глобализирующемся мире на все экономические и социальные особенности повседневной жизни влияет целый ряд универсальных и широкомасштабных событий. Эти изменения материализуются в различных формах в различных национальных и культурных средах. Однако существует широко распространенный консенсус относительно существования и проблем развития, которые можно более или менее прямо отнести к процессам, приводящим к всемирной взаимозависимости, взаимосвязи, взаимообусловленности и интеграции экономических структур и видов деятельности.

Эти события часто называют «мегатрендами». Эти мегатренды оказывают непосредственное влияние на сферу труда и, принимая во внимание подготавливающую роль обучения рабочим процессам, также на техническое профессиональное образование и подготовку (ТПОП).

В центре внимания новой стратегии ЮНЕСКО в области ТПОП [1] находятся шесть измерений или актуальных мегатрендов:

<p>Восстановление экономики</p> <ul style="list-style-type: none"> • Неравномерно по странам и секторам • По-разному у разных категорий работников 	<p>Технологическое изменение</p> <ul style="list-style-type: none"> • Цифровизация, автоматизация, искусственный интеллект, индустрия 4.0 • Масштабные и трудно
<p>Зеленая экономическая трансформация</p> <ul style="list-style-type: none"> • Быстрая и радикальная трансформация глобальной экономики • Повышенный спрос на навыки устойчивого развития 	<p>Демографический переход</p> <ul style="list-style-type: none"> • Неравномерно по странам и секторам • По-разному у разных категорий работников
<p>Неформальность</p> <ul style="list-style-type: none"> • Неформальная занятость составляет 61% во всем мире • Формальная занятость сталкивается с проблемами, вызванными технологическими изменениями 	<p>Социальные и политические вопросы</p> <ul style="list-style-type: none"> • Крупномасштабные миграции внутри стран и между странами • Системы ТПОП играют определенную роль в содействии интеграции беженцев и мигрантов

Рис. 1. Размеры проекта стратегии ЮНЕСКО в области ТПОП на 2022–2029 гг.

В большинстве этих областей можно найти элементы для инициирования и/или укрепления сотрудничества с бизнес-сектором в предлагаемых направлениях деятельности.

Основной текст

1. Модели вовлечения бизнес-сектора в ТПОП

В отличие от общей средней школы, существует гораздо больше мест и форм предоставления ТПОП. Их необходимо рассматривать в контексте макроэкономической среды и различных культур навыков, которые были вращены в конкретных условиях.

В мире существуют различные системы ТПОП и даже различные формы предоставления ТПОП в рамках конкретной национальной системы ТПОП – государственные школы технического образования; государственные центры профессионального обучения; обучение в неформальном секторе; обучение на предприятии; «дуальная система», сочетающая обучение на предприятии для ученика с обучением в профессиональном училище; сельскохозяйственное образование и обучение.

В целом, широко распространен постулат о том, что вовлечение бизнес-сектора в ТПОП может повысить актуальность, качество и привлекательность ТПОП.

С учетом вышеупомянутых существующих различных форм предоставления ТПО в различных макроэкономических условиях, культурах и т.д. с точки зрения форм и интенсивности ТПОП может вовлекаться в бизнес-сектор по-разному.

Ориентировочные рамки с их основными категориями могут быть полезны, с одной стороны, для определения существующей ситуации вовлечения бизнес-сектора в ТПОП, а также для определения отправных точек для расширения его участия путем одновременного формулирования стратегий, определения соответствующих видов деятельности, ресурсов, развития потенциала и т.д.

Основное предположение заключается в том, что деятельность, направленная на то, чтобы привести существующую систему ТПОП к более кооперативной форме ТПОП, сосредоточена на конкретных исходных точках. Это означает, что в странах или секторах с ТПОП на базе школ бизнес-сектор изначально остается в значительной степени исключенным, в то время как в системе обучения на рабочем месте он принимает на себя почти весь процесс квалификации. Путь от этих противоположных отправных точек к кооперативному ТПОП может быть в основном разработан через различные области взаимодействия.

Приведенная ниже справочная система призвана структурировать эту связь и определить возможные области взаимодействия, которые, в принципе, могут быть рассмотрены для активизации участия бизнес-сектора. [2]



Рис. 2. Справочная схема для вовлечения бизнес-сектора в развитие кооперативного ТПОП [2]

2. Преимущества/аргументы для вовлечения бизнес-сектора в ТПОП

Во многих странах-партнерах бизнес и промышленность имеют «традиционное» понимание своей роли и роли государственного сектора в ТПОП. По их мнению, задача национальных государственных органов и институтов ТПОП – обеспечить молодых людей навыками и компетенциями, необходимыми на рынке труда. Бизнес и промышленность, тем временем, находятся на стороне получателей и просто предоставляют выпускникам возможность трудоустройства. Чаще всего бизнес и промышленность считают, что государственные органы и институты ТПОП несут основную ответственность за подготовку студентов ТПОП к будущей роли сотрудников в их компании.

В то же время, ТПОП часто не хватает финансовых и технических средств для обеспечения студентов образовательной инфраструктурой и содержанием обучения, которые могут адекватно подготовить их к рынку труда. Современное техническое оборудование стоит довольно дорого и вряд ли может быть покрыто небольшими государственными бюджетами. Стандарты, учебные программы и критерии оценки часто разрабатываются без систематического участия бизнеса и промышленности, в результате чего содержание обучения не отражает их требований к квалификациям. Кроме того, качество преподавателей ТПОП зачастую довольно низкое, поскольку большинство преподавателей сами проходили обучение, которое в основном было разработано без учета требований рынка труда.

Одним из способов повышения качества выпускников ТПОП и обеспечения их навыками и компетенциями, необходимыми на рынке труда, является вовлечение большего числа представителей бизнеса и промышленности в формальные системы ТПОП. Правительствам, конечно, отведена огромная роль в обеспечении этого: они должны серьезно относиться к своему желанию сделать ТПОП более ориентированным на спрос, что часто означает повыше-

ние прозрачности, привлечение бизнеса и промышленности к пересмотру законодательной базы и устранение (часто очень практических) препятствий для вовлечения бизнеса и промышленности. [3]

Во многих странах бизнес-сектор, а также государственные учреждения ТПОП могут неохотно участвовать в сотрудничестве. Если они и участвуют, то часто лишь на словах. Особенно от этого страдают школьные и академизированные системы ТПОП. Также может отсутствовать традиция подготовки квалифицированной рабочей силы силами компаний или при их участии, поскольку ТПОП определяется как государственная задача. Кроме того, бизнес-сектор часто не видит положительного соотношения затрат и выгод, когда речь идет о сотрудничестве с местной школой или колледжем ТПОП. Если компании и идут на сотрудничество, то они предпочитают высшие учебные заведения, поскольку репутация ТПОП, как правило, невысока.

Компании и бизнес-сектор будут оценивать потенциальное или более активное участие в ТПОП, в частности, по критерию «затраты-выгоды». Для этого процесса убеждения необходимо подготовить возможные аргументы. Как правило, аргументы должны быть сформулированы «простым деловым языком», и они должны подчеркивать использование потенциала, а не компенсацию дефицита.

Ниже приведен список аргументов, которые могут быть включены в этот процесс и адаптированы к соответствующим рамочным условиям:

- Аргумент «затраты/выгоды»: в течение всего периода обучения расходы могут быть компенсированы производственными достижениями учеников.
- Аргумент о производительности: квалифицированные работники способствуют повышению производительности, качества и росту. Этот аргумент выходит на первый план в секторах с сильной или усиливающейся ориентацией на конкуренцию за качество.
- Инвестиционный аргумент: подготовка будущих квалифицированных работников – это инвестиции в будущее компании. Она создает предпосылки для надежного экономического развития и конкурентных преимуществ; она приводит к возврату инвестиций в среднесрочной перспективе.
- Аргумент отсева: в процессе обучения потенциальных будущих работников можно контролировать и оценивать их работу, прежде чем принять тех работников, которые хорошо себя зарекомендовали.
- Аргумент актуальности: благодаря участию в ТПОП, бизнес-сектор может повысить актуальность обучения и впоследствии нанимать сотрудников, которые лучше соответствуют его экономическим требованиям.
- Аргумент удержания сотрудников: часто на рынке труда трудно и не всегда удается найти квалифицированных и лояльных сотрудников. Обучение может способствовать формированию рабочей силы, которая приносит компании стабильность в отношении человеческих ресурсов.
- Репутационный аргумент: обучение может способствовать созданию положительного бренда для компании или сектора. Видимое участие в обучении может помочь компании восприниматься как организация,

которая заботится о качестве своего персонала (и, следовательно, об уровне производительности).

- Аргумент социальной ответственности: компания/сектор может представить себя как социально ответственную благодаря участию в тренингах и косвенно способствовать дальнейшему росту своего бренда.
- Аргумент стабильности: участвуя в ТПОП, бизнес-сектор вносит вклад в повышение социальной и экономической стабильности в стране. Косвенно это способствует созданию и расширению возможностей для экономической деятельности.[4]

Укрепление ориентации ТПОП на спрос	Компании лучше всего знают, какие навыки необходимы на рынке труда. Следовательно, для успешной работы системы ТПОП необходимы прочные и институциональные отношения между системой ТПОП и бизнес-сектором.
Разделение ресурсов и ответственности	Объединение ресурсов, а также разделение полномочий по принятию решений сделают всю деятельность ТПОП более эффективной
Уточнение национальных профессиональных стандартов и результатов обучения	Национальные – ориентированные на спрос и принятые – стандарты ТПОП важны для повышения качества ТПОП и принятия выпускников ТПОП в компаниях.
Продвижение перспектив ТПОП на рынке труда	Профессиональная ориентация должна быть усилена, так как она может способствовать распространению знаний о перспективах карьеры с помощью ТПОП.
Повышение проницаемости между ПТО и высшим образованием	Улучшение проницаемости между ТПОП и высшим образованием важно для повышения принятия ТПОП и подчеркивания ценности сертификатов ТПОП.
Внедрение прогнозирования навыков	Улучшение прогнозирования навыков важно для сокращения существующих пробелов и несоответствий в навыках и для адаптации предложения навыков к спросу на них.

3. Стоимость и выгода кооперативного ТПОП путем привлечения бизнес-сектора

Широко распространенным и значимым направлением участия бизнеса в профессиональном образовании является обучение в компаниях в контексте реальных рабочих процессов. В международной терминологии для обозначения этого способа обучения, существующего в различных формах, широкое распространение получил термин «обучение на рабочем месте» (ОРМ). В литературе ОРМ часто описывается как набор практических методов обучения, отличающихся от школьного или кабинетного обучения. ОРМ – это обучение, которое происходит в реальной рабочей среде через участие в рабочем процессе, независимо от того, являются ли учащиеся молодыми людьми, студентами, безработными или наемными работниками, а также от того, оплачивается их труд или нет. Некоторые определения идут дальше и включают в себя некоторые формы обучения в классе (например, симуляции, виртуальные фирмы) или рассматривают ОРМ как компонент более широкой программы обучения, которая также включает теоретические занятия и обучение в классе. ОРМ встречается на всех уровнях ТПОП – начальном, послешкольном и третьем – и в непрерывном профессиональном образовании и подготовке (НПОП). Однако фактическая доля обучения, проходящего на реальном рабочем месте, может значительно варьироваться от высокой интенсивности и высокой частоты мероприятий на рабочем месте (например, ученичество, обучение в компании)

до низкой интенсивности и низкой частоты мероприятий на рабочем месте (например, стажировка, ознакомление с трудовой жизнью).

В кооперативно структурированных системах ТПОП, известных на международном уровне как «дуальная система», ОРМ является одним из основных составных элементов.

Во всех этих случаях исследования и литература выявили множество материальных и нематериальных преимуществ, которые может предложить ОРМ. В целом, литература демонстрирует огромные фактические и потенциальные преимущества и в то же время выявляет ограничения ОРМ и препятствия, которые мешают ее внедрению и надлежащему управлению.

Существует параллель между финансированием профессионального образования, основанного на работе, и финансированием профессионального образования, основанного на занятиях. Это связано с тем, что обучение в классе всегда является частью программ обучения на рабочем месте, как они определены в данном документе.

Есть и другие сходства. В обоих случаях необходимо учитывать партнерство в сфере профессионального образования – между правительством и социальными партнерами – и в обоих случаях могут быть задействованы несколько министерств, что затрудняет скоординированный подход к финансированию.

Однако вопросы, возникающие при рассмотрении финансирования обучения на рабочем месте, могут в некоторой или значительной степени отличаться от тех, которые обычно поднимаются при рассмотрении финансирования традиционного профессионального образования в классах.

- Программы обучения на рабочем месте обходятся правительствам дешевле, чем обучение в классе профессионального образования. Поскольку учащиеся определенную часть времени проводят на работе, требуется меньше классных комнат и преподавателей, снижается потребность в мастерских и оборудовании.
- Общую стоимость программ обучения на рабочем месте оценить сложнее, поскольку значительная ее часть либо скрыта в фирмах, либо не учитывается правительствами: например, когда бюджеты колледжей или школ не отделяют расходы на занятия в классах в рамках программ обучения на рабочем месте от расходов именно на программы обучения в классах.
- Затраты и выгоды работодателей являются более важным вопросом для финансирования программ обучения на рабочем месте, чем для финансирования профессионального образования в классах.
- В обоих случаях необходимо учитывать стимулы, побуждающие людей к участию, но эти стимулы могут различаться между двумя типами профессионального образования.
- В программах, основанных на обучении в классе, ключевым вопросом для учащихся является вопрос о том, придется ли им платить за участие, в то время как в программах обучения на рабочем месте чаще возникает вопрос о том, будут ли им платить.

Финансирование обучения на рабочем месте: Идеальная модель и реальность

Идеальная модель	Реальность
Правительство покрывает все расходы, связанные со школой	Работодатели и учащиеся также участвуют в покрытии расходов на обучение
Работодатели покрывают все расходы, связанные с деятельностью компании	Правительства субсидируют расходы работодателей на обучение
Зарботная плата учащихся отражает их производительность с течением времени	Зарботная плата обучающихся выше, чем их производительность или у обучаемых, не получающих заработную плату, производительность превышает затраты компании на обучение
Зарботная плата учащихся плюс расходы компании на обучение равны или меньше их производительности	Зарботная плата учащихся плюс расходы компании на обучение превышают их производительность

Однако эта идеальная модель редко реализуется на практике.

- Часть расходов на обучение в школе может быть покрыта работодателями – например, за счет пожертвования оборудования – или частными лицами в виде платы за обучение.
- Правительства используют различные методы для покрытия части расходов компаний на обучение – например, путем прямых грантов, субсидирования заработной платы и налоговых льгот.
- Если обучение в компании организовано неэффективно, производительность учеников или стажеров может никогда не превысить затраты на их обучение.
- Если обучение не оплачивается – например, в рамках стажировок и программ производственной практики – они могут обеспечить производительность труда, значительно превышающую затраты фирмы на обучение.

Эти различия между идеальной моделью и реальностью помогают объяснить, почему финансирование программ обучения на рабочем месте может включать широкий спектр механизмов и политических решений, помогающих привести затраты компаний, отдельных лиц и правительств в более тесное соответствие с выгодами, которые получает каждый из них, для достижения основных политических целей обучения на рабочем месте.

Баланс между стоимостью обучения на рабочем месте и его преимуществами важен для компаний, когда они пытаются решить, стоит ли его предлагать. С другой стороны, компании получают выгоду от вклада обучающихся в производство: если бы обучающиеся не участвовали в этих программах, компаниям

пришлось бы платить другим сотрудникам за продуктивную работу, выполняемую обучающимися. Компании также могут получить выгоду за счет экономии затрат, связанных с наймом новых сотрудников, включая затраты на процесс найма, интеграцию новых сотрудников и риск найма человека, не соответствующего ожиданиям компании. Чистые затраты компании равны валовым затратам за вычетом выгод, полученных от вклада обучающихся в производство. [5]

Затраты и выгоды, связанные с обучением учеников, являются важным фактором, определяющим решение фирмы о приеме на работу учеников, поскольку она по своему усмотрению предлагает ученичество. Что касается мотива обучения, ориентированного на инвестиции, то выгоды от обучения не обязательно должны перевешивать затраты на обучение в краткосрочной перспективе, если фирма может ожидать достаточно высоких выгод после обучения. Расчет расходов на обучение учеников является менее сложной задачей по сравнению с количественной оценкой выгод от обучения.

Примерный расчет работодателя в качестве основы для принятия решения об участии в программе профессионального обучения выглядит просто: Валовые расходы – Выгоды = Чистые затраты.

Основными составляющими расходов предприятия в рамках его участия в дуальном профессиональном обучении (как в Германии) являются:



Рис. 3. Элементы валовых расходов для компаний, участвующих в дуальном ТПОП [6].

В системах дуального ученичества, например, в Германии или Швейцарии, ученики подписывают договор на обучение и получают ежемесячную зарплату в течение всего периода обучения, даже если они проводят время вне рабо-

чего места для посещения профессиональной школы или внешних учебных курсов. Некоторые фирмы также предлагают нерегулярные выплаты заработной платы («социальные пособия/бонусы»), такие как 13-я или 14-я зарплата, рождественские премии или выплаты за успеваемость (например, за хорошие оценки в профессиональном училище). Кроме того, некоторые фирмы могут предоставлять финансовую помощь на дорожные расходы, проживание или субсидированные обеды.

Расходы на оплату труда инструкторов для учеников составляют второй основной компонент затрат на обучение в рамках ученичества. В немецком и швейцарском исследованиях затрат и выгод фирмам было предложено сообщить о количестве часов обучения, которые не позволяют инструкторам выполнять свои обычные обязанности на рабочем месте. Такое разграничение особенно важно для инструкторов, работающих неполный рабочий день, которые выполняют квалифицированную работу на предприятии, когда не занимаются обучением. Таким образом, если ученики просто наблюдают за тем, как инструктор выполняет определенные задачи, соответствующее время не рассматривается как время обучения, которое дорого обходится фирме (поскольку инструктор работал бы столь же продуктивно и без ученика). Однако если инструктор останавливает обычную рабочую деятельность или замедляет рабочий процесс, то соответствующее время является затратным для фирмы. Кроме того, некоторые фирмы нанимают внешних инструкторов для обучения определенным навыкам на рабочем месте; эти затраты также добавляются во вторую категорию.

В-третьих, фирме может потребоваться приобрести оборудование или материалы исключительно для обучения учеников. Аналогично концепции расчета часов обучения, учитываются только те затраты, которые возникают в связи с обучением ученика. Таким образом, если ученик использует станок, работая продуктивно, то с точки зрения фирмы никаких дополнительных затрат не возникает. Тот факт, что ученики могут быть не столь продуктивны по сравнению с квалифицированными рабочими, будет учитываться при расчете выгод от обучения. Более того, некоторые (зачастую крупные) фирмы имеют отдельные учебные помещения для учеников или проводят формальное обучение в классе, подобном кабинетному, внутри фирмы.

Наконец, возникает ряд других расходов, таких как плата за обучение на внешних курсах, книги или учебное программное обеспечение, защитное снаряжение, а также взносы в фонды обучения или профессиональные ассоциации. Фирме также необходимо тратить ресурсы на привлечение и набор подходящих учеников. В частности, в Германии демографические изменения в сочетании с увеличением доли учащихся в университетах в настоящее время делают чрезвычайно трудным для фирм поиск достаточного количества подходящих кандидатов на ученичество. Таким образом, в то время как некоторые фирмы предлагают специальные дни для молодых людей, чтобы они могли посетить фирму и узнать о профессии, а затем проводят собеседования с заинтересованными кандидатами, другие фирмы организуют центры оценки, чтобы набрать подходящих выпускников школ. [7]

Выгоды от предложения обучения в рамках ученичества можно разделить

в хронологическом порядке: во время обучения (краткосрочные выгоды) и после обучения (долгосрочные выгоды).

Краткосрочные выгоды для обучающей фирмы возникают до окончания обучения и состоят в основном из стоимости неквалифицированной и квалифицированной трудовой деятельности.

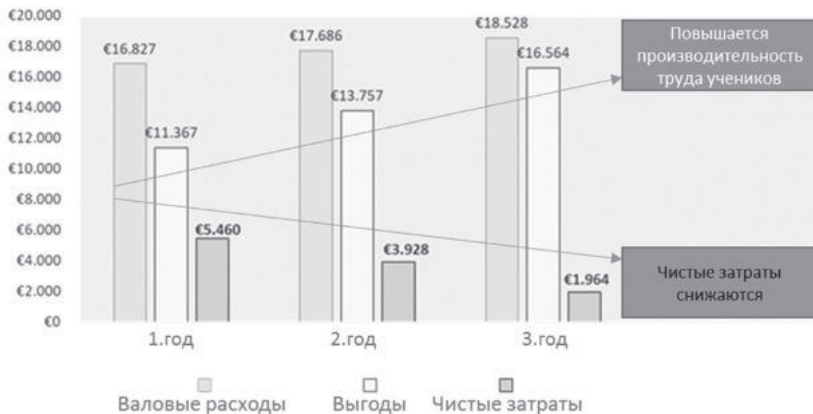


Рис. 4. Расчет средних затрат и выгод в рамках программы дуального профессионального обучения [8]

В ходе исследования экономической эффективности в Германии и Швейцарии инструкторов, которые ежедневно работают с учениками на рабочем месте, попросили оценить долю времени в каждом учебном году, в течение которого ученики выполняют неквалифицированную работу (выполняемую человеком без профессиональной квалификации) и квалифицированную работу (выполняемую человеком с профессиональной квалификацией). Выгода для обучающей фирмы от часа неквалифицированной работы – это общее количество часов, которые ученик тратит на выполнение неквалифицированных задач, умноженное на зарплату неквалифицированного работника в обучающей фирме. Тот же принцип применим и к квалифицированной работе; однако ценность для фирмы корректируется относительной производительностью ученика при выполнении квалифицированных задач по сравнению с опытным квалифицированным работником в фирме.

Баланс между стоимостью обучения на рабочем месте и его преимуществами важен для компаний, когда они пытаются решить, стоит ли предлагать такое обучение. С другой стороны, компании получают выгоду от вклада обучающихся в производство: если бы обучающиеся не участвовали в этих программах, компаниям пришлось бы платить другим сотрудникам за продуктивную работу, выполняемую обучающимися. Компании также могут получить выгоду за счет экономии затрат, связанных с наймом новых сотрудников, включая затраты на процесс найма, интеграцию новых сотрудников и риск найма человека, не соответствующего ожиданиям компании. Чистые затраты компании равны валовым расходам за вычетом выгод, полученных от вклада обучающихся в

производство. Выгоды для компаний от участия в обучении на рабочем месте могут быть как краткосрочными, так и долгосрочными. Они представлены на рисунке 5.



Рис. 5. Финансовые и нефинансовые выгоды для работодателей в дуальной системе Германии [8]

На баланс между затратами и преимуществами обучения на рабочем месте влияет ряд факторов. К ним относятся:

- Размер компании. Например, крупные компании могут использовать эффект масштаба при организации обучения на рабочем месте.
- Профессия и отрасль, в которой проводится обучение. Затраты и выгоды могут значительно отличаться в зависимости от сектора экономики или профессии.
- Продолжительность обучения на рабочем месте. Более длительные периоды обучения на рабочем месте повышают вероятность того, что компании покроют свои первоначальные инвестиции в обучение.
- Институциональный контекст. Например, минимальная заработная плата и коллективные договоры могут повлиять на оплату труда обучающихся. Преимущества может быть труднее реализовать, если зарплата за обучение слишком высока, и легче, если зарплата или надбавки за обучение низкие.
- Предоставление финансовых и нефинансовых стимулов. В некоторых странах правительства компенсируют компаниям часть затрат на обучение на рабочем месте. Отраслевые или региональные фонды обучения также могут использоваться для предоставления финансовых стимулов, побуждающих компании принимать на работу обучающихся.

4. Сложности

Связь учреждений ТПОП с бизнес-сектором может повысить качество и привлекательность ТПОП за счет возможности обучения на рабочем месте (ОРМ), соответствия потребностям рынка труда и обеспечения высокого качества практической подготовки.

Однако существует ряд проблем, с которыми предстоит столкнуться. Во многих странах бизнес-сектор, а также государственные учреждения ТПОП могут неохотно идти на сотрудничество. Если они и участвуют, то часто лишь на словах. Особенно от этого страдают школьные и академизированные системы. Также может отсутствовать традиция подготовки квалифицированной рабочей силы со стороны промышленности, поскольку ТПОП определяется как государственная задача. Кроме того, бизнес-сектор часто не видит положительного соотношения затрат и выгод, когда речь идет о сотрудничестве с местной школой или колледжем ТПОП. Если компании и идут на сотрудничество, они часто предпочитают высшие учебные заведения, поскольку репутация ТПОП, как правило, невысока.

Часто возникают проблемы в плане инициирования и поддержания систематических структурных и процедурных форм сотрудничества между заинтересованными сторонами и, в частности, вовлечения бизнес-сектора. Основная проблема часто заключается в определении соответствующих интересов и их балансировании таким образом, чтобы обеспечить возможность конструктивного партнерства. Бизнес-сектор сам часто сталкивается с проблемами в определении и формулировании своих собственных потребностей в области профессионального образования. Ввиду очень динамичных, а в некоторых случаях и разрушительных процессов изменений, происходящих в настоящее время в экономике, обществе и сфере занятости, предвидение будущих квалификационных требований приобретает особую актуальность. Эффективное регулирование, основанное на надежной правовой базе, следует рассматривать как важное рамочное условие для систематического сотрудничества с бизнес-сектором в принципе, а также для обеспечения качества ТПОП.

Некоторые работодатели не хотят брать ученика, потому что боятся, что он может не закончить программу и бросить ее на середине пути, что повлечет за собой значительные расходы для работодателя. Естественно, отсеб – это риск, который невозможно устранить, но его можно снизить с помощью последующих действий и надлежащего консультирования со стороны учреждения ТПОП.

Переманивание учеников конкурентами, когда они уже стали квалифицированными работниками и могут быть полезны работодателю, также является риском, который может повлиять на мнение некоторых работодателей об ученичестве. Разработка модели ученичества, поддержание дисциплины среди работодателей, «навязанная» ассоциациями работодателей, а также схемы возмещения и компенсации могут в некоторой степени решить эту проблему.

Для преодоления этих препятствий и успешного установления связей с промышленностью в ТПОП нельзя просто копировать модели других стран, но можно перенять некоторые принципы и элементы. Для этого, во-первых, необходимо проанализировать соответствующие рамочные условия, такие как структура бизнес-сектора (собственность: государственная, частная, иностран-

ная, местная; размер: микро, малый, средний, крупный; экономический сектор; подбор персонала: местный, региональный, национальный, иностранный и т.д.). Кроме того, существующие зонтичные организации, такие как бизнес-ассоциации, федерации, палаты, гильдии и представители работников, могут играть ключевую роль для сотрудничества и должны быть приняты во внимание.

Как видно из краткого обзора опыта ведения ученичества во многих странах, очевидно, что это было и остается сложным процессом. Классический вариант ученичества, известный в таких странах, как Австрия, Дания, Германия и Швейцария, не прижился ни в Центральной и Восточной Европе, ни в других странах (Южной) Европы. Известные нам программы ученичества представляют собой облегченный вариант, находящийся где-то между стажировкой и ученичеством. Однако это не должно рассматриваться как свидетельство того, что ученичество не актуально, а скорее как доказательство того, что хорошо функционирующая система ученичества может сформироваться только в течение многих лет приверженности всех вовлеченных партнеров.

Одним из важнейших факторов является зрелость социального партнерства и социального диалога, включая обязательство партнеров действовать от имени системы и в долгосрочных интересах, а не в своих собственных узких и краткосрочных интересах. В этом отношении взаимное доверие вполне может быть тем, что необходимо развивать и постоянно подпитывать. Переходный процесс еще не достиг той стадии, когда работодатели как группа объединяются в общую стратегию или позицию в отношении ТПОП в целом и ученичества в частности. С другой стороны, правительству необходимо доказать, что оно готово децентрализовать процесс принятия решений и в то же время вовлечь работодателей в процессы принятия ключевых решений, включая распределение государственных ресурсов.

Установление открытых и прозрачных процедур, основанных на равенстве, создаст основу для социального диалога и будет способствовать укреплению доверия. Когда участие социальных партнеров становится предсказуемым благодаря таким процедурам, процесс принятия решений становится инклюзивным, а готовность социальных партнеров выполнять коллективно принятые решения может быть лучше обоснована. На основании этого можно предположить, что предстоит пройти еще долгий путь. [9]

5. Факторы успеха

В последние годы в результате различных дискуссий и отчетов были сформулированы ключевые факторы успеха совместных/дуальных систем ТПОП. Основываясь на этих работах, можно выделить следующие ключевые факторы успеха совместного/дуального ТПОП (последовательность не соответствует иерархии):

Обучение в чередовании

Обучаясь как в классе, так и в профессиональной среде, слушатели не только приобретают ценные технические и социальные навыки, но и учатся применять их на практике. Следовательно, после завершения обучения они занимают более выгодное положение на рынке труда.

Совместная ответственность государства и частного сектора

Совместная ответственность государства и партнеров из частного сектора обеспечивает систематическое вовлечение частного сектора в разработку

профессиональных профилей и учебных программ, организацию обучения, проведение экзаменов, руководство и финансирование ТПОП. Это гарантирует, что профессиональные навыки и знания, полученные в процессе обучения, соответствуют требованиям экономики. Компании, набирающие слушателей, сами решают, сколько и каких людей необходимо обучить. Таким образом, обучение отвечает запросам экономики не только по содержанию, но и количественно.

Общественное признание стандартов

Общественное признание дуального ТПОП и его сертификатов является важным элементом его привлекательности и успеха. Оно тесно связано с качеством и возможностями дальнейшего образования. Это, в свою очередь, требует такой системы ТПОП, которая обеспечивает высокую гибкость, несмотря на стандартизацию. Только таким образом можно корректировать учебные курсы в соответствии с экономическими изменениями и развивать саму систему.

Квалификация учебных заведений и персонала

Персонал, технически и институционально компетентные учебные заведения, а также квалифицированные профессиональные инструкторы на предприятиях составляют основу высококачественного процесса преподавания и обучения.

Совместное финансирование

По сравнению с системами ТПОП на базе школ, дуальная система является относительно менее затратной для государства, поскольку значительную часть расходов на обучение несут предприятия. В то же время многие предприятия получают даже финансовую выгоду: в некоторых секторах уже во время ученичества (из-за относительно длительных периодов обучения в рамках начального ученичества), в других – впоследствии в виде квалифицированных сотрудников для своего бизнеса.

Широкие цели

Хорошо функционирующая, зрелая система ТПОП включает в себя следующие цели:

- Экономические цели: производительность, конкурентоспособность и качество.
- Социальные цели: образование и социальная интеграция.
- Индивидуальные цели: занятость и доход, мобильность, личностное развитие и карьера.

Не каждый учебный курс может и должен достигать всех этих целей в равной степени. Система в целом должна обеспечивать тщательный баланс всех целей.[10]

6. Выводы

В образовании в целом и в профессиональном образовании, в частности ориентация на потребности общества и экономики имеет принципиально важное значение. Систематическое сотрудничество между сектором образования и бизнес-сообществом является необходимым условием для адекватного согласования содержания и процессов образования с реальными потребностями. Это, в свою очередь, является предпосылкой для обеспечения трудоустройства обучающихся, конкурентоспособности компаний и даже устойчивого экономического и социального развития общества.

Таким образом, определение и внедрение моделей сотрудничества между сектором образования и бизнесом имеет первостепенное значение для удовлетворения требований к экономике и обществу, возникающих в результате все более динамичных процессов изменений.

Соответствующие разработки должны быть адаптированы к условиям национальных рамок, а международный опыт в этой области должен быть адаптирован с учетом целесообразности. Рекомендуется соответствующее взаимодействие государственных субъектов с представителями образовательного и бизнес-секторов на макро-, мезо- и институциональном уровнях в рамках усилий по вовлечению бизнес-сектора в профессиональное образование и подготовку.

Литература:

1. DRAFT STRATEGY FOR TECHNICAL AND VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING (TVET) (2022-2029): TRANSFORMING TVET FOR SUCCESSFUL AND JUST TRANSITIONS (ПРОЕКТ СТРАТЕГИИ ТЕХНИЧЕСКОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПОДГОТОВКИ (ТПОП) (2022-2029 гг.): ПРЕОБРАЗОВАНИЕ ТПОП ДЛЯ УСПЕШНОГО И СПРАВЕДЛИВОГО ПЕРЕХОДА); <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380775>

2. Euler, D.; Engaging the Business Sector in Vocational Education and Training - Working Tool for the Political Dialogue and Project Design in Development Cooperation; Donor Committee for dual Vocational Education and Training (Вовлечение бизнес-сектора в профессиональное образование и подготовку – рабочий инструмент для политического диалога и разработки проектов в рамках сотрудничества в целях развития; Комитет доноров по дуальному профессиональному образованию и подготовке); 2017 г.

3. Down to earth: A practitioners' guideline to work with business and industry in TVET (Ближе к земле: Руководство для практиков по работе с бизнесом и промышленностью в ТПОП); GIZ 2016

4. Euler, D./DC DVET/Work-based Learning: Benefit and Obstacles, European Training Foundation (D./DC DVET/Обучение на рабочем месте: Преимущества и препятствия, Европейский фонд обучения), 2013

5. Sweet, R.; Financing work-based learning as part of vocational education reform; European Training Foundation (Финансирование обучения на рабочем месте как часть реформы профессионального образования; Европейский фонд подготовки кадров); 2018

6. GOVET; 2018; <https://www.govet.international/en/71186.php>

7. Mühlemann, S. "The Cost and Benefits of Work-based Learning", OECD Education Working Papers («Стоимость и преимущества обучения на рабочем месте», Рабочие документы ОЭСР по образованию), No. 143, (2016); OECD Publishing, Paris

8. GOVET; 2020; <https://www.govet.international/en/71186.php>

9. Poulsen, B.P., Eberhardt, C.; Approaching Apprenticeship from a European Perspective (Подход к ученичеству с европейской точки зрения); 2016; Federal Institute for Vocational Training, Discussion Paper 171

10. Donor Committee for dual Vocational Education and Training (Комитет доноров по дуальному профессиональному образованию и подготовке); 2017; https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DCdVET_Mutual_Understanding_and_Principles_final.pdf

РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ НАВЫКОВ У СТУДЕНТОВ С УЧЕТОМ БИЗНЕС-СООБЩЕСТВА

DEVELOPING STUDENTS' ENTREPRENEURIAL SKILLS WITH THE BUSINESS COMMUNITY INCLUDED

А.А. Хисматуллина

Колледж Международной Академии бизнеса, г. Алматы, Казахстан, director@stab.kz

A.A. Khismatullina

College of the International Academy of Business, Almaty, Kazakhstan, director@stab.kz

Аннотация: в данной статье рассмотрено взаимодействие студентов колледжа Международной Академии бизнеса с бизнес-сообществом через создание Школы предпринимательства и бизнеса.

Ключевые слова: бизнес-сообщество, предпринимательство, школа предпринимательства и бизнеса, коворкинг-центр, родительский клуб, деловая экономическая игра, экскурсионный клуб, модель выпускника.

Abstract:: this article discusses the interaction of college students of the International Academy of Business with the business community through the creation of the School of Entrepreneurship and Business.

Keywords: Business community, entrepreneurship, entrepreneurship and business school, coworking center, parent club, business economic game, excursion club, alumni model.

Введение

Президент Республики Казахстан К.К. Токаев в своем Послании народу Казахстана «Казахстан в новой реальности: время действий» отметил «...Мы также должны переориентировать всю систему профессионального образования на формирование компетенций, востребованных на рынке труда. Ставка будет сделана на подготовку новой волны предпринимателей». [1, с. 1]

Уже сегодня на всех уровнях образования изучается предмет «Основы предпринимательства». Сегодня стало актуальным приобретение базовых знаний по основам предпринимательства и бизнеса, экономики, маркетинга, менеджмента и формирование у обучающихся предпринимательского мышления. На уроках «Основы предпринимательства и бизнеса» обучающиеся осваивают вопросы финансовой грамотности, управления финансовыми ресурсами, изучают функционирование банковской системы, фондового рынка, возможности международного бизнеса. Научиться предпринимательству только академически невозможно. Обогатить свой опыт и воспитать желаемый результат можно только упражняясь на практике, развивая свои навыки во взаимодействии с работодателями и бизнес-сообществом.

Основная часть. Колледжем Международной Академии Бизнеса, учитывая

выше сказанное, проводится работа по созданию условий для формирования поколения бизнес-лидеров, предпринимателей, новаторов, которые будут способствовать модернизации, инновационному развитию страны и развитию предпринимательства. Колледж международной академии бизнеса – это инновационное предпринимательское учебное заведение технического и профессионального образования. Миссия колледжа – «Мы открываем мир новому поколению лидеров и предпринимателей Республики Казахстан». В соответствии с миссией и запросами работодателей в колледже разработана Модель выпускника колледжа, согласно которой выпускник должен обладать совокупностью профессиональных Hard skills и личностных Soft skills компетенций. Цель, заложенная в миссии и модели выпускника – это формирование социально успешной личности, конкурентноспособных и компетентных специалистов, творцов и созидателей, умеющих построить успешную карьеру, открыть свое дело и быть счастливыми людьми – людьми мира (рис. 1).



Рис. 1. Модель выпускника Колледжа международной академии бизнеса

Уже сегодня Колледжем международной академии бизнеса совместно с работодателями и бизнес-сообществом сделаны определенные шаги: разработаны новые образовательные программы; организовано прохождение различных видов практик на базе предприятий работодателей; к учебному процессу привлекаются опытные специалисты, бизнесмены и предприниматели; проводятся экскурсионные занятия; проводятся совместные культурно-воспитательные мероприятия. В сотрудничестве с работодателями и бизнес-сообществом в колледже функционируют школа профессионального мастерства, международная школа, школа предпринимательства и бизнеса.

Школа профессионального мастерства решает задачи по повышению профессиональных компетенций студентов. Работа школы направлена на сотрудничество с работодателями и палатой предпринимателей города Алматы; подписание меморандумов, договоров о сотрудничестве и прохождения практик; проведение круглых столов; ярмарок вакансий; мастер-классов; проведение и участие в конкурсах профессионального мастерства.

Международная школа решает задачи по развитию полиязыковых компетенций у студентов. Заключены меморандумы о сотрудничестве с Кембриджским университетом (Cambridge English Language Assessment), Пекинским колледжем экономики и права, школой Education first (обучение иностранных языков по всему миру: США, Великобритания, Франция, Германия, Италия, Испания); в рамках международного сотрудничества проводятся выездные курсы в США, Англии, Турции, ОАЭ; организованы разговорные клубы с носителями английского языка; дисциплины «Математика», «Биология», «Физика», «Философия», «Культурология», «Основы маркетинга» ведутся на английском языке.

Школа предпринимательства и бизнеса формирует у обучающихся предпринимательское мышление. Это творческое пространство студентов колледжа, где будущие стартаперы, предприниматели могут работать над своими проектами, обмениваться опытом, получать наставничество опытных бизнесменов и привлекать инвестирование на капитализацию своих бизнес-идей. Программа Бизнес-инкубатора включает в себя разные виды деятельности:

- коворкинг-центр. В коворкинг-центре оказываются инфраструктурные услуги для начинающих предпринимателей и стартап-команд для комфортной и эффективной работы (офисное помещение, переговорная комната, конференц-зал, компьютеры, оргтехника, доступ к интернету и телефаксной связи); предоставляются консалтинговые услуги, такие как разработка бизнес-плана проекта, привлечение внешних экспертов для консультации по проекту;

- клуб встреч и менторства. В рамках работы клуба ведется активная работа по организации мастер-классов, тренингов и встреч от ведущих экспертов и бизнес-консультантов на самые актуальные для предпринимателей темы. В текущем учебном году гостями колледжа были: Бексултан Уразбеков – основатель проекта Pipep, молодой предприниматель, выпускник Enactus Kazakhstan, вошедший в список Forbes «30 молодежь 30» (тема выступления: «Работа с экологическими проектами и создать свое дело»); Малик Мусабек, бизнес-тренер, предприниматель (тема выступления: «Ошибки при открытии стартапа»); Иммамахмет Ильят, выпускник колледжа, предприниматель, владелец бьюти-салонов (тема выступления: «Как открыть свое дело и возможности конкурса «Я – предприниматель» для студентов); Алтынай Бижигитова, основатель языкового центра «Study Big» (тема выступления: «Американская методика DYNED по изучению английского языка и как открыть свой языковой центр»); Римма Сейтжанова, предприниматель, сертифицированный коуч Европейской Ассоциации коучинга (тема выступления: «Продвижение без бюджета»); Дана Батырқызы, мастер трансформационных игр, коуч, энергопрактик (тема выступления: «Будущий маркетолог и менеджер и презентация игр»);

- с целью развития профессиональных компетенций студентов и получения живого представления о производстве действует экскурсионный клуб. Про-

водятся совместные экскурсии в успешные известные казахстанские компании и стартапы (ТОО СП «Кока-Кола Боттлерс Алматы», Цин-Каз, ТОО Legend, Chevron, Digital plus и др.);

- для развития профессиональных компетенций студентов активно привлекаются родители-предприниматели, для этого создан родительский и спонсорский клуб. Клуб создан с целью привлечения внимания родителей к учебному процессу, для сотрудничества в области спонсорства, а также организации и проведения совместных мероприятий в сфере предпринимательства и бизнеса. Колледж активно приглашает родителей на мероприятия в качестве спонсоров, спикеров, почетных гостей и наблюдателей;

- в рамках читательского клуба, совместно с представителями бизнеса и авторами книг, проводятся творческие встречи по обсуждению бизнес-литературы и мировых бестселлеров;

- организуется работа зимнего и летнего лагерей предпринимательства. Совместно с бизнесменом Аблаем Юсуповым в этом году студенты «прокачали» свои Soft Skills, учились маркетингу и созданию своего бизнес-плана. Программа зимней школы текущего года была насыщенной и включала в себя: Soft skills для предпринимателя; выбор ниши; концепция проекта (мини-бизнес план); Wordstat; Instagram для бизнеса; лэндинг для бизнеса; лидмагниты; упаковка проекта (заголовки, подзаголовки, описание); инструменты продвижения; маркетплейсы; продажи; тест проекта; запуск проекта;

- клуб деловых экономических игр, результатом совместной работы клуба деловых игр и бизнес-сообщества стали такие проекты, как деловая экономическая игра «Бизнес-леди», деловая экономическая 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). В 2022 году в Республиканском гранд-турнире «Я – предприниматель» приняли участие более 240 бизнес-проектов из всех регионов Республики Казахстан. Во время проведения Республиканского гранд-турнира «Я – предприниматель» прошел республиканский семинар для студентов и руководителей проектов, где выступили следующие известные представители бизнеса, предприниматели: Расул Абдуллаев, основатель маркетингового агентства KEXX, сооснователь компании «Yurframe», «Salam bro»; Ларион Лян, основатель IC Group, серийный предприниматель, владелец 80 компаний как в РК, так и зарубежом; Арман Тосканбаев, основатель часового бренда OTAN, победитель конкурса «100 новых лиц Казахстана»; Чинар Бугимбаева, основатель сети столовых «Қағанат», член Совета деловых женщин РК, Forbes Kazakhstan (спонсор); Аскар Аманбаев, бизнес-тренер по личностному росту (спикер и спонсор); Малик Мусабеков, бизнес-тренер Qoldau, предприниматель; Юлия Рудяга, основатель детских домов и компании «Центр развития Юлии Рудяги».

Заключение. Таким образом результатом совместной деятельности колледжа МАБ и бизнес-сообщества являются: повышение качества образовательных услуг; высокие достижения студентов (Enactus Kazakhstan National EXPO 2022 год, в рамках международного проекта Enactus World Wide студенческого и школьного предпринимательства – 3 место, чемпионат по решению

бизнес-кейсов в университете КИМЭП – 1 место, победители регионального чемпионата WorldSkills); а самое главное, студенты колледжа (по отзывам работодателей) подготовлены и адаптированы к работе на рынке труда.

Литература:

1. Е.С. Дуйсенханов, С.А. Щеглов, Д. Ханин, А.А. Сейтенова. Основы предпринимательства и бизнеса. Алматы: Көкжиек-Горизонт, 2020.

2. Материалы сайта <https://www.akorda.kz>, Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана от 1 сентября 2020 г. «Казахстан в новой реальности: время действий».

ДУАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В КАЗАХСТАНЕ

DUAL EDUCATION IN THE PERSONNEL TRAINING SYSTEM IN KAZAKHSTAN

Л.Ж. Шонаева

Колледж Международной Академии бизнеса, г. Алматы, Казахстан, director@stab.kz

L.Zh. Shonaeva

deputy director department of human capital development human capital NCE RK «Atameken», Nur-Sultan, Kazakhstan, e-mail: l.shonayeva@atameken.kz

Аннотация: *в статье описывается система дуального образования в Казахстане. Описывается процесс его внедрения на территории страны, внесения изменений в законодательные акты и описываются дальнейшие шаги по взаимодействию. Также описаны инициативы, предлагаемые Национальной палатой предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» в данном направлении.*

Ключевые слова: *дуальное образование, процесс, Национальная палата предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен», специалист, работодатель.*

Abstract:: *the article describes the system of dual education in Kazakhstan. Describes the process of its implementation in the country, changes in legislation and describes further steps of interaction. It also describes the initiatives proposed by the National Chamber of Entrepreneurs of the Republic of Kazakhstan «Atameken» in this direction.*

Keywords: *dual education, process, National Chamber of Entrepreneurs of the Republic of Kazakhstan «Atameken», specialist, employer.*

Дуальное обучение – идея, активно обсуждаемая в системе образования Казахстана с 1990-х годов и по настоящее время. Актуальность и трендовость дуального образования обусловлены кризисами, с которыми сталкивается профессиональное образование, изменениями в процессе подготовки специалистов, сменой стандартов обучения, определяемых государством, возрастающими требованиями производства и цифровым развитием общества.

При реализации дуального образования в Казахстане наблюдался ряд основных трудностей, с которыми сталкивались все страны постсоветского пространства:

- учреждения образования технического и гуманитарного профиля не имели связи с работодателями и не могли корректировать процесс подготовки специалистов. При единичных случаях договоры, заключаемые, между предприятиями и организациями профессионального образования, не содержали в себе конкретных сроков и обязательств по трудоустройству, наставничеству и методической поддержке;

- взаимосвязь «вуз-производство» была нарушена, у будущих работодателей не было возможности высказать требования к подготовке специалистов и их практическим навыкам, требуемых на каждом конкретном предприятии;

- не осуществлялся системный контроль за реализацией программ дуального обучения (отсутствовали статистика эффективности, мониторинг опыта внедрения, динамика включения молодежи в реализацию дуального обучения);

- анализ и внедрение успешного зарубежного опыта не проводились;

- при слабом финансировании предприятий профессионального образования, оскудении материально-технической и недостаточной подготовке специалистов инженерно-педагогического направления возникла проблема старения кадров;

- изменение в 2009 году статуса организаций начального профессионального образования под тип – колледжи с потерей социальной поддержки в виде бесплатного питания привело к снижению престижа и привлекательности рабочих профессий в молодежной среде [1, с. 15].

В это же время все социальные проекты страны: сфера экономики и финансов, системы здравоохранения и образования, развитие технологии и бизнеса требуют высококвалифицированных специалистов, которые с первых дней вхождения в трудовую деятельность легко могут ориентироваться в своих профессиональных задачах и процедурах их реализации.

«Государственная программа развития образования на 2011–2020» провела определенные этапы модернизации по всем ключевым направлениям, став ответом на вызовы современного рынка профессий, включив в себя зарубежный опыт организации учебного процесса, внедрение инновационных технологий и цифровизацию процесса подготовки специалистов [2, с. 24].

В 2013 году совместным решением Правительства РК и НЭПК «Союз «Атамекен»» была создана Национальная палата предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» (далее – НПП «Атамекен»), представляющая интересы субъектов бизнеса в переговорах с правительством и государственными органами, в том числе и с организациями образования. Одними из приоритетных задач НПП «Атамекен» стали: вовлечение широкого круга предпринимателей в процесс подготовки кадров Казахстана, разработка казахстанской модели дуального образования для сокращения разрыва между профессиональным образованием и потребностью рынка в системе профильного и технического образования, поскольку 73% потребности в кадрах приходится на специалистов технического и профессионального образования.

В целях создания правовой базы внедрения дуального обучения в Казахстане НПП РК «Атамекен» провела ревизию всех НПА.

В Трудовой кодекс Республики Казахстан внесены понятия «Дуальное обучение», «Договор о дуальном обучении» (ст. 119). Также внесены изменения и дополнения по дуальному обучению в Закон РК «Об образовании» (04.07.2018), в понятийный аппарат включены термины «кооперативное обучение» (ст. 1, п. 35–1), «наставник» (ст. 1 п. 53–6), «производственное обучение» (ст. 1, п. 49–4) [3].

В 21 нормативно-правовой акт РК были внесены изменения и дополнения по части понятия и компетенции заинтересованных сторон для развития дуального обучения (МОН, МИО, РПП). В рамках дуального обучения учебное время на производственную практику в образовательных программах может

составлять до 80% обучения на рабочем месте и т. д. На настоящий момент ГОСО предоставляет академическую свободу колледжам.

НПП, GIZ, МОН были разработаны и Министерством утверждены Правила организации дуального обучения (приказ МОН РК № 50 от 21 января 2016 года).

Совместно с МОН реализуется Дорожная карта по внедрению дуальной системы обучения по 16 отраслям, 99 специальностям и 152 квалификациям. 4 438 (619 в 2014 г.) предприятий (крупных – 286, средних – 922, малых – 2 499, госорганизаций – 630, ассоциаций – 2) стали участниками Дорожной карты и приняли с 473 (221 – в 2014 г.) организациями ТипО (61%) условия по совместной подготовке кадров 55 127 студентов (11,2%) [4, с. 5].

Заклучено 55 127 договоров для определения производственных площадок практического обучения будущих специалистов, на которых они могут быть в дальнейшем трудоустроены, поскольку меры трудоустройства в данных договорах предусмотрены.

Изменены сроки и статус практики, которая будет засчитываться в трудовой стаж молодого специалиста (6 месяцев – 1,5 лет), что даст больше возможности эффективного трудоустройства.

Для привлечения работодателей к участию в дуальном образовании Национальной палатой предпринимателей в 5 регионах открыты «Школы наставничества», в которых базовые педагогические и психологические основы получили более 2 тыс. наставников предприятий-участников «Дорожной карты» дуального обучения. В планах НПП «Атамекен» расширение круга вовлекаемых специалистов на предприятиях и реализация комплекса мер материальной поддержки института наставничества. В их числе компенсация работодателям расходов на процесс обучения студентов, оплата наставникам за их деятельность.

Академическая самостоятельность колледжей позволяет определять сроки и содержание образовательной программы совместно с работодателями, что позволит руководителю организации принять на работу специалиста, который уже «заточен» под его требования. При этом снижаются затраты на закуп и обновление оборудования по техническим специальностям образовательных учреждений и решается проблема связи теоретических и практических знаний каждого конкретного специалиста. Для колледжей также отменено требование по прохождению аккредитации для получения госзаказа. Для получения госзаказа колледжи могут участвовать при наличии лицензии и соответствии установленным требованиям, для расширения охвата молодых людей бесплатным техническим и профессиональным образованием.

Следует принять во внимание, что дуальная форма организации профессионального образования подходит не всем и не всегда. Помимо дуальной формы обучения функционируют альтернативные формы обучения: организация практики на рабочем месте в рамках образовательной программы, обучение на специально оборудованных рабочих местах в структурных подразделениях образовательных организаций, отражая специфику направлений подготовки (например, для сферы услуг эффективна форма обучения на специально оборудованных рабочих местах в структурных подразделениях образовательных организаций) [5, с. 27].

НПП предлагает, непосредственно перед внедрением дуального обучения в колледжах, необходимо провести оценку и анализ условий образовательного процесса, потребности и возможности организации, необходимости и целесообразности данного внедрения.

Можно отметить и невысокий уровень заинтересованности предприятий в реализации дуального образования, нежелании тратить собственные ресурсы (материальные и человеческие) на подготовку будущих специалистов. По результатам опросов студентов, проходивших производственную практику, 46,9% указывают на незаинтересованность сотрудников предприятия и вовлечение их в качестве бесплатной рабочей силы – 33,5%.

При этом возникает проблема и социальной незрелости работодателей, которые не готовы к взаимодействию с системой образования по формулировке собственного образовательного заказа. В качестве возможного решения НПП инициирует необходимость законодательного закрепления налоговых преференций структурам бизнеса за участие в подготовке кадров.

Необходимо остановиться и на проблеме правового регулирования дуального обучения, поскольку нормативные документы регулируют в основном деятельность колледжей, а не предприятий. Отсутствует и оценочная рамка внедрения дуального обучения. При этом значимость оценки реализации дуального обучения актуализируется потому, что в ближайших планах в стране возмещение расходов предприятиям на подготовку кадров в рамках дуального обучения, что будет сделано за счет повышения стоимости грантов в рамках подушевого финансирования ТиПО. Таким образом, необходим четкий контроль за реализацией обучения, независимая оценка полученных профессиональных навыков для снижения коррупционных рисков.

Также необходимо повышение эффективной системы профориентации, уход от формального к ней отношения. При этом отнесение ответственности МОН и колледжей за профориентацию является неправильным.

В настоящий момент государством реализуется комплекс проектов, направленных на решение проблем безработицы среди молодежи: «Молодежная практика», «Контракт поколений», «Первое рабочее место». Данные проекты носят временный характер, создавая временные рабочие места. При этом существует риск, что работодатели не захотят оставить на работе молодых специалистов после прекращения получения субсидий от государства. При этом также существуют и коррупционные риски, которые необходимо проследить [6, с. 31].

Таким образом, для расширения охвата внедрения дуального образования необходимо исходить от непосредственных запросов работодателей для разработки и формирования образовательного заказа. Поскольку зачастую в Казахстане имеется банальная нехватка мест на предприятиях, переизбыток специалистов тех или иных специальностей. Необходимо создание единой платформы данных с перечнем баз практик для студентов, которые бы способствовали развитию профессиональных навыков будущих специалистов. При этом информированность среди молодежи об этой платформе должна быть очень высокой, поскольку проблема информированности стоит в настоящее время очень остро. По данным специалистов, только 10% казахстанской моло-

дѣжи приняло участие в госпрограммах, поскольку не получили о ней информацию, что связано с низким уровнем информированности сетей и пабликов, наиболее востребованных в молодежной среде.

Не менее важный вопрос – эффективность дуального образования, и в целом технического образования в стране. Здесь стоит вести речь о разработке правил, направленных на регулирование деятельности предприятий, которые вовлечены в реализацию дуального образования. Это еще более уместно в контексте поддержки государством субсидий рабочих мест для практикантов, обучения менторов. Важно, чтобы те задачи, которые ставились перед молодыми специалистами, носили узкопрофильный характер, способствовали их профессиональному развитию.

Это и есть так называемый «дуальный принцип», который дает возможность относительно рано выбрать стратегический путь (академическая или производственная карьера) и гармонично сочетать, в случае решения пойти по второму пути, учёбу в среднем специальном учебном заведении с освоением премудростей конкретной профессии и получением хоть и небольших, но своих первых заработанных денег.

Согласно прогнозной оценке, к 2025 году ожидается рост численности трудоспособной молодежи в возрасте от 15 до 24 лет на 446 тыс. человек до 2 845 тыс. с 2 399 тыс. в 2017 году.

Таким образом, для успешной интеграции этой молодежи в рынок труда, им необходимо актуальное, качественное образование, направленное на практические навыки, реализуемые на производстве. Такие специалисты – движущая сила развития Казахстана.

Литература:

1. Бустекбаева А.Т. Внедрение элементов дуального обучения в учебный процесс // Қаржы. Финансы. – 2015. – № 2–3. – С. 25–26.

2. Гилева Н. Дуальное обучение как основа профессионального образования // Кадры. Труд. Управление в организациях. – 2015. – № 2. – С. 2–7.

3. Об утверждении Дорожной карты дуальной системы образования, предусматривающей создание учебных центров повышения квалификации и переквалификации при производственных предприятиях и их участие в подготовке вузами и колледжами специалистов – ИПС «Әділет» <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1400001093>

4. Программа развития образования на 2011–2020 годы <https://kzgov.docdat.com/docs/620/index-92494.html>

5. Программа развития образования на 2011–2020 годы <https://kzgov.docdat.com/docs/620/index-92494.html>

6. Трудовой кодекс Республики Казахстан – ИПС «Әділет» <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>

7. Трудоустройство выпускников вузов | Электронное правительство Республики Казахстан <https://egov.kz/cms/ru/articles/vipusknik>

ПЕРЕВОД НАСТАВНИЧЕСТВА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ В СИСТЕМНОЕ РУСЛО В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

TRANSFERRING MENTORING AT ENTERPRISES TO THE SYSTEMIC MAINSTREAM IN THE KYRGYZ REPUBLIC

Ускенбаева Г.Т., Бримкулова К.Н.

Колледж Международной Академии бизнеса, г. Алматы, Казахстан, director@stab.kz

Uskenbaeva G. T. Brimkulova K.N.

Association of Suppliers (Producers and Distributors) of Kyrgyzstan, Bishkek, Kyrgyz Republic info@supply.kg

Аннотация: одним из ключевых факторов экономического роста наряду с модернизацией производств становится повышение производительности труда и эффективности функционирования рынка труда. В такой ситуации качество трудового потенциала превращается в решающий нематериальный фактор, определяющий конкурентоспособность экономики страны на мировом уровне и каждой компании в стране. Для экономического прорыва требуются не только инвестиционные, но и кадровые ресурсы и Ассоциация поставщиков (производителей и дистрибьюторов) – (далее – АППД) совместно с другими бизнес-ассоциациями сфокусировали внимание на интеграции профессиональных образовательных программ с частным сектором и наставничеством как одной из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующей повышению профессиональной компетентности. При внедрении механизма наставничества в образовательные программы для реализации в образовательных учреждениях и далее на предприятиях, таким образом можно достичь всестороннего улучшения образовательных и экономических результатов.

Ключевые слова: наставничество, наставник, рынок труда, экономический рост, профессиональная адаптация

Abstract:: one of the key factors of economic growth, along with the modernization of production, is the increase in labor productivity and the efficiency of the labor market. In such a situation, the quality of labor potential turns into a decisive intangible factor that determines the competitiveness of the country's economy at the global level and of each company in the country. An economic breakthrough requires not only investment, but also human resources, and the Association of Suppliers (Manufacturers and Distributors) – (hereinafter referred to as APPD), together with other business associations, has focused on integration on professional education programs with private sector and mentoring as one of the most effective forms of professional adaptation that contributes to increasing professional competence. On introducing a mentoring mechanism in educational programs for implementation in educational institutions and further in enterprises, it will be possible to achieve a comprehensive improvement in educational and economic results.

Keywords: mentorship, mentor, labor market, economic growth, professional adaptation

Введение

В настоящей статье представлены результаты анализа законодательства в области наставничества, опроса и глубинного интервью руководителей предприятий по вопросам подготовки кадров на рабочем месте, проведенной работы по улучшению ситуации и рекомендации по дальнейшим шагам.

Одним из ключевых факторов экономического роста наряду с модернизацией производств становится повышение производительности труда и эффективности функционирования рынка труда. В такой ситуации качество трудового потенциала превращается в решающий нематериальный фактор, определяющий конкурентоспособность экономики страны на мировом уровне и каждой компании в стране. Для экономического прорыва требуются не только инвестиционные, но и кадровые ресурсы. Ассоциация поставщиков совместно с другими бизнес-ассоциациями сфокусировали внимание на наставничестве как одной из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующих повышению профессиональной компетентности. Представители бизнес-сообщества отмечают необходимость внедрения института наставничества с самого начала обучения молодых кадров в профессиональных образовательных учреждениях для ускоренной адаптации сотрудников на рабочем месте. Подобная практика совмещения теории и практики с более опытными наставниками позволит студентам, а далее молодым кадрам лучше «акклиматизироваться» на рабочем месте и избежать ниже перечисленные проблемы при трудоустройстве.

Основная часть

Малые и средние предприятия в Кыргызской Республике на практике сталкиваются с различными проблемами, связанными с трудовыми ресурсами: слабая практическая подготовка молодых специалистов, необходимость в переобучении вновь нанятых сотрудников, не имеющих навыков работы по специальности. Для решения этих проблем на предприятиях опытных сотрудников обязывают проводить обучение на рабочем месте. Такой подход оказался не самым эффективным, не каждый опытный сотрудник обладает педагогическими навыками и для повышения человеческого потенциала предприятий малого и среднего бизнеса по вопросам наставничества и другим актуальным вопросам профессионального образования была проведена следующая работа со стороны АППД:

Проведение анализа законодательства в области наставничества

Для проведения анализа законодательства в области наставничества были изучены следующие законодательные акты:

1. Трудовой кодекс КР;
2. Закон КР «Об образовании»;
3. Закон КР «Об охране труда»;
4. Закон КР «О начальном профессиональном образовании»;
5. Закон КР «О государственной поддержке малого предпринимательства»;
6. Закон КР «О защите прав предпринимателей»;
7. Закон КР «Об охране здоровья граждан в Кыргызской Республике».
8. Положение о производственной (профессиональной) практике студентов образовательных организаций среднего профессионального образования

Кыргызской Республики, утвержденное постановлением Правительства КР от 4 июля 2012 года № 470;

9. Постановление Правительства КР «О списке производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» от 2 июля 2001 года № 314;

10. План мероприятий по реализации Стратегии развития Государственной кадровой службы КР, утвержденный Указом Президента КР от 30 сентября 2013 года № 198;

11. Программа развития системы обучения государственных и муниципальных служащих Кыргызской Республики на 2013–2017 годы, утвержденная Указом Президента КР от 12 июля 2013 года № 162;

12. План мероприятий по повышению качества жизни пожилых граждан в Кыргызской Республике на 2019–2025 годы, утверждённый постановлением Правительства КР от 30 августа 2019 года № 442;

13. Стратегия развития Государственной налоговой службы при Правительстве Кыргызской Республики на 2015–2017 годы, утвержденная постановлением Правительства КР от 29 апреля 2015 года № 265;

14. План мероприятий по реализации Государственной целевой программы «Развитие судебной системы Кыргызской Республики на 2019–2022 годы», утвержденная постановлением Правительства КР от 7 марта 2019 года № 112;

15. Положение о прохождении службы в Государственной службе по борьбе с экономическими преступлениями при Правительстве КР (финансовая полиция), утвержденное постановлением Правительства КР от 15 марта 2012 года № 176;

16. Положение о прохождении службы в Государственной службе по контролю наркотиков при Правительстве КР, утвержденное постановлением Правительства КР от 20 февраля 2012 года № 132;

17. Положение о наставничестве в органах прокуратуры КР;

18. Положение о порядке прохождения стажировки в Министерстве юстиции КР;

19. Положение о стажерах Государственного агентства антимонопольного регулирования при Правительстве КР;

20. Положение о прохождении стажировки в органах дипломатической службы Кыргызской Республики, утвержденное приказом Министерства иностранных дел КР от 20 февраля 2018 года №48-п;

21. Положение о наставничестве в организациях здравоохранения КР для обучающихся КГМА им. Ахунбаева, утвержденное приказом ректора от 12.10.2018 № 296.

В ходе анализа было выявлено, что на уровне законодательных актов практически нет упоминания о «наставничестве», за исключением Закона КР «Об охране здоровья граждан в Кыргызской Республике», где в статье 92 «Присяга врача» в конце присяги говорится следующее: «Я присягаю моим наставникам и народу и заверяю, что с честью выполню свой профессиональный и гражданский долг и через всю жизнь пронесу чистоту своих помыслов и действий».

Законодательные акты, такие как Трудовой кодекс КР, Законы КР «Об образовании», «Об охране труда», «О начальном профессиональном образовании»

регулируют порядок прохождения производственной практики и стажировки, однако порядок определения наставника для лиц, проходящих практику или стажировку, не описывается.

Закон КР «О государственной поддержке малого предпринимательства» предусматривает нормы по поддержке субъектов малого предпринимательства в области подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров (статья 18), где устанавливается, что Правительство, местная государственная администрация и органы местного самоуправления должны обеспечивать развитие системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для малого предпринимательства, а также что учреждениям и организациям, осуществляющим подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров для малого предпринимательства, предоставляются льготы в порядке, установленном действующим законодательством. Кроме того, статьей 17 данного Закона устанавливается, что Правительство КР, местная государственная администрация и органы местного самоуправления разрабатывают и осуществляют комплекс мероприятий по содействию в обеспечении субъектов малого предпринимательства современным оборудованием и технологиями, в создании сети сервисного обслуживания, снабженческо-посреднических фирм, производственно-технологических центров и других объектов инфраструктуры, создаваемых в целях поддержки субъектов малого предпринимательства. Можно предположить, что в вышеуказанный комплекс мероприятий включаются и мероприятия по обучению современным технологиям и содействию в организации такого рода обучения.

Закон КР «О защите прав предпринимателей» (Статья 10. Научное и кадровое обеспечение предпринимательства) устанавливает, что государственные органы и органы местного самоуправления осуществляют меры по созданию условий для развития сети учебных заведений по подготовке, переподготовке и повышению квалификации предпринимателей, организации для них краткосрочных курсов и семинаров, конференций, симпозиумов по актуальным проблемам предпринимательства.

Положение о производственной (профессиональной) практике студентов образовательных организаций среднего профессионального образования Кыргызской Республики, утвержденное постановлением Правительства КР от 4 июля 2012 года № 470, устанавливает следующее:

- практическое обучение первичным профессиональным умениям и навыкам, как правило, проводится мастерами производственного обучения;
- учебная нагрузка мастеров производственного обучения определяется, исходя из количества учебных часов, предусмотренных учебным планом;
- руководитель организации, его заместитель или один из ведущих специалистов осуществляет общее руководство практикой студентов.

Пунктом 4 постановления Правительства КР «О списке производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» от 2 июля 2001 года № 314 устанавливается, что выпускники начальных и средних профессиональных учебных заведений, закончившие профессиональную подготовку со сроком обучения не менее трех лет по профессиям, включенным в Список,

утвержденный данным постановлением, и не достигшие 18-летнего возраста, могут допускаться к работе по этим профессиям на срок не более 4 часов в день под руководством опытных рабочих-наставников и при условии строгого соблюдения в этих производствах и на работах действующих правил и норм по охране труда.

В ряде программных документов заложены меры по внедрению института наставничества, таких как:

- План мероприятий по реализации Стратегии развития Государственной кадровой службы КР, утвержденный Указом Президента КР от 30 сентября 2013 года № 198, предусматривает задачу по внедрению системы наставничества в Государственной кадровой службе;

- Программа развития системы обучения государственных и муниципальных служащих Кыргызской Республики на 2013–2017 годы, утвержденная Указом Президента КР от 12 июля 2013 года № 162, предусматривает, что для обучения государственных и муниципальных служащих следует активно использовать такие формы обучения, как обучение на рабочем месте, наставничество, стажировки и другие;

- План мероприятий по повышению качества жизни пожилых граждан в Кыргызской Республике на 2019–2025 годы, утверждённый Постановлением Правительства КР от 30 августа 2019 года № 442, предусматривает меру по внедрению механизма наставничества на предприятиях и учреждениях в целях передачи опыта пожилых граждан молодому поколению;

- Стратегия развития Государственной налоговой службы при Правительстве Кыргызской Республики на 2015–2017 годы, утвержденная постановлением Правительства КР от 29 апреля 2015 года № 265, предусматривает меру по внедрению института наставничества в системе Государственной налоговой службы для молодых специалистов;

- План мероприятий по реализации Государственной целевой программы «Развитие судебной системы Кыргызской Республики на 2019–2022 годы», утвержденный постановлением Правительства КР от 7 марта 2019 года № 112. Здесь определена задача по внедрению программы наставничества для впервые назначенных на должности судей, не имеющих стажа судейской работы.

Стоит отметить, что ряд государственных органов, таких как Министерство юстиции КР¹, Государственное агентство антимонопольного регулирования при Правительстве КР², Министерство иностранных дел КР³, Государственная служба по борьбе с экономическими преступлениями при Правительстве КР (финансовая полиция), Государственная служба по контролю наркотиков при Правительстве КР, органы прокуратуры предусматривают, что за молодыми специалистами, впервые принятыми на работу, закрепляется наставник, что отражено в их Положениях. В некоторых Положениях о наставничестве описан полный процесс организации наставничества, а также права и обязанности наставника и молодого специалиста.

Положение о наставничестве в организациях здравоохранения КР для обу-

¹ <http://minjust.gov.kg/ru/content/778>

² <http://www.antimonopolia.gov.kg/index.php?act=material&id=681>

³ <https://mfa.gov.kg/uploads/content/763/e5ad2c6b-0575-3dde-b8d2-4120ca6b485e.pdf>

чающихся КГМА им. Ахунбаева, утвержденного приказом ректора от 12.10.2018 № 296¹, определяет порядок организации наставничества в государственных организациях здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения КР.

По итогам проведенного анализа НПА были сделаны следующие выводы:

1. В законодательных актах КР отсутствует определение понятий «наставничество» и «наставник», но при этом в отношении некоторых государственных должностей и специальностей установлены нормы, определяющие порядок наставничества, а также обязанности наставника.

2. Закон КР «О государственной поддержке малого предпринимательства» предусматривает нормы по поддержке субъектов малого предпринимательства в области подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, но не определен механизм такого рода поддержки.

3. В программных документах определены задачи по созданию института наставничества на предприятиях и учреждениях, например, в Плате мероприятий по повышению качества жизни пожилых граждан в Кыргызской Республике на 2019–2025 годы, утверждённого постановлением Правительства КР от 30 августа 2019 года № 442. Данная задача закреплена за Министерством образования и науки КР и Министерством труда и социального развития со сроком реализацией 2020–2024 годы.

4. Вопросы подготовки специалистов в нормативных актах, регулирующих вопросы профессионального образования и поддержки предпринимательства, явно разделены по сферам. Также в них не прослеживается преемственность и единая «цепочка» подготовки специалистов в образовательных учреждениях и на рабочих местах.

Общим выводом анализа законодательства является то, что на законодательном уровне нет цельной системы наставничества и преемственности, что усложняет получение должных трудовых навыков у молодых специалистов и удлиняет период их адаптации на предприятии и, как следствие, снижает их эффективность и приводит к высокому проценту миграции среди молодых специалистов. Необходимо провести интеграцию профессиональных образовательных программ подготовки специалистов с частным сектором, разработать единую политику подготовки специалистов как в образовательных учреждениях, так и на рабочих местах для более быстрого процесса адаптации молодых специалистов на рабочем месте.

Проведение исследования «Наставничество на предприятии. Нормативная поддержка государства» среди бизнес-сообщества Кыргызской Республики

В целях улучшения трудоустройства молодых специалистов и модернизации НПА КР в сфере профессионального образования АППД в рамках проекта GIZ также провела опрос предприятий «Наставничество на предприятии. Нормативная поддержка государства» в период с 20 по 27 мая 2020 года.

Целью данного опроса являлось выявление применяемых инструментов наставничества на предприятиях, возможные проблемы, связанные с трудоустройством молодых специалистов, а также определение механизмов мотива-

¹ https://www.kgma.kg/pdf/polojenie_o_nastavnichestve.pdf

ции для малого и среднего бизнеса, наставников и молодых специалистов для реализации системы наставничества на институциональном уровне.

Опрос проводился на основе онлайн-формы Google Docs Forms и методом проведения глубинных интервью с использованием анкеты. Анкета рассылалась членам АППД и через социальную сеть Facebook.

Всего опрос прошли 16 предприятий, 8 из которых являются производителями, 5 предприятий работают в сфере услуг и 3 в сфере торговли. Все опрошенные респонденты являлись либо руководителями, либо собственниками компаний.

Формы наставничества. На вопрос об используемых формах наставничества были получены следующие ответы. 15 предприятий из 16 используют рабочие/ должностные инструкции и/или процедуры как форму наставничества на своих предприятиях. У 14 предприятий существует адаптационный период, в течение которого сотрудник, закрепленный за молодым специалистом, вводит его в профессию. 13 предприятий закрепляют за молодым специалистом опытного сотрудника на определенный период. У 10 предприятий существует процедура стажировки для молодых специалистов, во время которой в порядке индивидуального или группового обучения молодых специалистов обучают на рабочем месте.

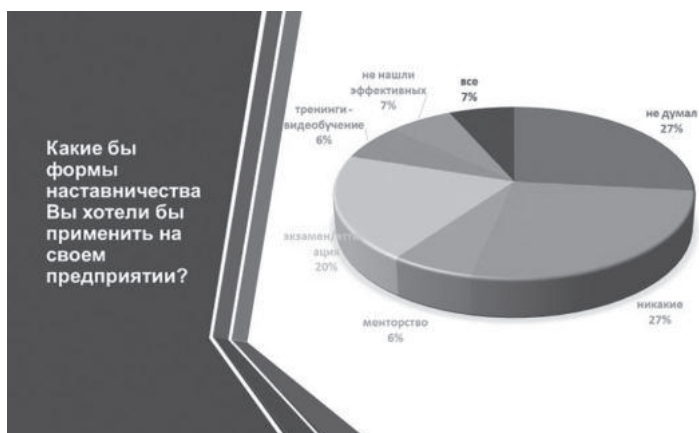


Рис. 1. Формы наставничества¹

О дополнительных формах наставничества из 16 опрошенных: 4 ответили, что проводят экзамены, при этом 2 – проводят у себя на предприятии экзамены/аттестации, которые принимает комиссия, на 1 проходит экзамен в Кара-Балтинском технико-экономическом колледже и еще на 1 предприятии на рабочем месте руководитель подразделения принимает решение о полученных трудовых навыках молодого специалиста. Несколько предприятий проводят дополнительно тренинги. У 12 опрошенных предприятий не существует прописанной политики о наставничестве или по развитию резерва кадров.

¹ www.kgma.kg/pdf/polojenie_o_nastavnichestve.pdf

Мотивация наставников. Из 16 опрошенных респондентов о мотивации своих сотрудников для реализации наставничества 8 ответили, что производят доплату (премия, зарплата) или начисляют премию, из которых: 1 ответил, что платит премию и дает возможность перейти на следующий грейд; 1 ответил, что увеличивают зарплату через увеличение возможности компании; 1 ответил – зарплата; 4 респондента – никак не стимулируют; 2 – назначают по приказу; 2 – производят нематериальное стимулирование.

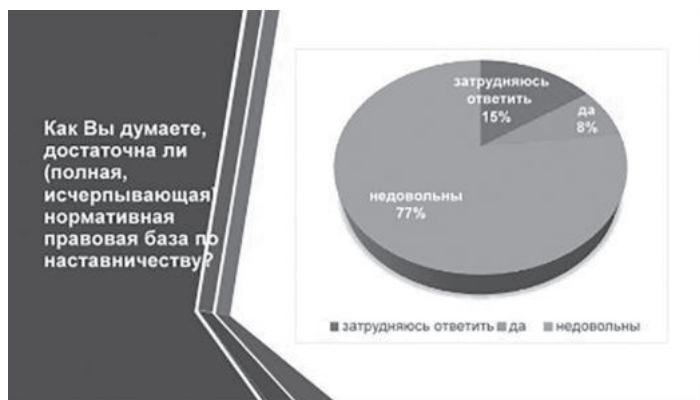


Рис. 2. Мотивация наставников.¹

Использование законодательства. На вопрос об использовании НПА по наставничеству при найме молодых сотрудников 14 респондентов ответили, что не используют. При этом 2, давших положительный ответ, указали что используют внутренние документы, т. к. НПА недостаточно. Это говорит о том, что практически все 16 респондентов не используют НПА по наставничеству при найме молодого специалиста. 14 респондентов, давших отрицательный ответ, пояснили, почему они не используют НПА следующим образом: 8 ответили, что не знают такие НПА; 1 ответил, что в них нет необходимости, при этом он отметил, что если бы привлечение и обучение молодого специалиста поощрялось через снижение налогов/выплат в соцфонд и т. д., возможно использовали бы НПА; 4 ответили, что нет НПА в сфере наставничества, либо они их не смогли найти; 1 ответил, что опирается на опыт.

Необходимость Положения о наставничестве. 13 из 16 респондентов на вопрос об использовании на практике Положения о наставничестве (которое будет регламентировать права и обязанности наставников и молодых специалистов и иные вопросы), разработанного Правительством КР, ответили положительно. Один из респондентов уточнил, что будет его использовать в случае, если оно будет понятно и легко реализуемо. При этом один из ответивших отрицательно пояснил, что каждая компания будет использовать свои выработанные механизм и систему наставничества. При этом выразил обеспокоенность, чтобы новые законы не усложнили жизнь бизнесу.

¹ www.kgma.kg/pdf/polojenie_o_nastavnichestve.pdf

Стимулирование системы наставничества на государственном уровне.

Респонденты отметили, что стимулирование системы наставничества на государственном уровне будет эффективным в случае, если предприятия, которые используют систему наставничества, освобождаются от налогов (с зарплаты молодого специалиста: подоходный налог, социальные отчисления), либо предприятия, которые принимают молодых специалистов освобождаются от уплаты 17,25% (отчисления работодателя) от зарплаты молодого специалиста и наставника, а также если будет возможность для предприятия потребовать и получить возмещение расходов на обучение молодого специалиста от нее/него, если он не отработает срок, установленный в ученическом договоре и т.д.

Рекомендации респондентов. Также, как видно из нижеприведенной таблицы, предприятия на вопрос о предложениях для эффективной организации системы наставничества, отметили важность разработки НПА для сквозного действия от Министерства образования до Министерства труда. О необходимости тесной работы образовательных учреждений с Министерством образования совместно с бизнес-сообществом для лучшей интеграции потребностей бизнеса в образовательные программы.

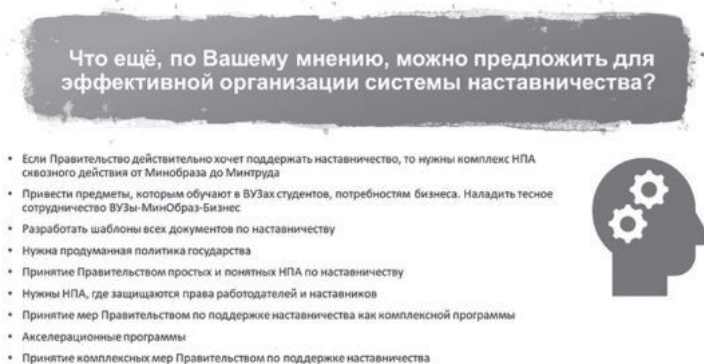


Рис. 3. Рекомендации респондентов.¹

Заключение

По результатам проведенного кабинетного исследования законодательства Кыргызской Республики и обзора международного опыта, а также основываясь на результатах проведенных опросов и глубинных интервью, были разработаны следующие рекомендации:

1. Разработать Положение о наставничестве, которое позволит предприятиям малого и среднего бизнеса систематизировать наставничество на предприятии, даст методологическую и нормативную базу для развития наставничества на предприятии.

2. Провести широкое информирование предприятий о предлагаемой системе наставничества

¹ www.kgma.kg/pdf/polojenie_o_nastavnichestve.pdf

3. Продолжать процесс обучения руководителей и сотрудников УЧР предприятий использованию методологии наставничества, предлагаемой Положением.

4. Для профессионального становления молодых кадров, для их лучшего приспособления на рабочем месте и в коллективе, необходимо внедрить систему наставничества не только в отдельной компании или профессиональном образовательном учреждении, но и в совместной деятельности в процессе развития форм дуального обучения для повышения конкурентоспособности выпускников – будущих специалистов.

В 2021 году для разработки Положения о наставничестве на основе поручения Премьер-министра в Министерстве экономики была создана рабочая группа, в состав которой вошли все заинтересованные стороны, был разработан проект Положения о наставничестве. В настоящее время проект Положения о наставничестве проходит процедуру согласования в министерствах и ведомствах КР. В конце 2021 года было проведено обучение использованию Положения о наставничестве для предприятий малого и среднего бизнеса, были получены положительные отзывы о необходимости и практической ценности данного Положения.

АППД и другие бизнес-ассоциации продолжают свою дальнейшую работу по переводу наставничества на предприятиях на системную основу в Кыргызской Республике на интеграции принципа «наставничества» в профессиональных образовательных учреждениях, не только посредством применения Положения о наставничестве на предприятиях, но и использования иных передовых практик по внедрению подготовки рабочих кадров на предприятии, создавая таким образом полный цикл подготовки специалистов в различных отраслях от организаций образования (начального, среднего и высшего образования) до рабочих мест с возможностью повышения квалификации без отрыва от производства.

Литература:

1. <http://minjust.gov.kg/ru/content/778>
2. <http://www.antimonopolia.gov.kg/index.php?act=material&id=681>
3. <https://mfa.gov.kg/uploads/content/763/e5ad2c6b-0575-3dde-b8d2-4120ca6b485e.pdf>
4. https://www.kgma.kg/pdf/polojenie_o_nastavnicestve.pdf

СОТРУДНИЧЕСТВО ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ

COOPERATION OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS AND EMPLOYERS IN THE PROCESS OF TRAINING AND EMPLOYMENT OF GRADUATES

Хисориева Г.Т.

*Колледж Международной Академии бизнеса, г. Алматы,
Казахстан, director@ctab.kz*

Hisorieva G.T.

*Tajik state university of Commerce, Dushanbe,
Republic of Tajikistan, gulnora_ai@mail.ru*

Аннотация: *повышение качества образования остается одной из актуальных проблем не только для учреждений высшего профессионального образования Республики Таджикистан, но и для вузов других стран, как ближнего, так и дальнего зарубежья. Решение этой проблемы связано с модернизацией содержания образования, оптимизацией способов и технологий организации образовательного процесса и переосмыслением цели и результата образования при непосредственном участии представителей бизнеса. В статье рассмотрены основные пути взаимодействия высших учебных заведений и работодателей в процессе подготовки и трудоустройства выпускников.*

Ключевые слова: *высшие учебные заведения, качество образования, подготовка кадров, работодатели, взаимодействие, практико-интегрированное обучение, взаимное сотрудничество, инновационные подходы в образовании.*

Abstract:: *improving the quality of education remains one of the urgent problems not only for institutions of higher professional education of the Republic of Tajikistan, but also for universities in other countries, both near and far abroad. The solution to this problem is connected with the modernization of the content of education, the optimization of methods and technologies for organizing the educational process and the rethinking of the purpose and result of education. The article considers the professional competencies of graduates necessary for mastering and thereby improving the efficiency of higher education, as well as the managerial interaction of higher educational institutions and employers in the process of training and employment of graduates.*

Keywords: *higher education institutions, quality of education, training, employers, interaction, practice-integrated learning, mutual cooperation, innovative approaches in education.*

Сбалансированность экономического развития представляет собой сложный, трудоемкий процесс, который требует координацию и мониторинг множества факторов. Существенное влияние на данный процесс оказывает система высшего профессионального образования, поскольку она обеспечивает различные секторы экономики высококвалифицированными кадрами, которые в

свою очередь влияют на качество и эффективность развития подсистем экономики и темпы развития экономики страны в целом. Несоответствие спроса и предложения на трудовые ресурсы на рынке труда Республики Таджикистан создают дисбаланс в различных отраслях экономики, то есть нехватка специализированных кадров влечет за собой кадровый дефицит и снижение показателей эффективной деятельности хозяйствующих субъектов, а переизбыток в производстве кадров приводит к невостребованности выпускников вузов, а также увеличению безработицы в стране.

Для того чтобы избежать или хотя бы уменьшить разрыв между спросом и предложением специалистов на качественном и количественном уровне, необходимо совершенствовать сотрудничество между системой образования и работодателями. Учитывая, что Республика Таджикистан относится к числу трудоизбыточных регионов, характеристики выпускаемых вузами республики специалистов должны отвечать требованиям не только национального, но и внешнего рынка труда. Особенно это относится к специальностям направлений экономического профиля, туризма, гостиничного и ресторанного бизнеса (рис. 1).

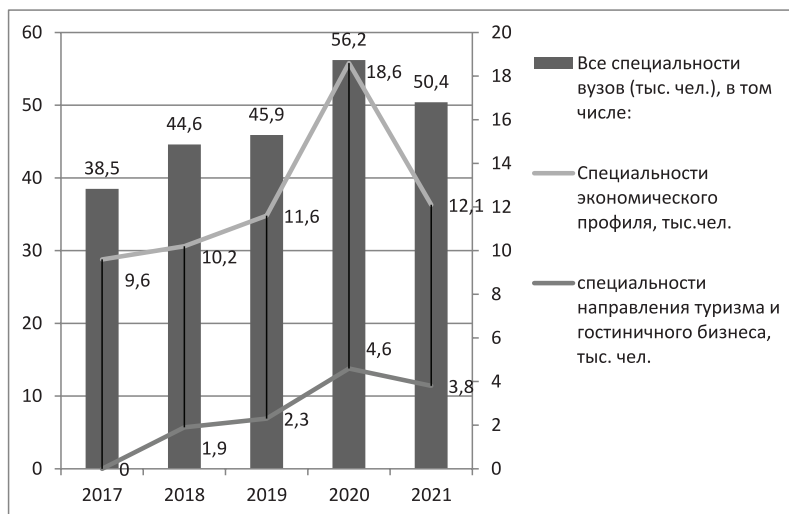


Рис. 1. Прием студентов, поступающих в высшие учебные заведения Республики Таджикистан за 2017–2021 годы. Источник: Образование в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. Душанбе. 2021. С. 143

На рис. 1 приведены статистические данные приема студентов в учреждения высшего профессионального образования страны за последние 5 лет. Анализ данных рисунка показывает, что с каждым годом растет количество абитуриентов, желающих поступить в высшие учебные заведения, включая экономические специальности. Наибольший рост пришелся на 2020 год – всего 56,2 тыс. человек, что на 10 тыс. человек больше по сравнению с 2019 го-

дом. На данную ситуацию повлияла пандемия Covid-19, когда абитуриенты не имели возможность поступить в зарубежные вузы и выехать за границу, в связи с их полным закрытием. В 2021 году по причине отъезда в зарубежные вузы численность поступивших в вузы страны снизилась на 5,8 тыс. человек, включая и экономические специальности.

На качество подготовки специалистов влияет фактор сотрудничества вузов с бизнесом. В настоящее время приоритетным направлением в области сотрудничества является совместная разработка образовательных программ и формирование профессиональных компетенций у студентов.

В научной литературе встречаются различные мнения относительно понятия взаимодействия работодателей с вузами. Так, большинство зарубежных авторов в своих публикациях, затрагивая вопросы взаимодействия работодателей с вузами, отмечают, что для эффективного сотрудничества совместная работа должна быть на постоянной основе составной частью на всех этапах образовательного процесса [7, с. 13], [3, с. 70]; сотрудничество с работодателями позволит повысить качество образования в вузе и содействовать применению знаний на практике во время работы [4, с. 15], [3, с. 70]; совместная работа с работодателем позволит повысить конкурентоспособность вузов на рынке образовательных услуг [5, с. 17]; [3, с. 70]; взаимодействие с работодателем является ключевым инструментом формирования необходимых компетенций студентов вузов [2, с. 85]. В то же время эксперты в сфере образования считают, что наиболее слабыми звеньями во взаимодействии вузов с рынком труда являются: «недостаточный учет и прогнозирование потребности субъектов рынка труда; слабая деятельность по обеспечению практической направленности образовательного процесса». [1, с. 33].

На рисунке 2 наглядно представлены основные компоненты сотрудничества вузов с работодателями и его объединениями, а также с уполномоченными органами в области профессионального образования республики.

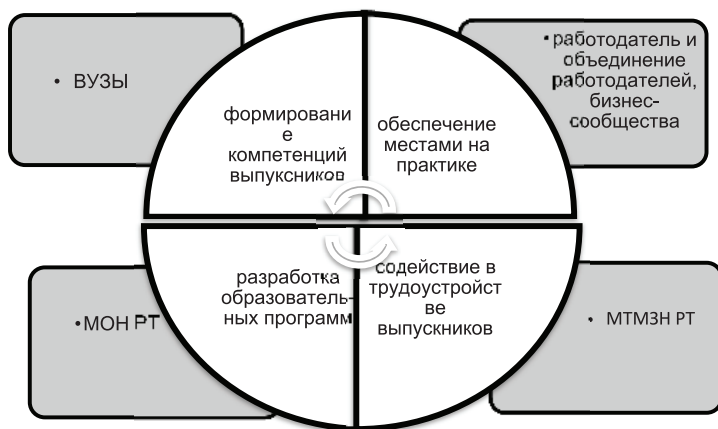


Рис. 2. Основные аспекты сотрудничества вузов с работодателями в области подготовки специалистов

Учитывая вышеизложенное, мы считаем важным исследовать позиции заинтересованных сторон в системе высшего профессионального образования – высших учебных заведений, МОН РТ и работодателей, МТМЗН РТ в подготовке кадров. Из проведенного исследования вытекает, что не всегда интересы работодателей и вузов совпадают в вопросах подготовки квалифицированных кадров. Так, вузы упрекают работодателей в том, что они недостаточно четко формулируют свои потребности в специалистах на долгосрочную перспективу (3–5 лет), а работодатели высказывают претензии к качеству подготовки молодых специалистов, упрекают их в приобретении недостаточных компетенций в процессе обучения.

Кроме того, в процессе установления сотрудничества ощущается слабая инициатива как со стороны вузов, так и со стороны работодателей. Кроме того, проявляется нежелание участвовать в учебном процессе, создавать необходимые условия для студентов с целью прохождения полноценной практики, вкладывать финансовые или другие виды ресурсов для обеспечения эффективного взаимодействия с высшими учебными заведениями.

В сложившейся ситуации перед вузами Республики Таджикистан, осуществляющими подготовку специалистов, возникает дилемма, заключающаяся в обеспечении конкурентоспособности выпускаемых специалистов не только на внутреннем, но и на внешнем рынке посредством повышения качества образования и формирования компетенций в соответствии с требованиями рынка труда. Для этого необходимы значительные дополнительные затраты труда и финансовых средств, направляемых на развитие и совершенствование материально-технической базы вузов, укрепление их кадрового потенциала, улучшение взаимодействия вузов и субъектов внутреннего и внешнего рынка труда. Выбор данного направления в качестве основной образовательной стратегии, на наш взгляд, является наиболее перспективным. Несмотря на сложность ее реализации, она нацеливает вузы на повышение качества и усиление практической направленности образования, выявление и удовлетворение изменяющихся потребностей субъектов рынка труда в специалистах различного экономического профиля, на обеспечение своей конкурентоспособности на национальном и мировом рынке образовательных услуг [1, с. 33].

На примере Таджикского государственного университета коммерции были исследованы формы и методы взаимодействия университета и бизнеса. Таджикский государственный университет коммерции является одним из специализированных вузов в системе высшего профессионального образования Республики Таджикистан, который в целях реализации государственной политики в сфере высшего образования оказывает существенное влияние на подготовку высококвалифицированных компетентных специалистов для различных отраслей экономики страны. Также необходимо отметить, что в конце 2019 года четыре образовательные программы бакалавра и две магистерские программы по специальностям «Мировая экономика», «Финансы и кредит», «Экономика и управление на предприятиях» и «Экономическое право» прошли независимую внешнюю аккредитацию. Аккредитация образовательных программ была проведена с участием членов комиссии Независимого агентства аккредитации и рейтинга (НААР). В ходе работы комиссии были проведены встречи с выпускниками, партнерами вуза, а также с работодателями, где обсуждались вопросы текущего взаимодействия и планы на перспективу.

Следует отметить, что Таджикский государственный университет коммерции с момента своего основания и по сегодняшний день подготовил более 30 тыс. высококвалифицированных специалистов для сферы экономики, туризма, гостиничного бизнеса и коммерции. Выпускники ТГУК – это молодые, инициативные, грамотные кадры, которые успешно трудятся в качестве руководителей и специалистов в различных государственных и коммерческих структурах республики.

На базе Таджикского государственного университета коммерции функционирует отдел практики и развитие карьеры, а также созданный в рамках проекта Консультационный центр для студенток университета, которые имеют тесное сотрудничество с бизнес-сообществами. Данный отдел содействует студентам в прохождении всех видов практик на производстве и в их дальнейшем трудоустройстве. То есть, большинство студентов старших курсов в период прохождения преддипломной производственной практики получают возможность получить работу на объекте прохождения практики после окончания университета.

По результатам проведенного исследования в Таджикском государственном университете коммерции были выявлены следующие формы взаимодействия университета и работодателей:

- заключение контракта о дальнейшем сотрудничестве между университетом, государственными структурами и коммерческими предприятиями;
- предоставление стажировок для студентов в период обучения в университете;
- создание условий для прохождения производственной и преддипломной практики студентов;
- финансирование студенческих стартапов;
- проведение конкурсных мероприятий в различных направлениях (на лучший бизнес-план, туристический продукт и т.д.) с памятными и ценными призами для участников;
- проведение открытых лекций, мастер-классов, семинаров, дебат и др.

Важно отметить, что такие занятия проводят непосредственно преподаватели-практики, поскольку они могут ознакомить студентов с реальным положением дел в сферах их дальнейшей трудовой деятельности. Кроме того, студенты имеют возможность непосредственно общаться с представителями бизнес-сообществ, и тем самым определиться с будущей карьерой.

Таджикский государственный университет коммерции взаимодействует с более чем 100 коммерческими предприятиями, функционирующими в стране. Наиболее тесное сотрудничество университет имеет с государственными учреждениями, Министерством иностранных дел Республики Таджикистан, Министерством экономического развития и торговли, Налоговым комитетом, Агентством по стандартизации, метрологии, сертификации и торговой инспекции, Комитетом по делам молодежи и спорта, Комитетом по развитию туризма при Правительстве Республики Таджикистан, а также с такими коммерческими организациями, как Банк «Эсхата», МДО «Хумо», ЗАО МДО «Имон Интернешнл», гостиница «Таджикистан», гостевой дом «Пойтахт», ТРЦ «Душанбе Мол» (Гипермаркет Ашан), ООО «Adras Tour» и др.

Следует понимать, что работодатели (государственные учреждения, ком-

мерческие организации предприятия и т.д.) с позиции основных потребителей услуг образовательных организаций принимая на работу дипломированного выпускника (бакалавра, специалиста, магистра), ожидают от него соответствующий уровень знаний, компетенций и навыков, отвечающих современным требованиям кадровой политики предприятия. По нашему мнению, работодатель как заказчик должен быть основным оценщиком качества образования. В связи с этим Министерство науки и образования и высшие учебные заведения при формировании новых востребованных специальностей и разработке образовательных программ должны ориентироваться на потребности рынка труда и запросы работодателей.

Среди задач, стоящих перед вузами и работодателями в направлении формирования профессиональных компетенций, востребованных на рынке труда в условиях образовательной и производственной практики, одной из важных является составление перечня профессиональных компетенций, которые могут быть получены или разработаны студентами в процессе обучения и педагогической практики. Эти компетенции необходимо учитывать при разработке учебных планов и практических программ.

Также необходимо измерять компетенции, которые формируются в практической работе. Необходимы также измерители компетенций, формируемых на производственной практике. В дальнейшем это приведет к формированию такого рынка труда, где связаны интересы предпринимателей, работодателей и системы образования, а также эффективных рыночных механизмов регулирования занятости, где проблема трудоустройства выпускников сама по себе может стать фактором социально-экономического развития страны.

Литература:

1. Кадырова З.Х., Сангинов Н.С. и др. Повышение эффективности взаимодействия вузов республики Таджикистан и субъектов рынка труда (на примере экономических специальностей). Д. Ирфон, 2015. С. 33.
2. Кадырова З.Х., Сангинов Н.С. Взаимосвязь и взаимообусловленность экономического и социального потенциала вуза. Российский экономический интернет-журнал, №4. 2016.
3. Морозова Е.А. Взаимодействие вузов и работодателей как условие качественной подготовки выпускников: мнения экспертов // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2016. № 1. С. 70–76.
4. Муравьева А.А., Аксенова Н.М. Взаимодействие высшей школы с субъектами сферы труда – вызовы и взаимные выгоды // Вестник МГОУ. (Серия: Педагогика). 2014. № 4. С. 8–15.
5. Шевченко Д.А., Каплан Д.А., Куневич Я.Ю. Современная организация взаимодействия вуза и работодателей // Человеческий капитал и профессиональное образование. 2012. № 1(1). С. 13–17.
6. Шевелев Н.Н. Стратегическое партнерство вуза и предприятий – основа инновационного развития экономики // Высшее образование в России. 2013. № 3. С. 50–54.
7. Язовцев И.А. Генезис взаимодействия системы «вуз-работодатель» // Управленец. 2012. № 7–8 (35–36). С. 38–44.

УЧАСТИЕ БИЗНЕС-СООБЩЕСТВА В РАЗРАБОТКЕ НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫХ АКТОВ – ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

PARTICIPATION OF THE BUSINESS COMMUNITY IN THE DEVELOPMENT OF NORMATIVE LEGAL ACTS - A FACTOR IN THE PROVISION OF PRACTICE-ORIENTED EDUCATION

Сангинов Н.С.

Колледж Международной Академии бизнеса, г. Алматы, Казахстан, director@ctab.kz

Sanginov N.S.

Tajik State University of Commerce, Dushanbe, Republic of Tajikistan, cpte@mail.ru

Аннотация: статья посвящена вопросам активизации участия бизнес-сообщества в разработке нормативно-правовых актов, регулирующих деятельность субъектов профессионального образования в Республике Таджикистан. Проведён SWOT-анализ сложившейся ситуации, в результате которого выявлены сильные и слабые стороны, возможные улучшения и риски этой области. Сформулированы рекомендации по совершенствованию взаимодействия между субъектами профессионального образования и бизнес-сообщества в области разработки и реализации нормативно-правовых актов.

Ключевые слова: нормативно-правовые акты, профессиональное образование, образовательные стандарты, бизнес-сообщество, SWOT-анализ, работодатели.

Abstract: the article is devoted to enhancing the participation of the business community in the development of normative-legal acts regulating the activities of the subjects of professional education in the Republic of Tajikistan. SWOT-analysis of the current situation was carried out, as a result of which strengths and weaknesses, possible improvements and risks of this area were revealed. Recommendations have been formulated to improve the interaction between the subjects of professional education and the business community in the development and implementation of normative legal acts.

Keywords: normative legal acts, professional education, educational standards, business - community, SWOT - analysis, employers.

Государственная политика Республики Таджикистан в области образования, которая нашла отражение в соответствующих указах и ежегодных посланиях Президента Республики Таджикистан многоуважаемого Эмомали Рахмона в Маджлиси Намояндагон Маджлиси Оли Республики Таджикистан, Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года (утверждена Постановлением Маджлиси Намояндагон Маджлиси Оли Республики Таджикистан от 1 декабря 2016 года, №636) и Программе средне-

срочного развития Республики Таджикистан на 2021–2025 годы (утверждена Постановлением Маджлиси намояндагон Маджлиси Оли Республики Таджикистан от 16 июня 2021 года, №441) направлена, прежде всего, на:

- обеспечение равного доступа различных слоёв населения к профессиональному образованию;
- смещение акцентов в профессиональном образовании в сторону укрепления системы обеспечения и оценки качества образования;
- обеспечение соответствия профессионального образования потребностям рынка труда и экономики;
- повышение практико-ориентированности и гибкости системы начального, среднего и высшего профессионального образования;
- содействие росту охвата выпускников школ, профессиональных колледжей и лицеев системой высшего образования;
- поддержку и расширение практики целевой подготовки молодых специалистов, договорных отношений между образовательными учреждениями, государством, обучающимися и работодателями;
- содействие развитию инклюзивного образования;
- интеграцию науки и образования;
- повышение международной конкурентоспособности отечественных средне-специальных и высших учебных заведений;
- формирование модели дуального обучения в системе начального, среднего и высшего профессионального образования.

Успешное претворение в жизнь государственной политики в области образования наряду с другими факторами зависит от содержания и качества принятых и принимаемых нормативно-правовых актов, регулирующих деятельность субъектов образования в Республике Таджикистан. Следовательно, исследование вопросов, связанных с анализом и оценкой качества содержания и регулятивного воздействия принятых нормативно-правовых актов в сфере профессионального образования приобретает особую актуальность.

Цель исследования: изучить правовые основы, а также процедуры систематического привлечения бизнес-сектора к разработке или пересмотру правовых актов в области профессионального образования.

Для достижения поставленной цели были определены следующие задачи:

- анализ законодательных актов/положений/процедуры, регулирующих разработку законов в области профессионального образования и обучения;
- определение в действующих законодательных актах/положениях/процедурах привлечения бизнес-сообщества к разработке законодательства в области ПОО;
- анализ сильных и слабых сторон принятых нормативно-правовых актов в области профессионального образования с позиции участия бизнес-сообщества в процессе их разработки и реализации;
- проведение интервью с 5 отобранными предпринимателями об их опыте вовлечения в разработку законодательства;
- разработка рекомендаций по улучшению вовлеченности бизнеса-сообщества в разработку законодательства о профессиональном образовании.

Нижеследующие законы и подзаконные акты (НПА) регулируют профессиональное образование в Республике Таджикистан:

- Закон Республики Таджикистан о нормативно-правовых актах от 12 апреля 2017 года, №731 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 19.07.2019 г.);
- Закон Республики Таджикистан от 22 июля 2013 года №1004 «Об образовании» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 23.12.2021 г.);
- Закон Республики Таджикистан о среднем профессиональном образовании от 21 июля 2015 года, №89 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 23 декабря 2021 г.);
- Закон Республики Таджикистан о начальном профессиональном образовании от 22 апреля 2003 года № 21 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 29 январь 2021 г.);
- Закон Республики Таджикистан о подготовке специалистов с учётом потребностей рынка труда от 25 ноября 2020 года, №2534;
- Закон Республики Таджикистан об объединениях работодателей от 17.05.2004, №32 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 25.06.2021);
- Положение об Агентстве по надзору в сфере образования и науки при Президенте Республики Таджикистан от 18 июня 2020 года, №1557;
- Концепция непрерывного образования в Республике Таджикистан на 2017–2023 годы. Приложение 1 к постановлению Правительства Республики Таджикистан от 25 января 2017 года, №28;
- Концепция развития профессионального образования в Республике Таджикистан (с изменениями и дополнениями по состоянию на 10 февраль 2016 г.);
- Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года от 1 декабря 2016 года, №636;
- Программа среднесрочного развития Республики Таджикистан на 2021–2025 годы от 30 апреля 2021 года, №168;
- Государственный стандарт высшего профессионального образования в Республике Таджикистан. Утвержден постановлением Правительства Республики Таджикистан от 25 февраля 2017 года, №94;
- Государственный стандарт среднего профессионального образования в Республике Таджикистан. Утвержден постановлением Правительства Республики Таджикистан от 01 октября 2017 года, №418;
- Государственный стандарт начального профессионального образования в Республике Таджикистан. Утвержден Постановлением Правительства Республики Таджикистан от 02 августа 2010 года №388.

SWOT-анализ и оценка действующих нормативно-правовых актов в области профессионального образования

Оценка качества содержания и регулятивного воздействия принятых нормативно-правовых актов осуществляется на основе обобщения результатов анализа с использованием различных методов и приёмов (сравнение, ранжирование, группировки и т. д.). Среди известных нам методов наиболее эффективным с точки зрения обеспечения наглядности и логической последовательности действий является SWOT-анализ. Его применение позволяет выявить сильные и слабые стороны анализируемого объекта и на его основе принимать обоснованные управленческие решения с учётом возможных рисков. С

учётом вышеизложенного для анализа использована матрица SWOT, в которой отражены сильные и слабые стороны, возможные улучшения содержания действующих законов, регулирующих деятельность субъектов профессионального образования в Республике Таджикистан. При этом, Закон Республики Таджикистан от 22 июля 2013 года № 1004 «Об образовании», Закон Республики Таджикистан о среднем профессиональном образовании от 21 июля 2015 года, №89 и Закон Республики Таджикистан о начальном профессиональном образовании от 22 апреля 2003 года № 21, учитывая сходство по содержанию большинства разделов и положений в них, объединены в одну группу в целях избегания повторного отражения их в матрице SWOT. По этой же причине в другую группу объединены действующие Государственные стандарты высшего, среднего и начального образования в Республике Таджикистан (табл. 1).

Табл. 1. Сильные и слабые стороны нормативно-правовых актов в области профессионального образования с позиции привлечения бизнес-сообщества в разработку НПА и сотрудничества в области подготовки специалистов

Наименование нормативно-правового акта	Сильные стороны	Слабые стороны
1. Закон Республики Таджикистан о нормативно-правовых актах от 12 апреля 2017 года, №731 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 19.07.2019 г.)	Предоставление права правотворческому или уполномоченному им органу своим решением формировать рабочую группу из числа представителей государственных органов, общественных объединений, научных учреждений, иных организаций и отдельных ученых (статья 59) для разработки проекта нормативно-правового акта	Не предусматривает включение представителей бизнес-сообщества в состав рабочей группы. Так, в статье 5 «Гласность и прозрачность в правотворческой деятельности» отмечается: «Проект нормативного правового акта может быть опубликован для общественного обсуждения в средствах массовой информации, а также посредством размещения на официальных сайтах уполномоченных субъектов правотворчества. Заинтересованные физические и юридические лица вправе ознакомиться с содержанием такого проекта.

		Поступившие предложения и замечания подлежат рассмотрению уполномоченным субъектом правотворчества при доработке проекта (в редакции Закона РТ 19.07.2019 г. №1632)
<p>2. Закон Республики Таджикистан от 22 июля 2013 года № 1004 «Об образовании» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 23.12.2021 г.);</p> <p>3. Закон Республики Таджикистан о среднем профессиональном образовании от 21 июля 2015 года, №89 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 23.12.2021)</p> <p>4. Закон Республики Таджикистан о начальном профессиональном образовании от 22 апреля 2003 года №21 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 29.01.2021 г.)</p>	Предусматривает организацию учебной, производственной и преддипломной практики студентов	Не отражены другие полномочия работодателей с МОН РТ и профессиональными образовательными учреждениями по подготовке специалистов, которые действуют на практике
5. Закон Республики Таджикистан о подготовке специалистов с учётом потребностей рынка труда от 25 ноября 2020 года, №2534	Впервые в законе конкретно определены субъекты сотрудничества и их компетенции: государственные органы, работодатели и их объединения, а также учреждения по подготовке специалистов (Гл. 2, ст. 5). Расширены компетенции работодателя, включая его участие в рабочих группах по	Закон разработан для начальных и средних специальных профессиональных образовательных учреждений, не охватывает систему высшего образования. Не охватывает вопросы взаимодействия работодателей с МОН РТ и МТМЗН РТ по разработке НПА высшего порядка

	разработке квалификационного справочника профессий, классификатора занятий, стандартов компетенций и т.п. (Гл. 2., ст. 9)	(законодательные и подзаконные акты). Закон разработан МТМЗН РТ без участия представителей МОН РТ
6. Государственные стандарты высшего, среднего и начального профессионального образования Республики Таджикистан (№ 94, 418 и 388)	В Государственных стандартах среднего и начального профессионального образования предусмотрены производственные обучения студентов, что предполагает участие работодателей в процессе обучения	Действующие государственные образовательные стандарты высшего, среднего и начального профессионального образования не основываются на компетентностном подходе, следовательно, не способствуют развитию практико-ориентированного образования и эффективного взаимодействия с работодателями

Проведенный анализ сильных и слабых сторон НПА в области профессионального образования позволил выявить следующие возможности:

- существуют предпосылки по разработке устойчивого механизма взаимодействия между МОН РТ и работодателями и их объединениями по вопросу совместной разработки НПА;

- существующий механизм взаимодействия по разработке стратегических образовательных документов для системы начального и среднего профессионального образования, в случае его эффективности, можно успешно распространить на уровне взаимодействия с МОН РТ и системы высшего образования.

А также риски:

- слабая мотивация МОН РТ привлекать работодателей и их объединений в процесс разработки НПА;

- слабая мотивация работодателей и их объединений участвовать в процессе разработки НПА;

- затяжной процесс внедрения изменений в действующие законодательные акты, что приводит к демотивации их внедрения и реализации, в частности включения работодателей и их объединений в статью 59 Закона Республики Таджикистан о нормативно-правовых актах.

По итогам проведённого SWOT-анализа и анкетного опроса работодателей выявлены следующие недостатки:

- действующие нормативно-правовые акты в области профессионального образования РТ не в полной мере отражают интересы работодателей в про-

цессе образовательной деятельности, что свидетельствует об отсутствии представителей бизнес-сообщества в процессе разработки законодательных актов;

- слабая регуляторная сила действующих нормативно-правовых актов в сфере профессионального образования, прежде всего, выражается в полном или частичном отсутствии интересов работодателей;

- отсутствие нормативно-правовых актов, регулирующих систему взаимоотношений и взаимодействий субъектов образования (МОН РТ, профессиональные образовательные учреждения) и субъектов рынка труда;

- действующие нормативно-правовые акты отражают взаимодействие между образовательными учреждениями и работодателями, которое ограничивается лишь заключением договора о прохождении студентами производственной практики и приглашением их в качестве преподавателей по совместительству, руководству курсовых и дипломных работ студентов и принятия участия в процессе выпускных экзаменов;

- действующие нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность субъектов профессионального образования, не предусматривают предоставления образовательным учреждениям автономии в части разработки и утверждения образовательных программ и учебных планов по специальностям и привлечения к данному процессу представителей бизнеса – работодателей;

- действующие государственные образовательные стандарты высшего, среднего и начального профессионального образования не основываются на компетентностном подходе, следовательно, не способствуют развитию практико-ориентированного образования и эффективного взаимодействия с работодателями;

- несмотря на преобразование Государственной службы по надзору в сфере образования в Агентство по надзору в сфере образования и науки при Президенте Республики Таджикистан (Указ Президента Республики Таджикистан от 27 января 2020 года №1430), заметное улучшение в его работе не наблюдается. Критерии и индикаторы внешней оценки качества подготовки специалистов не приведены в соответствии с международными стандартами качества, которые предусматривают тесное взаимодействие профессиональных образовательных учреждений с министерствами образования и бизнес-структурами. Исследование также показало, что:

- работодатели не знакомы с содержанием действующих законодательных актов в области профессионального образования РТ, так как действующие законы не отражают то взаимодействие, которое осуществляется на практике между профессиональными образовательными учреждениями и работодателями;

- работодатель еще не готов к всестороннему сотрудничеству с профессиональными образовательными учреждениями страны. Далеко не все во время опроса показали заинтересованность принимать активное участие в процессе подготовки специалистов, обосновывая это тем, что каждый, (т.е. работодатель и профессиональные образовательные учреждения) должны заниматься своим делом – работодатель производить товары и услуги, образовательные учреждения готовить кадры для экономики.

Проведенный анализ позволил сформулировать следующие рекомендации:

- Разработать соглашение (меморандум) между Министерством образования и науки РТ, учреждениями профессионального образования РТ и Торгово-промышленной палатой (либо объединениями работодателей), включающее общие принципы регулирования совместных действий Сторон по разработке законодательных актов в области профессионального образования на 5 лет (2023–2027 годы);
- Изыскать возможность организации регулярных мероприятий (круглые столы, дискуссии, конференции и др.) для совместного обсуждения вопросов в области профессионального образования, взаимодействия образования и бизнеса, а также совершенствования или разработки НПА в сфере профессионального образования;
- На основе вновь действующего механизма сотрудничества между МОН РТ и работодателями по вопросу разработки НПА, в короткие сроки необходимо:
 - внести изменения в пункте 1 статьи 59, и включить в состав рабочей группы работодателей и их объединения;
 - совместно разработать государственные образовательные стандарты для системы высшего профессионального образования, основанные на компетентностном подходе;
 - совместно, включая Министерство труда, миграции и социальной защиты населения РТ разработать профессиональные стандарты, которые послужат основой для разработки национальных рамок квалификаций;
 - совместно приступить к разработке НПА по дуальному обучению как на уровне высшего образования, так и на уровне среднего профессионального образования.

Практическая реализация вышеуказанных рекомендаций способствуют, на наш взгляд, повышению качества практико-ориентированного образования с учетом потребностей рынка труда.

Литература:

1. Послание Президента Республики Таджикистан, Лидера нации уважаемого Эмомали Рахмона «Об основных направлениях внутренней и внешней политики республики» 21. 12. 2021, город Душанбе. Эл. Ресурс. Код доступа: <http://www.president.tj/ru/node/27418>
2. Национальный Центр законодательство при Президенте Республики Таджикистан. База законодательства республики таджикистан. Эл. ресурс, код доступа: <http://ncz.tj/legislation>
3. Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года от 1 декабря 2016 года, №636; Душанбе. – 2016 г., 102 с.
4. Программа среднесрочного развития Республики Таджикистан на 2021–2025 годы. Душанбе. – 2021 г., 236 с.
5. Иванова М.В. Модели и методы оценки регулирующего воздействия в государственном управлении России и зарубежных стран / М.В. Иванова. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2018. – 95 с.

МОДЕЛЬ «ТРОЙНОЙ СПИРАЛИ» И ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ СТРАТЕГИИ ВУЗОВ

THE «TRIPLE HELIX» MODEL AND THE PROBLEMS OF FORMATION OF THE INNOVATION STRATEGY OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Шаропов Фарход Разокович

*Таджикский государственный университет коммерции,
проректор по науке и международным связям,
доктор экономических наук, профессор
г. Душанбе, Республика Таджикистан,
E-mail: sharopov.farkhod@gmail.com*

Sharopov Farhod Razokovich

*Tajik State University of Commerce,
Vice-Rector for Science and International Relations,
doctor of economic sciences, professor
Dushanbe, Republic of Tajikistan,
E-mail: sharopov.farkhod@gmail.com*

Аннотация: в статье рассмотрены сущность и значение модели «тройной спирали» как эффективного взаимодействия между институциональными сферами – университетами, бизнесом и государством. Автором определены критерии, которым должны отвечать вузы в рамках модели. Обоснованы основные направления формирования инновационной стратегии университетов через призму внедрения названной модели.

Ключевые слова: модель «тройной спирали», вуз, инновации, инновационное развитие, инновационная стратегия.

Abstract: the article considers the essence and significance of the «triple helix» model as an effective interaction between institutional areas – universities, business and the state. The author defines the criteria that universities must meet within the framework of the model. Also substantiated are the main directions of the formation of the innovation strategy of universities through the prism of the implementation of the named model.

Keywords: “triple helix” model, university, innovations, innovative development, innovative strategy.

Введение. Инновационная модель развития национальной экономики с учетом модернизации ее структуры предполагает проведение комплексных исследований относительно роли высших учебных заведений и научно-исследовательских организаций в реализации социально-экономических задач. Актуальным в этой сфере является вопрос о принципах и механизмах взаимодействия научно-образовательных организаций с субъектами бизнеса при эффективном участии государственных структур.

На наш взгляд, одним из фундаментальных и методологических обосно-

ваний такого взаимовыгодного сотрудничества может служить эффективное применение модели «тройной спирали».

Основная часть. Модель или теория тройной спирали (Triple Helix) как новая современная модель инновационного развития была разработана в Англии и Голландии в начале XXI века профессором университета Ньюкасла Генри Ицковицем (Henry Etzkowitz) и профессором Амстердамского университета Лойетом Лейдесдорфом (Loet Leydesdorff) [6].

В названной модели тройная спираль отражает взаимодействие между государственными структурами, субъектами рынка труда и высшими учебными заведениями, которые выступают важнейшими элементами инновационной модели развития страны. Модель иллюстративно показывает, на каком этапе создания инновационного продукта включаются каждые из вышеназванных институтов. Обычно на начальном этапе модели взаимодействуют государственные структуры и вузы, затем в ходе передачи технологий вузы сотрудничают с бизнес-структурами, а результат на рынок выводится совместно государственными структурами и бизнес-сообществом (рис. 1).

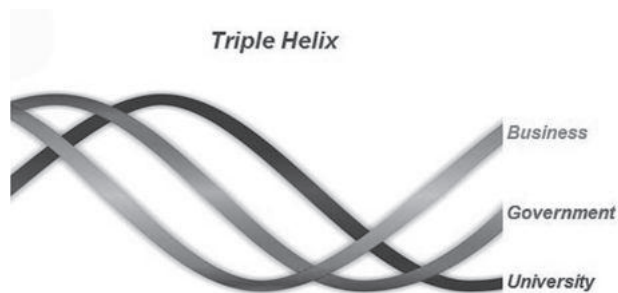


Рис. 1. Общий вид модели теории «тройной спирали»

Следует отметить, что все три института (высшие учебные заведения, субъекты предпринимательства и государственные структуры) имеют свои традиционные выполняемые миссии, но при взаимодействии в рамках модели тройной спирали начинают играть новую роль, выполняя функции других институтов. Высшие учебные заведения занимаются подготовкой специалистов и проводят научные исследования. Одновременно они вносят свой вклад в развитие экономики, что всегда считалось функцией предпринимательских структур. Мировая практика показывает, что при университетах создаются компании по производству различного рода товаров и структуры, оказывающие услуги. В то же время, бизнес-структуры частично выполняет функции образовательных организаций, оказывая услуги образовательного характера. Роль государственных органов в таком случае заключается в создании различных фондов для поддержки вузов и финансирования создания новых предприятий.

По мнению Генри Ицковица, тройную спираль «одновременно можно рассмотреть и как взаимодействие между институциональными сферами – университетами, бизнесом и государством, – и как ряд пространств: пространство знаний, пространство согласия и пространство инноваций» [2].

В качестве пространства знаний выступают существующие ресурсы вузов или предприятий. Однако само по себе знание представляет собой лишь имеющийся потенциал, для использования которого необходимы и другие составляющие.

Важным моментом, на наш взгляд, является пространство согласия, которое заключается в том, что в его рамках сотрудничают разные институты для разработки и реализации стратегии развития. Здесь уместно отметить, что пространство согласия позволяет объединять специалистов различных областей для обсуждения и пути решения существующих проблем.

В свою очередь, суть пространства инноваций заключается в создании нового организационного формата, который призван корректировать недостатки в развитии того или иного субъекта. Инновационное пространство необходимо для двух остальных пространств модели. Здесь речь идет об организации нового проекта, но, поскольку он является результатом деятельности всех трех институтов, возникает необходимость обеспечения ресурсов также от всех источников.

Для реализации на практике модели «тройной спирали» можно предложить различные организационные и структурные образования, в том числе и в рамках университетов или других вузов. Существуют различные варианты стимулирования связей научных подразделений в учебных заведениях с бизнес-сектором при участии государственных органов. Здесь исходный импульс идет уже от бизнеса или, по крайней мере, от сотрудничества бизнеса и университетов при участии государства.

Для того чтобы взаимодействие или сотрудничество в рамках модели было эффективным, мы считаем, что все стороны должны отвечать определенным критериям. Прежде всего, мы должны ответить на следующие вопросы:

- какой вуз может эффективно взаимодействовать в рамках модели «тройной спирали»?
- каким критериям должны отвечать бизнес-структуры?
- в чем заключается роль государственных органов и какие функции они должны выполнять?

В настоящей статье попытаемся ответить на первый вопрос определить, каким требованиям должны отвечать вузы в рамках названной модели.

Мы полагаем, что в рамках модели «тройной спирали» вузы должны быть готовы к нововведениям, разработать и реализовать эффективные инновационные стратегии своего развития. Только инновационный вуз может на качественно высоком уровне взаимодействовать в рамках рассматриваемой модели.

В свою очередь, для того чтобы традиционный вуз трансформировался в инновационный тип, необходимо разработать и реализовать инновационную стратегию своего развития.

Разработка и реализация стратегии инновационного развития вуза способствует:

- адаптации деятельности вузов к требованиям и вызовам современного развития экономики и общества;
- развитию инновационного мышления и креативности среди преподавателей и студентов университета;

- подготовке кадров в соответствии с актуальными требованиями рынка труда;

- повышению рейтинга и конкурентоспособности вузов.

По мнению А.А. Гретченко, в основе стратегии инновационного развития высших учебных заведений «...должны лежать новые схемы формирования инноваций, направленные на повышение адаптивных возможностей вуза к быстро меняющимся условиям внешней среды. Каждый вуз в современных условиях рынка стремится создать инновационную институциональную структуру, конкурентоспособную, финансово эффективную, с диверсифицированными доходами, академически сфокусированную на учебных программах, отличающихся высоким качеством, активно взаимодействующую с внешними и внутренними партнерами, структурно децентрализованную и строго следующую своей стратегии развития» [1].

На наш взгляд, процесс разработки инновационной стратегии университета должен включать следующие взаимосвязанные этапы

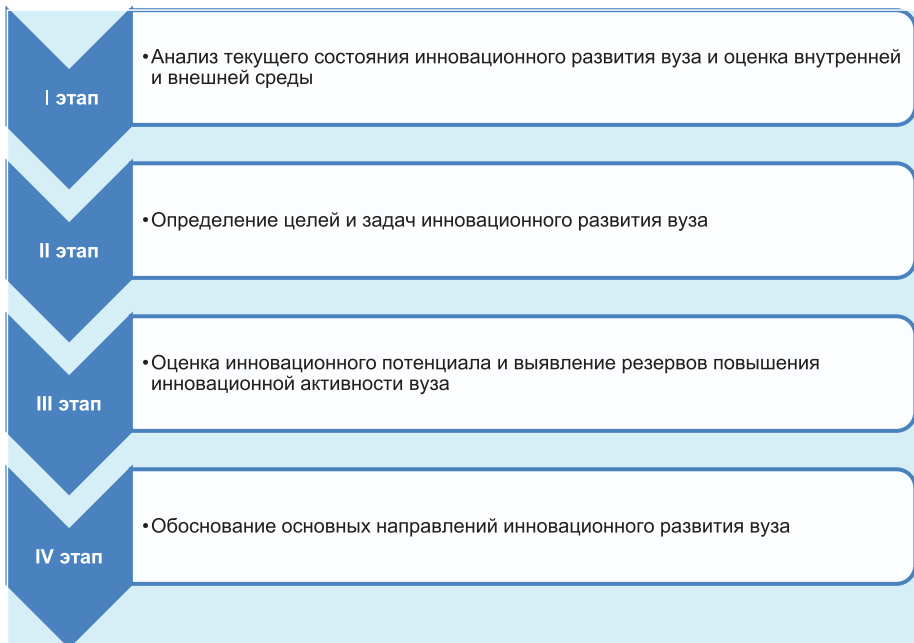


Рис. 2. Этапы стратегии инновационного развития вуза
(составлено автором)

Анализ современного состояния инновационного развития университета целесообразно осуществлять с применением методики SWOT и учитывать влияние как внутренних, так и внешних факторов.

В процессе осуществления анализа выявляются тенденции и факторы внутренней среды инновационного развития университета по следующим пунктам: оценка результатов инновационной деятельности; оценка эффек-

тивности внедрения инноваций в образовательный процесс; кадровая обеспеченность инновационной среды университета; материально-техническое и финансовое обеспечение университета; управленческое обеспечение вуза.

Анализ состояния инновационной активности университетов Республики Таджикистан показал, что следующие факторы отрицательным образом влияют на их инновационное развитие:

- недостаточное применение основных принципов стратегического планирования и инновационного менеджмента в вузах. Стратегии и планы развития вузов в основном носят формальный характер;

- недостаточная вовлеченность заинтересованных сторон в процесс управления вузами;

- острая нехватка финансовых ресурсов, особенно для осуществления научных исследований и инновационных разработок;

- относительно низкий уровень инновационного сознания у преподавателей и студентов вузов;

- слабый инновационный потенциал персонала вузов;

- низкая мотивация персонала вузов для разработки инновационных проектов;

- отсутствие системного подхода к осуществлению инновационных процессов в вузах;

- слабая развитость международных связей и пр.

В процессе анализа внешней инновационной среды вузов необходимо осуществление следующих важных мероприятий: анализ уровня доходов потребителей и их предпочтение к новым образовательным услугам вуза; проведение маркетинговых исследований по выявлению конкуренции в области разработки и реализации инновационных проектов; определение места вуза на рынке образовательных услуг и рынке труда и др.

Определение целей и задач является следующим этапом разработки инновационной стратегии развития университета. Они формируются с учетом результатов осуществленного анализа внутренней и внешней среды.

Мы считаем, что в качестве основной цели инновационной деятельности вузов выступает развитие инновационного потенциала и инновационной активности. На основе определения этой главной цели можно обозначить следующие его задачи:

- совершенствование системы стратегического управления университета;

- развитие системы менеджмента качества с учетом изменения факторов внутренней и внешней среды;

- создание эффективного механизма взаимодействия структурных подразделений вуза;

- повышение результативности научно-исследовательской деятельности вуза;

- поддержка создания новых научно-исследовательских и инновационных центров;

- реализация мероприятий по широкому привлечению студентов в научную и инновационную деятельность;

- поддержка инновационных инициатив и инновационной активности студентов;

- развитие системы повышения квалификации кадров в области инновационной деятельности;
- развитие международных связей в области инновации и высоких технологий.

Следующий этап – это оценка инновационного потенциала и выявление резервов повышения инновационной активности вуза.

Четвертым этап – разработка приоритетов инновационного развития вуза.

Основой данного этапа должна стать диверсификация направлений инновационного развития вуза. Именно развитие инноваций способствует повышению конкурентоспособности вуза на рынке.

На наш взгляд, приоритетами инновационного развития вуза в современных условиях должны стать:

- развитие институциональной основы инновационной деятельности вуза;
- обновление материально-технического обеспечения инновационной деятельности;
- создание эффективного механизма финансирования инноваций;
- всестороннее развитие кадрового потенциала университета в области разработки и реализации инновационных проектов;
- создание системы коммерциализации инновационных разработок вуза;
- разработка эффективного механизма взаимодействия вуза с рынком труда и государственными органами в рамках модели «тройной спирали»;
- развитие инфраструктуры инновационной деятельности вуза.

После разработки названных этапов стратегии инновационного развития вуза необходимо ее рассмотрение на Ученом совете университета с участием всех заинтересованных сторон, а также информирование всех структурных подразделений.

Таким образом, мы считаем, что для того, чтобы вузы, бизнес-структуры и государственные органы могли эффективно взаимодействовать в рамках модели «тройной спирали», необходимо, чтобы университеты были инновационными. Система управления традиционных вузов с жесткой централизацией и с ограниченными делегированием и полномочиями не способствует успешной реализации модели.

На наш взгляд, основными признаками, отличающими современные инновационные вузы от традиционных являются:

- делегирование и передача полномочий соответствующим структурам;
- широкое использование информационно-коммуникационных технологий;
- свободный доступ к различным образовательным ресурсам;
- эффективное взаимовыгодное сотрудничество с бизнес-структурами;
- поощрение инновационных инициатив и формирование инновационной среды;
- развитие способностей студентов и поддержка их инициатив и креативности.

Современная мировая практика показывает, что в системе высшего образования происходит трансформация вузов традиционного типа в инновационные университеты.

На наш взгляд, инновационный университет можно определить как научно-образовательную организацию, предлагающую уникальные технологии оказания услуг. Это научно-образовательный комплекс с высокой степенью гибкости, современной инновационной инфраструктурой, который эффективно взаимодействует с предпринимательскими структурами и органами государственной власти.

Инновационная деятельность вуза в рамках модели «тройной спирали» должна быть направлена на успешное решение следующих задач:

- реализация мероприятий по эффективному использованию всех видов ресурсов университета, развитие кадров с инновационным мышлением;
- разработка механизма по коммерциализации результатов инновационных проектов и программ;
- развитие предпринимательского мышления и подготовка высококвалифицированных кадров в сфере инноваций.

При этом, основными принципами создания инновационного вуза могут быть:

1. Развитие инновационного потенциала вуза и обеспечение эффективной научно-исследовательской работы.
2. Формирование и развитие инновационной инфраструктуры вуза.
3. Развитие инновационной культуры у преподавателей и студентов вуза.
4. Установление эффективного взаимодействия вуза с субъектами бизнеса и государством.
5. Создание системы по диверсификации источников финансирования вуза.

Ядром стратегического развития инновационного вуза является разработка и реализация концепции взаимодействия образовательной, научной и инновационной деятельности. Мы считаем, что инновационные вузы по праву считаются одним из важнейших элементов инновационной системы республики в целом.

Вузы инновационного формата призваны генерировать и реализовать инновационные идеи, которые будут использоваться не только в целях обеспечения качества образования, но и для коммерциализации.

Важным направлением развития вузов инновационного формата является разработка и реализация новых образовательных программ, подготовка учебно-методических комплексов, использование современных технических средств и др. Кроме того, целесообразным являются: включение различных образовательных программ в учебные планы; регулярные стажировки в бизнес-структурах; внедрение системы дуального обучения; проектные разработки; развитие проектного менеджмента, инновационного предпринимательства и основ фандрайзинга.

Практика доказала, что широкое использование результатов инновационной деятельности вузов способствует совершенствованию образовательного процесса и повышению качества обучения.

Важным критерием оценки деятельности вуза, на наш взгляд, является соответствие их результатов международным стандартам и прохождение институциональной или программной международной аккредитации. Другим условием вхождения инновационного вуза в мировое образовательное пространство считается расширение академической мобильности студентов и персонала вуза.

В целях повышения привлекательности вуза в мировом рынке образовательных услуг необходимо формировать его положительный в области обеспечения качества образования. Для этого требуется ориентация всей деятельности вуза, развитие культуры качества на основе разработки и внедрения системы менеджмента качества. Наличие действенной системы менеджмента качества вуза выступает гарантией высокого качества предоставления услуг и признания квалификаций на мировом уровне.

Как мы уже отметили, обеспечение надлежащего качества образования требует взаимовыгодного сотрудничества между вузом и бизнес-структурами. Инновационный вуз должен регулярно проводить мониторинг рынка труда и образовательных услуг, на основании данных которого создаются механизмы взаимодействия вуза с субъектами рынка труда.

В целом, университет инновационного формата можно определить как сложную и современную систему, представляющую совокупность нескольких уровней отношений и источник инновационной активности.

Важным отличием инновационного вуза во многих странах является выполнение им предпринимательских функций. Это функция является инновационной для вузов нашей республики. Развитие предпринимательской деятельности способствует вузу расширить источники финансирования и реализовать приоритетные проекты.

Заключение. Обобщая данную статью, необходимо отметить, что в ней мы попытались ответить на вопрос о том, каким образом образовательное учреждение высшего профессионального образования должно быть готовым к взаимодействию в рамках модели «тройной спирали» и каким критериям оно должно отвечать. Основным критерием эффективного участия вуза в процессе взаимодействия в рамках рассмотренной модели считается его трансформация в инновационный тип. Ответы на вопросы о том, каким критериям должны отвечать бизнес-структуры, в чем заключается роль государственных органов и какие функции они должны выполнять являются предметом наших дальнейших исследований.

Литература:

1. Гретченко А.А. Проблемы инновационной деятельности в вузе // Вестник Российской экономической академии имени Г.В. Плеханова, 2009. № 6. С. 3–9.
2. Ицковиц Генри. Модель тройной спирали // Инновации. 2011. № 4 (150). С. 5–10.
3. Корчагина Е.В., Рай С. Концепция тройной спирали в модели развития инновационного университета // Вестник образования и развития науки Российской академии естественных наук. 2021. № 4. С. 63–65.
4. Радова Ю.И., Степаненко Д.А. Инновационная активность бизнеса в процессе реализации модели «тройной спирали» Генри Ицковича // Омский научный вестник. Серия Общество. История. Современность. 2020. Т. 5. № 3. С. 117–121.
5. Хамидулин В.С. Модель тройной спирали и региональное экономическое развитие: роль университета // Ars Administrandi. Искусство управления. 2018. Т. 10. № 4. С. 598–609.
6. Etzkowitz H., Leydesdorff L. The dynamics of innovation: from National Systems and “Mode 2” to a Triple Helix of university–industry–government relations. // Research Policy. 2000. vol. 29. Issue 2. P. 109–123.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ САМАРКАНДСКОГО ТЕХНИКУМА ТУРИЗМА И КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ С РАБОТАДАТЕЛЯМИ

INTERACTION OF THE SAMARKAND COLLEGE OF TOURISM AND CULTURAL HERITAGE WITH EMPLOYERS

Р. Файзиев, Х. Насимов

Самаркандский техникум туризма и культурного наследия, город Самарканд, Узбекистан, rozikfayziyev@mail.ru

R.Fayziyev, Kh.Nasimov

Samarkand College of Tourism and Cultural Heritage, Samarkand city, Uzbekistan, rozikfayziyev@mail.ru

Аннотация: в статье исследована организация работы образовательного учреждения с работодателями (бизнес-сообществом). А также основные требования предприятий для выпускников колледжей и техникумов, мотивационные аспекты вводного курса для учащихся 1-го курса техникума, введение занятия, направленное на осуществление компетентности учащихся по специальности.

Ключевые слова: образовательные учреждения, работодатели, учебная программа, мотивация, компетентность, общие и профессиональные компетенции.

Abstract: the article explores the organization of the work of an educational institution with employers (business community). As well as the basic requirements of enterprises for graduates of colleges and vocational schools, the motivational aspects of the introductory course for students of the 1st year of the vocational school, the introduction of classes aimed at the implementation of the competence of students in the specialty.

Keywords: educational institutions, employers, curriculum, motivation, competence, general and professional competencies.

В условиях роста производственных технологий в глобальном масштабе вопрос подготовки рабочих среднего звена в отраслях экономики всегда актуален. В связи с этим в Самаркандском техникуме туризма и культурного наследия налажена подготовка специалистов среднего звена по 8 профессиям и специальностям, 5 из этих специальностей относятся к сфере услуг – «Туризм» (код 51010701) [1, с. 49], «Сервис и туризм» (код 51010801) [1, с. 50], «Организация и управление гостиничным хозяйством» (код 51010401) [1, с. 48], «Организация общественного питания» (код 51010501) [1, с. 49], «Парикмахерское искусство» (код 41010301) [1, с. 48]; к инженерной, технологической и строительной сферам относятся 2 специальности – «Технология пищевых продуктов (по видам производства)» (код 50720101) [1, с. 32], «Производство хлеба, хлебобулочных изделий, кондитерских и макаронных изделий» (код 40720103) [1, с. 31]; к сфере архитектуры и строительства относится – «Мастер по сохранению и ремонту объектов культурного наследия» (код 40731001) [1, с. 42].

Техникум осуществляет сотрудничество с предприятиями и организациями, работающими в сфере туризма и услуг в регионе. Также были определены основные партнерские организации по обучению персонала на основе дуального образования: АО «Самарканд», АО «Джамбайдон», АО «Ренессанс дизайн», ООО «Cake Lab ширин», ООО кондитерский дом «Моне», ООО «Регистан нон», ЧП «J.Foods», ООО «Two back bakers», ООО «Chocolate cafe bakery».

Были изучены предприятия, оказывающие услуги туристам в Самаркандской области, и определены следующие рабочие места:

В отелях и туристических фирмах работают 147 туроператоров и 230 переводчиков. В гостевых домах работают 175 менеджеров административных служб и 875 сотрудников по обслуживанию номеров.

На предприятиях общественного питания работают 360 специалистов по организации общественного питания и 540 офисных рабочих мест, а в салонах красоты – 92 рабочих места.

На реставрационных предприятиях создано 473 рабочих места по сохранению объектов культурного наследия и мастеров искусств.

Были изучены требования работодателей при определении квот приема в Самаркандский техникум туризма и культурного наследия на 2022/2023 учебный год и обобщены требования к существующим специальностям в техникуме.

Потребность в специалистах по питанию, туризму, парикмахерах и гостиничных работников для Самаркандского туристического центра, который создается в городе Самарканде, составляет в общей сложности 2000 рабочих мест.

Техникум осуществляет сотрудничество в соответствии с соглашением с работодателями. Соглашение устанавливает следующие права и обязанности предприятий:

- оказание практической помощи в подготовке соответствующих специалистов;
- реализация плана обучения и консультирование по квалификационным требованиям;
- обобщение передовых экспериментов;
- участие в обучении и проведении семинаров и мастер-классов;
- заказ обучения, производственного и дипломного обучения на основе потребности в техническом персонале;
- набор специалистов, направляемых техникумом на основании потребности, в случае наличия вакансий на предприятии по соответствующей специальности;
- создание условий для организации образовательных экскурсий для педагогов и учащихся на предприятие в рамках сотрудничества;
- привлечение сотрудников предприятия к научно-практическим семинарам и тренингам, проводимым техникумом.

Права и обязанности образовательного учреждения заключаются в следующем:

- организация учебного процесса для рекомендованной предприятием молодежи и на основе дуального образования, которое организуется без отрыва от работы, по переподготовке и повышению квалификации;

- подготовка квалифицированных кадров по профессиям и специальностям, указанным в заказе предприятия;
- вносить дополнения и изменения в порядке, установленном в учебных планах и программах в соответствии с предложением предприятия;
- организация лекций для рабочих и служащих предприятия квалифицированными педагогами, имеющими/имеющих специальность;
- организация выездов педагогов и учащихся техникума на предприятие в рамках сотрудничества;
- обмен опытом, организация семинаров педагогов техникума с квалифицированными сотрудниками предприятия;
- осуществление других видов деятельности по приглашению предприятия;
- проведение производственной практики учащихся, имеющих специальность, на основе учебных планов и программ с целью подготовки квалифицированных специалистов и вовлечения в практику дипломированных специалистов;
- осуществление выпуска учащихся по специальностям и период их производственной практики по согласованию с предприятием;
- надзор за участием учащихся в стажировке и выполнением работы, предусмотренной программой стажировки.

По инициативе германского общества международного сотрудничества (Deutsche Gesellschaft für international Zusammenarbeit – GIZ) в апреле 2022 года проведено анкетирование с некоторыми предприятиями Самаркандской области по вопросу создания дуального образования в рамках профессии «Производство хлеба, хлебобулочных изделий, кондитерских и макаронных изделий» было выявлено, что имеется свыше 30% потребности предприятий в специальностях в сфере труда рынок, 50% предприятия оценили с хорошими показателями, 20% отлично, 80% предприятий заявили, что готовы реализовать дуальную образовательную программу по профессии «Производство хлеба, хлебобулочных изделий, кондитерских и макаронных изделий» с Самаркандским техникумом туризма и культурного наследия.

Кроме того, предприятия признают такие аспекты, как объединение образования и практики, обучение учащихся к труду и вежливости, а также продолжение их трудовой деятельности на предприятии, где они собираются проходить практику в будущем в результате взаимодействия работодателей с техникумом.

Сотрудничество между Германским техническим центром (ГТЦ) и Самаркандским колледжем туризма продолжается много лет. В 2001–2004 годах было обеспечено практическое сотрудничество с ГТЦ по направлению «Туризм, ресторан и гостиничное обслуживание».

С 24 марта 2021 года техникум подписал новый меморандум с GIZ. Также, Министерство высшего и среднего специального образования выбрало техникум в качестве пилотного учебного заведения в пищевой промышленности для проекта PECA «Производство хлеба, хлебобулочных изделий, кондитерских и макаронных изделий» (4.53.11.03).

Кроме того, в сотрудничестве разработана «концепция внедрения и дальнейшего развития дуального образования». Эта концепция описывает пути

проектирования и дальнейшего развития дуального образования для системы профессионального образования (ПО) Республики Узбекистан. Он предназначен для обеспечения руководства государственными учреждениями, ответственными за дальнейшее развитие дуального образования. В документе представлена дорожная карта по реализации концепции, в которой описаны наиболее важные этапы [2, с. 2].

Дуальное образование – это разновидность профессионального обучения, теоретическая часть проводится в учебном заведении, практические занятия проводятся на предприятии. Двойная система обучения позволяет внедрить в образовательные процессы передовые методы получения профессии. Например, организация совместного обучения с предприятиями в будущем позволит подготовить кадры, которые обеспечат предприятие квалифицированными кадрами, сэкономят время и затраты на развитие своей экономики, адаптируются к производственной среде.

Профессиональная мотивация играет особую роль в обучении молодых людей к профессии или специальности. По этой причине стоит с первого дня обучения организовывать с учащимися тренинги или семинары по выбранным ими профессиям. В ходе тренингов рекомендуется рассмотреть следующие вопросы:

- Цель жизни? Жизнь вознаграждение;
- мотивация профессии, труда и места работы;
- перспективы профессионального роста;
- оплата труда, заработок.

В части, где говорится о ценности жизни, дать учащимся широкое понимание, что имеется 5 основных потребностей человека по определению американского психолога Абрахама Маслоу:

- физиологические (голод, жажда и так далее);
- потребности в безопасности (комфорт, постоянство условий жизни);
- социальные (социальные связи, общение, привязанность, забота о другом и внимание к себе, совместная деятельность);
- престижные (самоуважение, уважение со стороны других, признание, достижение успеха и высокой оценки, служебный рост);
- духовные (познание, самоактуализация, самовыражение, самоидентификация).

Наряду с вышесказанным, также важно ознакомить учащихся с организацией учебного процесса, учебными и нормативными документами, в том числе:

- квалификационными требованиями;
- учебным планом;
- программой обучения;
- общими и профессиональными компетенциями;
- контрольными заданиями;

необходимо ознакомить учащихся с процедурой оценки и донести до них требования в образовательном процессе.

В настоящее время, помимо знаний, навыков и квалификации учащихся, большое значение имеет формирование у них компетенций [3, с. 2]. Как вы знаете, компетенции разделены на общие и профессиональные компетенции.

Образовательный процесс был продиктован необходимостью создания и применения стандартов, основанных на компетенциях, которые учили учащихся применять полученные знания, навыки и умения непосредственно в своей повседневной жизни. По этой причине в Самаркандском техникуме туризма и культурного наследия внедряется система образования, направленная на формирование у учащихся компетенций.

Организация образовательного процесса, направленного на формирование компетенции, осуществляется в следующем порядке:

- все учебные программы разрабатываются в соответствии с квалификационными требованиями;
- контрольные вопросы и задания каждого предмета предоставляются учащимся в начале курса;
- введение модульно-кредитной системы усвоения знаний учащимися;
- в период занятий вводится обучение, направленное на формирование практических навыков учащихся [4, с. 2].

Конечно, существует также ряд проблем с внедрением обучения компетенциям:

1. Не разработаны критерии, определяющие степень сформированности компетенции у учащихся.

2. Не разработаны структура и критерии оценки компетентности педагога на уроке [4, с. 10].

Вместе с выполнением вышеперечисленных задач необходимо формирование научно-методической, информационной базы в образовательном учреждении, подготовка педагогических кадров, формирование нового мышления у педагогов, над которыми мы работаем:

- ознакомить педагогов с компетенциями в сфере образования;
- освоение технологий, обеспечивающих формирование компетенций у учащихся;
- научить педагогов составлять задания, направленные на развитие компетенций и применение их на занятиях и во внеклассных мероприятиях;
- для проведения мониторинга;
- обучать педагогов анализу и оценке того, как учащиеся делают выводы, чтобы иметь возможность внести коррективы в свою педагогическую деятельность [4, с. 10].

Литература:

1. Государственный стандарт Республики Узбекистан. Государственный образовательный стандарт профессионального образования. Классификатор профессионального образования, направлений подготовки, профессий и специальностей. Ташкент. 2022.

2. Концепция внедрения и дальнейшего развития дуального образования. GIZ. При поддержке ICON institute. 2022.

3. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан №163 от 29 март 2021 года «О мерах по организации дуального образования в системе профессионального образования».

4. Сущность и выбор общих, а также предметных компетенций. <http://quva32maktab.zn.uz/author/dilnura77/>.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И БИЗНЕС-СООБЩЕСТВА

INTERACTIONS BETWEEN THE PROFESSIONAL EDUCATION SYSTEM AND THE BUSINESS COMMUNITY

Косимова Д.С., Нутфуллоев Т.Г.

*Ташкентский государственный экономический университет, город
Ташкент, Узбекистан*

Kosimova D.S., Nutfulloev T.G.

*Tashkent State University of Economics, Tashkent city, Uzbekistan
Diloromkos@gmail.com, Nt.nutfulloyevtolib@gmail.com*

Аннотация: что означает термин «образование»? Образование – это социальный институт, который выполняет функции подготовки и включения личности в различные сферы жизни общества, приобщает её к культуре этого общества. Оно является первостепенной социальной технологией, отражающей следствия и состояние развития общества.

Ключевые слова: образование, бизнес, общество, развитие, карьера, специалисты, сообщество, социальный институт, инфраструктура.

Abstract: education is understood as a social institution that performs the functions of preparing and including an individual in various spheres of the life of society, introducing him to the culture of this society. Education is an important social technology, which is both a consequence of the development of society and its condition.

Keywords: education, businesses, society, development, career, specialists, community, social institution, infrastructure.

Как следующий этап образования – «высшее образование» означает подготовку в различных высших учебных заведениях высококвалифицированных специалистов для отраслей экономики, науки, техники и культуры. В них поступают лица, прошедшие первоначальный этап образования, т.е. успешно окончившие средние общеобразовательные школы или средние специальные учебные заведения.

Во взаимодействии с обществом и бизнесом система профессионального образования становится самостоятельной отраслью, однако результаты деятельности этой отрасли можно увидеть только в будущем. Эффект, достигнутый деятельностью данной отрасли, для личности и для общества в целом трудно поддается прямой количественной оценке

Как любая другая отрасль, данная отрасль также имеет свой продукт в виде образовательных услуг, который является результатом деятельности. Надо сказать, что продукт приносит пользу, прежде всего, своим потребителям (каковыми являются человек и государство), но не прямо, а косвенно и через определенный промежуток времени. Полученная польза выражается через высокое

качество рабочей силы, следовательно, растет уровень доходов и поднимается размер заработной платы сотрудников, что обеспечивает устойчивый экономический рост и раскрывает инвестиционные свойства образовательных услуг.

В частности, говоря о системе взаимодействия образования и бизнес-сообщества, мы понимаем образование как социальный институт, выполняющий функции подготовки квалифицированных кадров в соответствии с требованиями времени и производства, состоянием науки, техники и культуры, а также создающий условия для развития общества и конкурентоспособной экономики.

Анализируя имеющиеся публикации отечественных авторов по проблемам организации взаимодействия системы профессионального образования и рынка труда, можно выделить следующие основные направления деятельности:

- определение потребности в кадрах, обоснование объемов и структуры их подготовки в соответствующих образовательных учреждениях путем организации мониторинга и прогнозирования развития региональных рынков труда;
- на основе анализа состояния рынка труда создание в регионах единой информационной базы о наиболее востребованных и перспективных профессиях, возможностях получения профессионального образования и трудоустройства;
- в целях подготовки и переподготовки квалифицированных кадров установление партнерских отношений между организациями, предприятиями и образовательными учреждениями, а также развитие контрактной системы подготовки молодых специалистов;
- для приведения структуры, объемов и профилей подготовки кадров в образовательных организациях в соответствие с потребностями экономики региона организация совместной деятельности служб занятости и органов образования;
- одним из важнейших условий повышения конкурентоспособности и профессиональной мобильности рабочей силы на рынке труда является обеспечение высокого уровня подготовки и переподготовки кадров в учреждениях профессионального образования.

Результаты проведенного мониторинга развития системы профессионального образования позволили выявить и актуализировать ряд проблем в организации системы взаимодействия вузов и бизнес-сообщества. Вместе с этим существует ряд проблем для работодателей, которые при всем желании сотрудничать не всегда способны реализовать свои намерения.

Основная проблема работодателей заключается в том, что многие из них не имеют детальных планов и программ профессионального и квалификационного роста своих сотрудников, они предпочитают нанимать готовый персонал, не вкладывая средства в их развитие. Проведенные исследования подтверждают это – из общего объема только 15% предприятий готовы представить планы развития состава и структуры персонала в соответствии с развитием самого предприятия.

На сегодняшний день в системе профессионального образования отсут-

ствует информация об изменениях требований работодателя, предъявляемых к персоналу, каким должен быть требуемый уровень квалификации, знаний, умений и навыков специалиста с точки зрения работодателя, какие требования он предъявляет к выпускнику учебного заведения. Надо сказать, что в настоящее время сфера образования ориентирована на потребности первой половины 90-х годов и не учитывает современные потребности производства. Однако, достаточно сложно получить комплекс требований от самих работодателей, что свидетельствует об ослаблении роли кадровых служб предприятия, нехваткой грамотных специалистов в службе управления персоналом.

Вместе с тем существует и другая проблема, которая заключается в непонимании того, что предприятие может успешно развиваться только в том случае, если имеющийся в его распоряжении человеческий капитал соответствует по своим характеристикам текущим и перспективным потребностям предприятия, определяемым тенденциями развития соответствующей отрасли.

Майкл Портер в своем анализе текущей экономической ситуации в Великобритании утверждает, что повышение деловой и национальной конкурентоспособности все больше становится совместным процессом с участием властей, компаний, образовательных учреждений и структур или, по М. Портеру, совместных институтов. В регионах (городах, странах) конкурентоспособность формируется за счет не только конкурентоспособности отдельных предприятий, но и тех внешних факторов, в которых действуют компании, а также какие представители региональной экономики будут подвержены изменениям.

«Пути, по которым люди и организации могут прийти друг к другу для обмена идеями, решения проблем и налаживания партнерских отношений» составляют инфраструктуру сотрудничества, которая подразумевает государственно-частное партнерство, определение стратегии регионального развития и подходящего набора «институтов сотрудничества».

В настоящее время университеты и другие образовательные учреждения не просто играют традиционную роль учебной базы, а с каждым днем вносят все больший вклад в укрепление национальной и региональной конкурентоспособности, именно в этих условиях образовательные учреждения должны приобретать все большее значение как ключевые участники региональной инфраструктуры в процессе сотрудничества.

В решении этих проблем возрастает значение «партнерств» и создания сетей «сотрудничающих организаций», при помощи которых образовательные учреждения и предприятия реального сектора экономики могут открыто сотрудничать для достижения общих целей. Когда стороны партнерства не просто работают параллельно, а приспособляются к потребностям друг друга и принимают с учетом опыта эффективной работы своих партнеров, необходимо понять, как строить так называемые «отношения, основанные на взаимном влиянии и обучении», и это создает предпосылки для того, чтобы эта деятельность была максимально успешной.

Только если, не обращая внимания на растущую важность сетей и межорганизационного сотрудничества в развитии экономики, основанной на знаниях, сосредотачиваться только на улучшении «двусторонних отношений» будет допущена ошибка, которая может привести к непредвиденным последствиям.

Бизнес, университеты, финансовые институты, государственные учреждения должны участвовать в таком сотрудничестве для поддержки сетевой экономики.

Следовательно, для улучшения социального диалога и партнерства в этой сфере необходимо четкое видение соответствующих отношений между бизнес-сообществом и образовательными учреждениями.

Когда квалификация выпускника определяется не как признание пройденного курса обучения, а как признание результата – полученной совокупности знаний и умений, необходимых как типовые квалификационные требования к рабочему месту (деловая или профессиональная компетентность работника), формируется новый подход, отражающий процесс реформирования образования.

В реальном секторе экономики руководители предприятий понимают, что соотношение «цена/качество» сегментирует образовательный рынок как по функциональным, отраслевым, так и по институциональным, территориальным, социальным параметрам, поэтому по отдельным видам поставляемых «товаров» спрос в одних сегментах по-прежнему будет превышать предложение, а в ряде других – наоборот. В ближайшем будущем «компетентностный подход» хоть и может помочь сгладить некоторые очевидные диспропорции, однако пока не в силах изменить данную ситуацию.

С точки зрения общества в целом главной отличительной чертой «образовательного продукта» остается его цивилизационная функция (воспроизведение культуры, нравственности, научного и иного общественного прогресса), а работодатель, как покупатель того или иного товара, вынужден выглядеть более утилитарно – естественно, что затраты на приобретение и эксплуатацию «товара» должны окупаться и приносить прибыль, способствуя развитию бизнеса одновременно на факторах труда. И столицы, и представители бизнес-сообщества хорошо это понимают.

На рис. 1 представлена укрупненная модель образовательного кластера Республики Узбекистан, построенного на основе системы интеграционного взаимодействия системы профессионального образования и рынка труда.

Рассмотрим механизм взаимодействия, который может быть институционализированным, предполагающим наличие посреднических структур между рынками труда и профессиональным образованием, и неинституционализированным, основанным на эпизодическом, неформальном взаимодействии субъектов рынка).

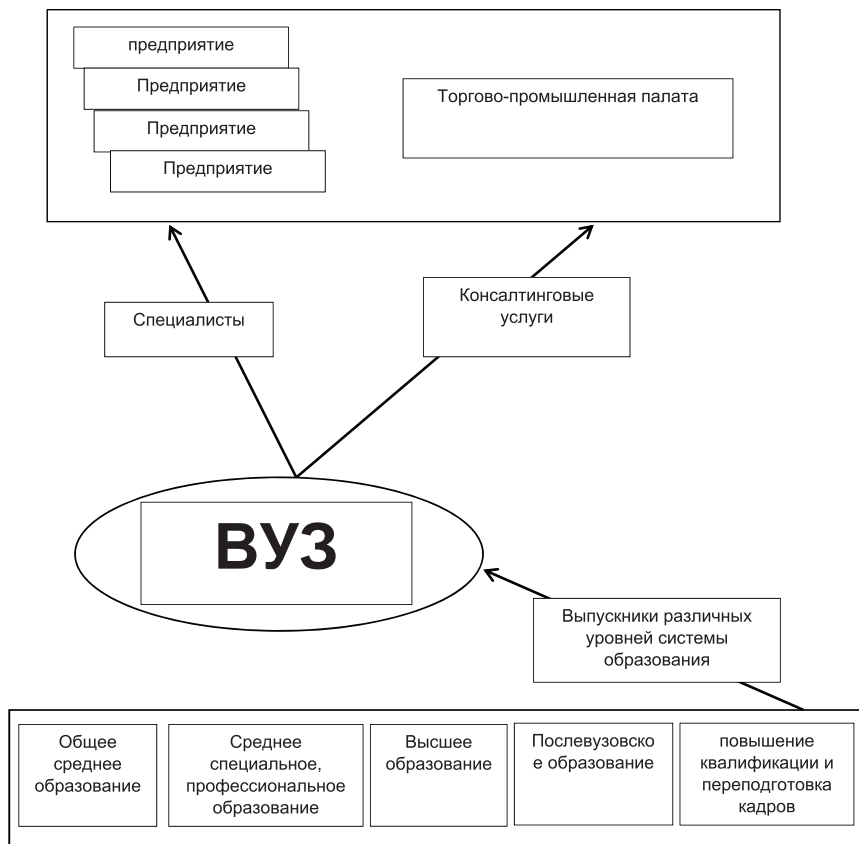


Рис. Укрупненная модель образовательного кластера Республики Узбекистан

В данной работе под «моделью взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования» рассматривается сформированный механизм взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования, который включает в себя:

- методы согласования спроса и предложения (вакансий) на специалистов того или иного уровня квалификации;
- в процессе меняющихся требований работодателей к компетенциям специалистов того или иного уровня квалификации и образовательных траекторий подготовки в рамках асинхронной системы образования – пути гармонизации этих требований;
- в целях достижения соответствия квалификации выпускников требованиям к дисциплинам и уровням учебных планов – формы участия предприятий-работодателей и сетевых общественных организаций в деятельности системы профессионального образования;
- информационные и организационно-технологические средства, которые обеспечивают функционирование механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг;

- для реализации механизма взаимодействия – система поддержки принятия управленческих решений.

Для реализации представленной модели необходимо осуществление ряда организационных механизмов, в частности требующих создания в вузе отдельного структурного подразделения – Центра стратегического партнерства, т.е. описанная модель является институционализированной. Вместе с тем, следует отметить, что такой механизм не является иерархически управляемым, он основан на согласовании интересов всех сторон-участников процесса взаимодействия, на добровольном стратегическом сотрудничестве.

В свою очередь, изучение организационных аспектов системы профессионального образования и рынка труда, сравнительный анализ зарубежного и отечественного опыта формирования моделей взаимодействия, использование интеграционной теории и системного подхода создали основу для предложения модели интеграционной системы взаимодействия профессионального образования и рынка труда, осуществляющей согласование интересов участников и направленной на достижение социально-экономических эффектов для экономики региона.

Литература:

1. Портер М., Кетельс Ч. Конкурентоспособность Великобритании: переход к следующему этапу // Министерство торговли и промышленности Великобритании/Совет по экономическим и социальным исследованиям. 2013. Кельчевская Н.Р. Интеграция высшего образования и производства как основа формирования человеческого капитала / Н.Р. Кельчевская, Л.А. Романова // Университетский менеджмент: практика и анализ. – 2020. – № 3 (31). – С. 59–62.

2. Бом Дэвид. Расширение смысла // Дэвид Бом. Раскрытие смысла. Выходные диалога с Дэвидом Бомом // 2019. Дэвид Бом и Emissary Foundation International // М. Немцов, перевод, 2019 // www.koob.ru

3. Лобанов Г.Х. Реформирование образования: возможности работодателей из бизнеса – потребности профессиональных вузов // Аналитический вестник, № 25 (313), – М., 2021. – С. 70.

4. Лобанов Г.Х. Реформирование образования: возможности работодателей от бизнеса – потребности профессиональных вузов // Аналитический вестник, № 25 (313). – М., 2020. – С. 71–72.

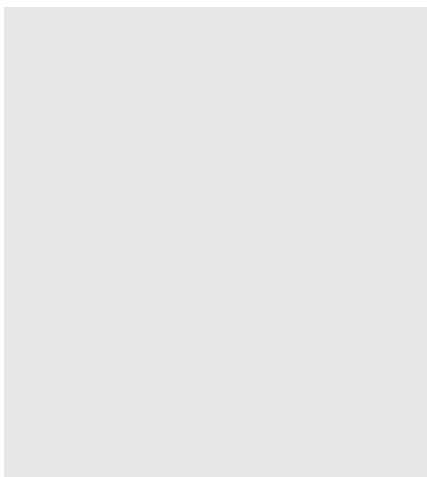
5. Гибсон М. Бизнес и высшее образование: опыт взаимодействия в Великобритании / М. Гибсон, А.Ю. Афонин // Университетский менеджмент: практика и анализ. – 2021. – № 4 (32). – С. 53–66.

6. Алашеев С.Ю., Кутейницына Т.Г., Посталюк Н.Ю. Обзор мирового опыта организации взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования // alasheev_s@mail.ru, kuteinit@mail.ru, posta@samtel.ru.

7. Опыт и перспективы подготовки высококвалифицированных специалистов на основе тесного сотрудничества вузов и академических учреждений Сибири / Наука в Сибири № 42 (2428) ноябрь 2019.

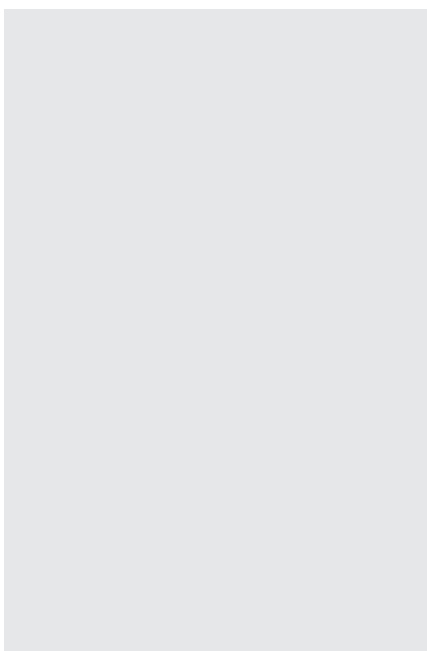
8. Спицнадель В.Н. Основы системного анализа. – СПб: «Изд. Дом «Бизнес-Пресс», 2020. – С. 135–138.

9. Косимова Д.С. Международное предпринимательство. Учебник. Т.: «Инновационное развитие на пути манба уйи», 2020. – С. 123–125.



3-Я СЕКЦИЯ

Цифровизация профессионального образования и методическая поддержка



ЦИФРОВИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ В АВСТРИИ

DIGITALIZATION OF PROFESSIONAL EDUCATION AND METHODOLOGICAL SUPPORT IN AUSTRIA

Элизабет Шеррер, Венский педагогический университет, Австрия, Вена,
elisabeth.scherrer@phwien.at, Гренцаккерштрассе 18, 1100 Вена

Elisabeth Scherrer, Vienna University of Teacher Education, Austria, Vienna,
elisabeth.scherrer@phwien.at, Grenzackerstrasse 18, 1100 Vienna

Аннотация: в статье рассказывается о текущей ситуации в сфере профессионально-технического образования (ПТО) в Австрии. В начале на основе имеющихся данных и фактов анализируется ситуация, сложившаяся во время пандемии COVID-19, а затем обсуждаются технические, правовые и, в частности, методологические предпосылки и дальнейшие стратегии повышения квалификации преподавателей. В заключение представлены выводы относительно дальнейших мер в области цифрового ПТО.

Ключевые слова: профессиональное образование, дистанционное обучение, электронная дидактика, пандемия COVID-19, повышение квалификации на рабочем месте.

Abstract: this article is about the current situation of VET in Austria. Starting from the current data and facts, the situation during the COVID 19 pandemic is analysed and then the technical, legal and especially methodological prerequisites and further strategies in the further training of teachers are discussed. Finally, the conclusions for the next steps in digital VET are presented.

Keywords: vocational education, distance learning, e-didactics, COVID-19 pandemic, in-service training

1 Введение

Австрия характеризуется единым образовательным пространством в сфере профессиональной подготовки, регулирование которого осуществляется в основном централизованно. Кроме того, в правовой организации ПТО в части квалификаций и признания участвуют социальные партнеры (торгово-промышленная палата и профсоюзы). Сектор непрерывного повышения квалификации в значительной степени является автономным в вопросах разработки и организационной реализации [Tritscher-Archan & Hafner, 2008 г.].

К школам ПТО относятся очные школы старшей ступени среднего образования (9–13 класс), которые играют важную роль в системе образования Австрии благодаря широкому и разнообразному спектру предложений: в 2019 учебном году около 75% всех учащихся посещали школу ПТО после обязательного школьного образования. Поскольку ПТО пользуется большим признанием среди студентов, явной целью политики Австрии в области образования является расширение и постоянное развитие ПТО [Tritscher-Archan & Hafner, 2008 г.; Aff, 2013 г.; Wimmer & Oberwimmer, 2021 г.].

Однако наиболее важным показателем повышенного интереса к школам ПТО в немецкоязычных странах является низкий уровень безработицы среди молодежи, достигающий 9,7% в Австрии, что является третьим самым низким показателем в странах ЕС. Одним из важнейших элементов такого успеха – помимо школ и колледжей ПТО – является система «дуального образования», сочетающая обучение в школе и ПТО. При таком взаимодействии двух сфер (учебы и работы) политика на рынке труда в Австрии характеризуется масштабными действиями: во-первых, активно поощряется обучение на рабочем месте, во-вторых, облегчается процесс прохождения подготовки в форме ученичества, в-третьих, создается финансируемая государством система подготовки в форме ученичества в отдельных учебных мастерских с дальнейшим переводом в компанию («обучение вне компании»), и, в-четвертых, оставшаяся часть молодых людей проходит различные курсы и участвует в программах политики на рынке труда. Сокращенная подготовка в форме ученичества и программа обучения «Dual Academy», в рамках которой молодые люди могут пройти подготовку в форме ученичества после получения аттестата о среднем образовании, являются новыми инициативами в области политики на рынке труда. Таким образом, безработица среди молодежи в Австрии существенно снижается благодаря содействию обучению в форме ученичества, обучению за счет участия в системе школьного образования (ПТО), а также за счет участия в программах, ориентированных на рынок труда [wko, 2022 г.].

Система ПТО в Австрии также характеризуется своим разнообразием: школы и колледжи ПТО (BMHS) выпускают специалистов после окончания старших классов средней школы, которые сдают выпускные экзамены и экзамены на получение диплома, а также получают профессиональную квалификацию. В общей сложности 80% учащихся, сдающих выпускные экзамены в Австрии, заканчивают обучение в учебных заведениях ПТО. В рамках данного типа учебных заведений различают коммерческие (HAK, Hasch), технические (HTL), экономические (HLW и HLT), BAfEP (Учебное заведение начального образования) и BASOP (Учебное заведение социологической педагогики). С другой стороны, профессионально-технические учебные заведения относятся к программам дуального ПТО, в рамках которых обучение проходит в компании и в школе и завершается выдачей свидетельства о прохождении обучения в форме ученичества («профессиональная квалификация»). Они регистрируют треть всех учащихся ПТО [Statistik Austria, 2021 г.]. После этого учащиеся могут сдать выпускные экзамены и получить доступ к заочному высшему образованию по программе «Ученичество со сдачей экзаменов» (Apprenticeship with Matura). Далее приводятся дополнительные данные о профессионально-техническом образовании в Австрии.

По состоянию на 2020/2021 учебный год в Австрии насчитывалось 697 школ ПТО, в которых обучалось 311 852 учащихся и работал 29 181 преподаватель. Если посмотреть на подробные результаты за 2019/2020 учебный год в разбивке по типам школ при сопоставлении данных за десять лет, то можно отметить лишь незначительное сокращение количества учащихся в технических и коммерческих высших школах. Значительное сокращение числа учащихся по всей стране наблюдается в коммерческих (–15,6%) и гуманитарных (–8,5%)

высших школах, а также в профессионально-технических учебных заведениях (-17,4%). Количество учащихся сельскохозяйственных школ оставалось неизменным. Напротив, наблюдается огромный рост числа учащихся в учебных заведениях начального и социального образования (BAFEB и BAKIP), а именно 29,9% по сравнению с 2009/2010 учебным годом [Vogtenhuber et al., 2021 г.].

В коммерческих профессионально-технических учебных заведениях произошёл отчасти резкий спад числа учащихся, особенно в коммерческом учебном заведении с трехлетним сроком обучения («Handelsschule»). При этом наблюдаются существенные региональные различия: в то время как в сельских районах коммерческие торговые учебные заведения с трехлетним сроком обучения приходится закрывать, в городах этот тип учебных заведений переживает бурный приток учащихся в связи с высокой долей мигрантов [Aff & Greimel-Fuhrmann, 2019 г.].

Граймель-Фурманн [Greimel-Fuhrmann, 2016 г.] подчеркивает важность интеграционной функции профессионально-технических учебных заведений в Австрии, поскольку они позволяют учащимся из числа мигрантов продвигаться по социальной лестнице. Что касается состава учащихся, то Вена занимает особое положение: доля учащихся с родным языком, отличным от немецкого, в школах ПТО в Вене значительно выше (58,6%), чем в среднем по Австрии (29%). Подобная картина наблюдается и в колледжах ПТО: 38,3% молодых людей в колледжах ПТО Вены являются мигрантами [Oberwimmer et al., 2019 г.].

С 1980 года количество преподавателей в учебных заведениях ПТО увеличилось на 60 процентных пунктов. В связи с увеличением числа преподавателей в учреждениях среднего образования до 2040 года и волной выхода на пенсию «бэби-бумеров», в долгосрочной перспективе Австрии грозит нехватка преподавателей. Такие учебные заведения, как профессионально-технические учебные заведения и высшие профессионально-технические школы, столкнулись с этой проблемой раньше, так как в них работают в основном пожилые преподаватели. В настоящее время на преподавательские должности набираются в основном переквалифицировавшиеся специалисты, работавшие в частном секторе. Они вправе получить лицензию на преподавание в течение пяти лет в рамках программы заочного бакалавриата в университете педагогического образования [Vogtenhuber et al., 2021 г.].

Преподавательский состав в учреждениях ПТО является весьма нетипичным для учебных заведений Австрии, так как здесь преподают либо «теоретики» в сфере общего образования, либо «практики» в сфере предметно-практической или предметно-теоретической профессионально-технической подготовки. Поэтому в учебных заведениях такого типа, не имеющих аналогов в мире, в качестве преподавателей работает много «переквалифицировавшихся специалистов», которые меняют свою профессию на преподавателя после многолетнего профессионального опыта работы и уже имеют педагогическое образование или же впоследствии его получают. Благодаря этому школы ПТО отличаются своим разнообразием и практической значимостью [Schlögl et al., 2018 г.]. Что же представляет собой стратегия цифровизации в сфере ПТО в Австрии?

2 Основная часть

2.1 Текущее состояние цифровизации в сфере ПТО в Австрии

Начиная с пандемии COVID-19, информационные технологии стали неотъемлемой частью повседневной учебной жизни. Наличие интернета в учебных заведениях является необходимым условием для избежания зависимости от личного оборудования учащихся. Согласно результатам обследования инфраструктуры, проведенного в июне 2020 года, все учреждения ПТО Австрии отвечают этому требованию в отношении учащихся. Помимо доступа в интернет 75% учреждений ПТО в Австрии также имеют доступ к Wi-Fi во всех классах и общих помещениях с целью проведения виртуальных занятий и организации совместной работы в цифровом формате [Lassnig et al. 2019 г.].

Еще одним показателем распространения информационных технологий в учебных заведениях ПТО может служить количество координационных ИТ-центров различных типов (занятия с ноутбуками, координационный ИТ-центр, упор на ИТ как сквозной предмет и т.д.): 21% средних и высших школ проводят занятия с ноутбуками, а 36% ввели автономный координационный ИТ-центр, хотя здесь наблюдаются сильные региональные различия [Oberwimmer et al., 2021 г.].

В связи со стремительно меняющимися требованиями рынка труда (ключевые слова «Индустрия 4.0» и «Новая работа») перед системой ПТО в Австрии также возникают серьезные вызовы, связанные с необходимостью идти в ногу с активным развитием и техническим прогрессом. Ниже приводится краткое изложение наиболее важных вызовов, с которыми сталкивается система ПТО Австрии:

- Цифровизация способствовала появлению новых методов обучения и преподавания, использование которых активно востребовано молодым поколением («Поколение α») и которые также требуют проведения соответствующего обучения преподавательского состава.
- Цифровое образование в Австрии обладает огромным потенциалом: в рамках кампании по распространению бесплатных учебников в 2020 году спрос на смешанные или цифровые учебные материалы был в девять раз выше, чем в 2021 году. Однако их использование должно быть осмысленным и целенаправленным, особенно в профессионально-техническом образовании.
- Особое значение для системы ПТО имеют изменения на рынке труда, связанные с ростом спроса на новые профессии и исчезновением существующих профессий. Например, в 2021 году в Австрии наблюдалась нехватка около 10 000 квалифицированных ИТ-специалистов в экономике в целом, при том что только около 1/5 изучающих ИТ составляют женщины.
- В то же время, в недавнем исследовании [Uhlens, 2020 г.] подчеркивается важность «навыков будущего», таких как критическое мышление, умение сотрудничать, креативность и коммуникационные навыки.

2.2 Стратегии федерального правительства Австрии в области цифровизации

В последние годы в рамках политики в области образования Австрии в ответ на эти вызовы были направлены значительные инвестиции:

- Генеральный план «Цифровизация» (2018–2023 гг.)

В ходе реализации данного проекта будут пересмотрены существующие учебные программы и систематически интегрированы новые учебно-методические материалы в области цифровизации, что позволит проводить методическое и дидактическое обучение в соответствии с требованиями времени. Кроме того, планируется цифровизация школьной администрации и повсеместное использование мобильных терминалов. Возможности преподавания учебных материалов в цифровом формате должны быть систематически закреплены в процессе начальной подготовки преподавателей и повышения их квалификации. Это будет происходить в рамках масштабного проведения внутришкольных семинаров в рамках процесса цифровизации (инициативы «eEducation») или в форме массовых открытых онлайн-курсов виртуального университета («Virtual University of Education»).

- План из 8 пунктов по цифровизации (2020–2024 гг.)

В рамках данного проекта стоимостью 250 млн евро, на реализацию которого подтолкнула пандемия COVID-19, затронуты все центральные области образовательного проекта: например, в 2020 году уже была создана единая платформа для общения учеников, опекунов и учителей («moodle», «LMS» или «MS teams») в зависимости от типа школы. В 2021 году все учащиеся 8-го и 9-го классов получили в распоряжение мобильное устройство, 25% стоимости которого должны были оплатить родители. Этот вклад был социально дифференцирован. В 2024 году цифровое обучение должно быть закреплено во всех школах на профессиональном уровне.

- Обязательный предмет «Цифровая грамотность» в младших классах средней школы.

Начиная с 2022/2023 учебного года, в учебный план для учащихся в возрасте от 10 до 14 лет введен обязательный предмет «Цифровая грамотность» в объеме одного часа в неделю. Наряду с базовыми навыками обработки информации и пользовательскими навыками, в рамках этого нового предмета предполагается обучение навыкам работы с электронными ресурсами, а также критическому и ответственному подходу к новым видам электронных ресурсов [BMBWF, 2022].

2.3 Стратегии цифровизации в сфере профессионально-технического образования

Помимо этих общих мер для всех уровней школьного образования, политика Австрии в области образования также предпринимает дальнейшие шаги по продвижению цифровизации в системе ПТО:

- Федеральное правительство Австрии в приоритетном порядке предоставляет высокопроизводительную инфраструктуру с минимальным стандартом широкополосной связи 5G всем высшим техническим школам (HTL) и профессионально-техническим учебным заведениям. Кроме того, к 2025 году все преподаватели и учащиеся должны иметь доступ к мобильному цифровому терминалу.
- Существующие координационные центры в сфере ИТ должны быть расширены. Необходимо продолжать принимать целевые меры поддержки

для повышения интереса девочек к ИТ (особенно в начальной и младшей средней школе).

- Профессии в рамках ученичества («дуальное обучение») должны постоянно обновляться. Речь идет о существенных инновациях во всех профессиях в рамках ученичества и дополнительных материалах в области цифровизации и управления проектами. Применительно к темам бухгалтерского учета, которые теряют свою значимость, это означает их сокращение.
- Торгово-промышленная палата Австрии предлагает учащимся цифровые и бесплатные приложения для обучения базовым цифровым навыкам, математике, английскому языку и навыкам делопроизводства.
- В рамках инициативы по созданию электронного правительства компании в Австрии могут регистрировать договоры на ученичество и экзамены на получение квалификационного разряда в цифровой форме в Торгово-промышленной палате [wko.at].

2.4 Предпосылки для создания цифровой школы в сфере профессионально-технического образования

К техническим требованиям цифровой школы в профессионально-техническом образовании относятся, помимо необходимой мотивации преподавателей, аппаратное обеспечение (компьютер, ноутбук, камера, микрофон), подходящее программное обеспечение и доступ в интернет для всех учащихся и работников школы. Преподавателям необходимо оборудование не только для создания презентаций и листов с заданиями, но и для разработки и адаптации мультимедийных учебных материалов, а также для преподавания по методу «перевернутого класса» [Kayali et al., 2021 г.]. Согласно мнению автора данной статьи, центральное место в цифровом обучении также занимают информационные системы для преподавателей и учащихся, т.е. системы управления обучением (СУО), такие как «MS-Teams» (Microsoft) или «Moodle» (Open Source). Во избежание дублирования школам целесообразно взять на себя обязательства и ограничиться системами и приложениями, подходящими для различных типов школ.

На фоне стремительного роста цен на энергоносители в Европе осенью 2022 года растут и расходы на копирование материалов в австрийских школах. В ответ на это администрации многих школ ограничивают количество копий. Как показывает профессиональный опыт автора этой статьи, многие профессионально-технические учебные заведения в настоящее время также вынуждены переходить на цифровое обучение и поэтому все чаще интересуются проектами развития школ в области «обучения без копирования». Но какие ориентированные на процесс изменения – помимо связанных с содержанием, структурных и ориентированных на продукт – необходимы для такого управления процессом преобразований согласно литературным источникам?

По мнению Айкельмана [Eickelmann, 2018 г.], цель ориентированного на процесс подхода к цифровизации в системе школьного образования заключается в использовании электронных ресурсов с точки зрения «использования для обучения» и «использования для преподавания». Достижение успехов в

цифровом обучении возможно только при условии использования предметно-дидактической модели обучения [Kerres, 2012 г.]. Однако Хатти [Hattie, 2009 г.] в своем мета-анализе приходит к выводу, что использование компьютеров в классе оказывает незначительное влияние на успешность обучения. Тем не менее, несколько исследований подтверждают значительное влияние использования электронных ресурсов в целях поддержания высококачественной учебной деятельности (см., среди прочего, Cheung & Slavin, 2013 г.).

По мнению Брендхофера и других экспертов [Brandhofer et al., 2018 г.], для достижения положительного результата в области цифрового обучения в учреждениях (профессионально-технического) образования в Австрии недостаточно оснастить школы современной ИТ-инфраструктурой, пересмотреть учебные планы различных программ обучения и провести проверку цифровой грамотности преподавателей. Напротив, ключом к успешному цифровому обучению авторы считают мотивацию преподавателей. В Германии, как и в Австрии, некоторые преподаватели или даже школы зачастую активно продвигают медиаобразование, в то время как другие, несмотря на руководящие принципы политики в области образования, относятся к электронным ресурсам довольно критически. В качестве яркого примера из числа европейских стран можно привести Исландию: мотивация среди учителей очень высока, и большая часть населения весьма положительно относится к электронным ресурсам и цифровым технологиям, что приводит к большому стремлению к интеграции медиаобразования, независимо от мер политики в области образования.

В своем анализе в рамках Доклада о национальном образовании за 2018 год Брендхофер и др. [Brandhofer et al., 2018 г.] рекомендуют включить цифровую грамотность в подготовку преподавателей, чтобы отдать должное современному (профессионально-техническому) образованию в эпоху цифровизации. Учитывая длительный срок внесения изменений в учебные программы подготовки преподавателей, это крайне необходимо. Включение цифровой грамотности должно происходить и в рамках повышения квалификации преподавателей, чтобы уже практикующие преподаватели также могли пройти обучение по медиаобразованию, медиадидактике, медиаэтике и образовательной информатике по всем направлениям. По мнению авторов, для этой цели лучше всего подходят курсы, состоящие из нескольких частей.

2.5 Уроки, извлеченные в результате пандемии COVID-19

В результате пандемии COVID-19 в Австрии 13 марта 2020 года внезапно возникла необходимость перейти на дистанционное обучение. Все заинтересованные стороны столкнулись с тем, что они больше не смогут проводить очные занятия в течение нескольких дней. Несмотря на то, что через несколько недель проведение очных занятий снова стало возможным, следующей зимой неоднократно закрывались местные, региональные школы или школы по всей Австрии, а также вводились ограничения на проведение традиционных занятий в связи с требованиями соблюдения социальной дистанции и карантина. Осенью 2020 года федеральное правительство Австрии в ответ на эту ситуацию приняло план из 8 пунктов, описанный выше.

С одной стороны, последствия пандемии COVID-19 послужили внезапным толчком к цифровизации образования, а с другой стороны, эта пандемия по-

казала, насколько плохо многие преподаватели и учащиеся были подготовлены к дистанционному обучению и применению цифровых инструментов. Политика Австрии в области образования должна была признать новый опыт обучения, возможный благодаря цифровизации, и способы создания условий для самостоятельного и самоорганизованного обучения. Однако в силу социальных различий, языковых барьеров, умственных и физических ограничений учащиеся могут быть незаметно исключены из школьной системы. Поэтому необходимо всесторонне рассмотреть необходимые навыки дистанционного обучения [Kayali et al., 2021 г.].

В связи с пандемией COVID-19 на национальном и международном уровнях было проведено множество исследований, однако лишь одно национальное исследование в Австрии охватило весьма большую выборку: в ходе исследования, проведенного Венским университетом (руководство проектом: Шобер, Люфтенэггер, Шпиль), было опрошено в количественном и качественном отношении 19 337 учащихся в Австрии. Ссылаясь на теорию самоопределения Райана и Дечи [Ryan & Deci, 2017 г.], Пеликан и другие эксперты [Pelikan et al, 2021 г.] пришли к выводу, что удовлетворённость от самостоятельности, чувство компетентности и социальная инклюзия в значительной степени влияют на успех онлайн-обучения в контексте чрезвычайных мер, принятых в связи с пандемией COVID-19. В другом эмпирическом исследовании, проведенном в 2021 году [Holzer et al.], эти результаты сравнивались с результатами опроса 630 учащихся в Германии за тот же период. Таким образом, эти авторы пришли к выводу, что компетентность и самостоятельность оказывают положительное влияние на внутреннюю мотивацию к обучению в контексте обучения в обеих странах. Вместе с тем, не удалось доказать, что социальная вовлеченность является скрытой переменной для мотивации.

Поэтому Пеликан и др. [Pelikan et al., 2021 г.] предлагают работать с учащимися над достижимыми промежуточными целями, улучшать взаимодействие с преподавателями в классе, а также работать над целесообразностью и объемом работы. Чувство принадлежности к коллективу необходимо создавать в онлайн-среде с помощью одинаковых сроков, разделения учащихся на пары, совместной работы. Наконец, учащихся следует познакомить с саморегулируемым обучением [Kayali et al., 2021 г.].

На основе общей выборки вышеописанного исследования Корлат и др. [Korlat et al., 2021 г.] также могут выделить гендерные характеристики: девочки не показали различий в самооценке своей цифровой грамотности по сравнению с мальчиками. Однако авторам удалось выявить более высокий уровень вовлеченности девочек в обучение с помощью электронных ресурсов. Кроме того, они ощущают большую поддержку со стороны преподавателей. Это может быть связано с тем, что девочки считаются менее компетентными или с тем, что они пользуются более высоким уровнем доверия к преподавателю и увереннее задают вопросы в случае затруднений. Подводя итог, можно сказать, что во время пандемии COVID-19 девочки не испытывали трудностей в обучении с помощью электронных ресурсов по сравнению с мальчиками.

В ходе эмпирического исследования со ссылкой на теорию самоопределения Райана и Дечи [Ryan & Deci, 2017 г.] Шеррер и Карминьола [Scherrer

& Carmignola, 2021 г.] также изучили воспринимаемую поддержку самостоятельности, ощущение давления и восприятие жизнеспособности учащихся до и после пандемии COVID-19 в австрийских школах. Была изучена возможность выявления различий в мотивационном опыте между посещением школы до и во время пандемии COVID-19 (с упором на начало осени 2020 года). На основе двух опросов (n1 = 302; n2 = 304) студентов в возрасте 13 и 19 лет было проведено количественное измерение различий.

Результаты показывают, что в школе не было выявлено заметного давления, однако во время пандемии COVID-19 беспокойство учащихся о собственном будущем и о возможностях трудоустройства значительно возросло. Поэтому авторы рекомендуют серьезно относиться к подобным переживаниям и реагировать на них мотивационными и позитивными беседами. С другой стороны, триггеры субъективного ощущения давления в период пандемии COVID-19 не изменились и по-прежнему связаны с оценками за письменные задания, нехваткой времени и поведением учителей. Такой фактор давления, как боязнь презентаций, о котором авторы исследования упоминали на удивление часто, предполагает отсутствие поддержки учащихся со стороны преподавателя в отношении устных презентаций и отсутствие свободного от страха пространства для презентаций учащихся. По этой причине они рекомендуют часто практиковать презентации перед классом, давать систематическую обратную связь учащимся в личной беседе и не подвергать их критике перед одноклассниками [Hammer, 2019 г.]. На данном этапе следует отметить, что существенных различий в результатах между разными типами школ нет. Поэтому можно сделать вывод, что эти заключения применимы и к профессионально-техническому образованию.

2.6 Дополнительные возможности и ограничения цифровой школы в сфере профессионально-технического образования

В дополнение к возможностям программы электронной дидактики «eDidactics» (перевернутый класс, дистанционное обучение и т.д.), следует упомянуть и редко используемую возможность «Учебная аналитика». С помощью анализа и визуализации данных можно получить новое представление о ходе учебного процесса и уровне знаний учащихся, а преподаватели смогут давать конкретные объяснения и упражнения [Ebner, Leitner & Ebner, 2020 г.].

В этой связи наряду с техническими аспектами не следует пренебрегать и правовыми (такими как защита данных и авторское право). В частности, защита данных занимает центральное место в управлении данными, администрировании учащихся и общении с ними. Речь идет о конфиденциальных данных, которые следует защищать особенно тщательно.

Возможности правомерного использования, обмена и адаптации учебных материалов допускают наличие свободной лицензии, так называемых «открытых образовательных ресурсов» (ООР). В Австрии учебники и материалы издательств, выпускающих учебники, не являются ООР. Однако платформа «eduthek», разработанная Министерством образования Австрии, предоставляет отдельные онлайн-ресурсы для учреждений ПТО. Возможность изменения найденных там материалов зависит от их лицензирования. Другие учебные ресурсы, такие как «eTaras», содержат исключительно ООР, находятся в сво-

бодном доступе и могут быть изменены в индивидуальном порядке [Kayali et al., 2021 г.].

2.7 Повышение квалификации и подготовка преподавателей в области цифровизации в сфере профессионально-технического образования

2.7.1 Основная информация

При описании и перечислении технических и правовых аспектов становится ясно, что вопрос оборудования также сопряжен с потребностью в нем и критериями его выбора, и что все вовлеченные субъекты должны быть мотивированы на использование ресурсов соответствующим образом. Как было отмечено выше, с точки зрения медиаинформации речь идет не только об использовании и оптимальном обращении с аппаратным и программным обеспечением, но и о предметно-дидактических возможностях и нормативно-правовых условиях. В этой связи нельзя забывать о подготовке будущих преподавателей и повышении квалификации практикующих [Brandhofer et al., 2018 г.; Kayali, 2021 г.].

В условиях отсутствия технических знаний и навыков работы с электронными ресурсами среди преподавателей это приводит к исключению и «цифровому разрыву», которого необходимо избежать. Что касается компетенций преподавателей в работе с электронными ресурсами, то для Австрии можно использовать модель компетенций *digikompP*. Обновленная версия *digikompP* различает четыре стадии развития под названием «Начало работы, знакомство, использование и совершенствование» [Brandhofer et al, 2018 г., 2020 г.]. Повышение квалификации преподавателей профессионально-технического образования также согласуется с этой моделью *digikompP*, что позволяет подготовить как можно больше преподавателей, владеющих цифровой грамотностью. Порядок проведения подобных курсов повышения квалификации для преподавателей четко регламентируется целью и планом работы крупнейшего университетского колледжа педагогического образования в Австрии [BMBWF, 2022 г.]: «К 2024 году примерно 7% курсов повышения квалификации должны проводиться в цифровом формате».

В рамках мер по повышению квалификации преподавателей в сфере цифровизации следует выделить две национальные сети, реализуемые в рамках политики Австрии в области образования:

2.7.2 Инициатива Австрии «eEducation»¹

После того, как в Докладе о национальном образовании за 2018 год научное сообщество критически оценило отдельные цифровые инициативы в сфере образования Австрии, осенью 2016 года было открыто это общенациональное координационное бюро. Под девизом «Образование для всех!» отдельные разрозненные инициативы были объединены, и для всех школ Австрии была поставлена единая цель: цифровая грамотность должна быть внедрена в учебный процесс на всех уровнях – от начальной до старшей школы.

Данное направление стало значимым в нескольких аспектах: наряду с установкой моделей компетенций для учеников (*digikomp*) и преподавателей (*digikompP*) был дан толчок разработке концепции развития школы, а также ее

¹ www.eeducation.at

документации. Благодаря эффекту «ролевой модели» школ, уже активно участвующих в инновационной системе и прошедших сертификацию («экспертная школа»), к этой инициативе планируется привлечь и другие школы. Для получения статуса «экспертной школы» школа должна набрать определенное количество баллов, присваиваемых ей в зависимости от ее размера. Для этого необходимо провести соответствующее количество таких мероприятий.

Инициатива «eEducation» была основана в 2016 году с целью оказания поддержки руководству школ в процессе развития учебных заведений для более активного проведения цифровизации на уровне школы. Все мероприятия «eEducation Austria» направлены на дидактически значимое использование электронных ресурсов при изучении любых предметов, а также на повышение цифровой и информационной грамотности учащихся. Основное внимание уделяется сценариям использования, создающим дополнительные преимущества для обучения и преподавания или подготавливающим учеников к грамотному использованию цифровых технологий на рабочем месте. В 2018 году около 1/3 всех школ ПТО участвовали в инициативе «eEducation» [Brandhofer et al, 2018 г.].

2.7.3 Виртуальный университет педагогического образования¹

С 2011 года в Австрии действует Единый центр для педагогических колледжей Австрии – Виртуальный педагогический колледж («Virtuelle Pädagogische Hochschule», VPН), который является центром инноваций в области цифрового образования и партнером по поддержке педагогических колледжей. Он оказывает поддержку и консультирует преподавателей и университеты педагогического образования по вопросам внедрения цифровых инновационных методик преподавания и обучения. Кроме того, Виртуальный университет педагогического образования разрабатывает и тестирует онлайн-форматы обучения и их использование в подготовке преподавателей (например, электронные лекции, онлайн-семинары, микрообучение и онлайн-конференции) и таким образом обеспечивает передачу ноу-хау относительно цифровой грамотности в процессе преподавания в университете.

В качестве дополнения к обширным предложениям в университетах педагогического образования и их расширения все преподаватели в Австрии приглашаются к участию в ориентированных на практику массовых открытых онлайн-курсах (MOOK). В рамках этих 4-недельных открытых онлайн-курсов преподаватели могут совершенствовать свои навыки онлайн-обучения независимо от времени и места и приобретать их в режиме самостоятельной работы. В каждом из четырех разделов содержатся два основных учебных видеоролика, дополнительные материалы и ссылки, а также вопросы для размышления. Участников сопровождают опытные онлайн-инструкторы. После окончания курса преподаватели получают сертификат об участии [BMBWF, 2022 г.].

3 Выводы и рекомендации

¹ www.virtuelle-ph.at

В основе цифровизации в сфере ПТО лежит ориентированный на человека подход к вопросу: «Что нужно для обеспечения успеха цифрового обучения, и какие дидактические, социальные, технологические и правовые условия необходимо учитывать для устойчивого внедрения цифрового обучения?» На основании полученных результатов можно сделать следующие выводы и сформулировать ряд рекомендаций по теме цифровизации в системе ПТО Австрии.

Для устойчивого внедрения цифровизации и соответствующих требований к преподавателям необходимо пересмотреть учебные программы подготовки преподавателей ПТО и разработать профессиональную стратегию подготовки преподавателей ПТО. Необходимо внедрить цифровое обучение на всех этапах подготовки преподавателей, чтобы учебные заведения ПТО могли быстро адаптироваться к новым требованиям цифрового, глобального и гибкого профессионального мира.

Кроме того, необходимо позаботиться о том, чтобы обучение не сводилось к чисто теоретическим знаниям, а всегда учитывало конкретные требования дидактики отдельных предметов в ПТО (ключевое слово: ориентация на действие). При подготовке и повышении квалификации преподавателей речь также идет о самообразовании в области цифрового преподавания, что позволит успешно перенести этот опыт в систему школьного образования. Для этого необходимы опытные и хорошо подготовленные преподаватели по электронной дидактике. Они должны иметь всесторонние знания о методическом использовании цифровых инструментов и глубокие знания отдельных методов онлайн-преподавания. Однако у потенциальных и практикующих преподавателей, помимо навыков технического и методического использования цифровых инструментов преподавания и обучения, необходимо развивать навыки ведения дискурса и критического анализа. Только те преподаватели, которые могут сформировать дифференцированное мнение о цифровизации и высказать свое конструктивное критическое отношение к ней и ее социальным последствиям, могут передать этот навык своим ученикам.

В отношении цифрового основного образования такая ответственность лежит на всех преподавателях, а не только на тех, кто работает в технических и научных областях. Поэтому желательно, чтобы использование электронных ресурсов поощрялось во всех областях ПТО. С точки зрения дидактики, которая рекомендует продвигать креативность в образовании, учебные заведения должны учитывать навыки работы учащихся с компьютером. Учащиеся должны восприниматься как «цифровое поколение», а их навыки, опыт и желания должны быть интегрированы в цифровое обучение. Это поможет противостоять дальнейшему социальному расслоению. Однако для этого снова необходимо принятие специальных и своевременных мер по предметно-дидактической профессионализации преподавателей в виде регулярного повышения квалификации, анализа и применения знаний.

Наряду с расширением школьной ИТ-инфраструктуры и предоставлением конечных устройств государственными учреждениями, следует также рассмотреть концепцию «принеси свое устройство» (BYOD) и соответствующим образом адаптировать дидактику электронного обучения. В основе этой концепции лежит принцип использования учащимися своих личных устройств (например,

смартфонов, планшетов, ноутбуков) в классе, что позволяет проводить комплексное цифровое обучение. В данном случае речь идет, прежде всего, о дидактике, согласно которой учебные пространства создаются с помощью различных информационных средств (онлайн и офлайн) таким образом, чтобы все учащиеся могли активно участвовать в занятиях и получать знания.

Наряду с навыками преподавателей и наличием технического оборудования, третьей важной переменной в использовании электронных ресурсов в обучении является мотивация преподавателей. Модель «Will-Skill-Tool» (желание-навык-инструмент), разработанная Кнезеком и Кристенсенсом [Knezek & Christensens, 2016 г.], гласит, что помимо наличия у учеников и преподавателей цифровых инструментов, решающими факторами для использования электронных ресурсов в школе являются навыки преподавателей (Skill) и их мотивация (Will). Действенность модели «Will-Skill-Tool» была доказана в ходе нескольких исследований. Данные три области объясняют 90% различий в использовании электронных ресурсов в классе [Knüsel Schäfer, 2020 г.]. В связи с этим целесообразно, чтобы концепции внедрения были направлены на развитие соответствующих компетенций у преподавателей и формирование у них ожиданий в отношении самооэффективности, а также основывались на результатах современных исследований мотивации [например, теория самоопределения по Ryan & Deci, 2017 г.].

Наконец, речь идет об устойчивом внедрении цифровой трансформации в сфере ПТО всеми заинтересованными сторонами. В Австрии свою эффективность доказали две сети повышения квалификации преподавателей и консультирования по вопросам развития школ – eEducation и Виртуальный университет педагогического образования с MOOC. Эти две инициативы следует рассматривать как интегративные и развивать дальше. В результате формируется открытое предложение с низким порогом для всех преподавателей профессионально-технического образования в Австрии. Проведение комплексной оценки и обеспечение качества этих систем должно послужить основой для принятия дальнейших мер в области ПТО.

Отобранные научные результаты позволяют определить несколько направлений деятельности в сфере ПТО, гарантирующих современное и увлекательное обучение для всех учащихся в контексте международного, разнообразного и инклюзивного образования. Данный потенциал следует дополнительно изучить и сделать устойчивым путем проведения более масштабных сопутствующих научных исследований, а также необходимо оценить все принятые меры с точки зрения их эффективности. Индикаторами этого должны служить содействие получению удовольствия от обучения и повышение мотивации среди учащихся, мотивация и самооэффективность преподавателей, увеличение разнообразия и включение в учебный процесс внесенных предложений [Kayali, 2021 г.].

Учитывая существующий дефицит преподавателей в системе ПТО Австрии, автор данной статьи отмечает необходимость принятия срочных мер по привлечению новых преподавателей в систему ПТО. Наряду с проведением комплексной PR-кампании, существует также острая необходимость повысить престиж профессии в обществе и увеличить привлекательность профессии

преподавателя. Потому что только лучшие из лучших должны выбирать эту профессию в сфере ПТО!

Литература:

1. Aff J. (2013). Gegen einseitige Perspektiven – Berufsbildungsforschung in Österreich zwischen evidenzbasierter Fundierung und diskussionswürdiger Bewertung der BMHS. Wissenplus, 2013/14(1), pp.17-19. Wien: Manz Verlag.

2. Aff J., Greimel-Fuhrmann B. (2019). Wirtschaftsberufliche Bildung in Österreich – quo vadis?. In: Pilz M., Breuing K. & Schumann S. (eds.), Berufsbildung zwischen Tradition und Moderne. Internationale Berufsbildungsforschung (pp. 205-227). Wiesbaden: Springer Verlag. doi: 10.1007/978-3-658-24460-6_13.

3. Brandhofer, G., Baumgartner, P., Ebner, M., Köberer, N., Trültzsch-Wijnen, C., & Wiesner, C. (2018). Bildung im Zeitalter der Digitalisierung. Nationaler Bildungsbericht Österreich, 2, pp. 307-362. DOI: <http://doi.org/10.17888/nbb2018-2-8>

4. BMBWF (2022). Digitale Schule. Available under <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/zrp/dibi.html>

5. BMBWF (2022). Digitale Schulentwicklung. Available under <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/zrp/dibi/dgb/eeducation.html>

6. Cheung, A. C., & Slavin, R. E. (2013). The effectiveness of educational technology applications for enhancing mathematics achievement in K-12 classrooms: A meta-analysis. Educational research review, doi.org/10.1016/j.edurev.2013.01.001

7. Ebner, M., Leitner, P., & Ebner, M. (2020). Learning Analytics in der Schule-Anforderungen an Lehrerinnen und Lehrer. In: Bildung und Digitalisierung. Auf der Suche nach Kompetenzen und Performanzen. pp. 255-272. Baden-Baden: Medienpädagogik.

8. Ehlers, U.-D. (2020). Future Skills und Hochschulbildung. Wiesbaden: Springer Verlag. Doi: 10.1007/978-3-658-29297-3

9. Eickelmann, B. (2018). Digitalisierung in der schulischen Bildung Entwicklungen, Befunde und Perspektiven für die Bildung. Münster: Waxmann.

10. Greimel-Fuhrmann, B. (2016). Facetten der Entrepreneurship Education. Festschrift für Josef Aff anlässlich seiner Emeritierung. Wien: MANZ Verlag Schulbuch GmbH.

11. Hattie, J. (2009). Visible learning. London: Routledge.

12. Kayali, F., Brandhofer, G., Ebner, M., Luckner, N., Schön, S., & Trültzsch-Wijnen, C. (2021). Distance Learning 2020–Rahmenbedingungen, Risiken und Chancen. In: Nationaler Bildungsbericht 2021: Ausgewählte Entwicklungsfelder (Teil 3), (pp. 337-373). Graz: Leykam. DOI: <http://doi.org/10.17888/nbb2021-3-1>

13. Kerres, M. (2012). Mediendidaktische Implementation – inhaltlich, räumlich und zeitlich flexibles Lernen organisieren. In: Studium 2020. Positionen und Perspektiven zum lebenslangen Lernen an Hochschulen. Münster: Waxmann.

14. Knezek, G., & Christensen, R. (2016). Extending the will, skill, tool model of technology integration: Adding pedagogy as a new model construct. Journal of Computing in Higher Education, 28, pp. 307–325.

15. Knüsel Schäfer, D. (2020). Überzeugungen von Lehrpersonen zu digitalen Medien: eine qualitative Untersuchung zu Entstehung, Bedingungsfaktoren und

typenspezifischen Entwicklungsverläufen (p. 288). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.

16. Korlat, S., Kollmayer, M., Holzer, J., Lüftenegger, M., Pelikan, E. R., Schober, B., & Spiel, C. (2021). Gender differences in digital learning during COVID-19: competence beliefs, intrinsic value, learning engagement, and perceived teacher support. In: *Frontiers in psychology*, 12, 637776.

17. Lassnig, M., Stabauer, P., Breitfuß, G., & Müller, J. M. (2019). Erfolgreiche Konzepte und Handlungsempfehlungen für digitale Geschäftsmodellinnovationen. In: *Digitale Geschäftsmodelle – Band 1* (pp. 201-219). Wiesbaden: Springer Verlag.

18. Oberwimmer, K., Baumegger, D. & Vogtenhuber, S. (2019). Indikatoren A: Kontext des Schul- und Bildungswesens. In: K. Oberwimmer, S. Vogtenhuber, L. Lassnigg & C. Schreiner (eds.). *BIFIE Bundesinstitut für Bildungsforschung, Innovation & Entwicklung des österreichischen Schulwesens, Nationaler Bildungsbericht Österreich 2018, Band 1* (pp. 25-48). Graz: Leykam. doi:10.17888/nbb2018-1.4.

19. Pelikan, E.R., Lüftenegger, M., Holzer, J. et al. (2021). Learning during COVID-19: the role of self-regulated learning, motivation, and procrastination for perceived competence. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 24, pp. 393–418. <https://doi.org/10.1007/s11618-021-01002-x>

20. Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development and wellness*. New York: The Guilford Press.

21. Scherrer, E., & Carmignola, M. (2021). Druckerleben, wahrgenommene Vitalität und Autonomieförderung von Schüler* innen der Sekundarstufe I und II vor und während der Corona-Pandemie. In: *Pädagogische Horizonte*, 5(2), pp. 161-180. Available under <https://pedagogical-horizons.org/index.php/ph/article/view/139>

22. Schlögl, P., Stock, M., & Mayerl, M. (2019). Berufliche Erstausbildung: Herausforderungen und Entwicklungsaufgaben in einem bedeutsamen Bildungssegment Österreichs. In S. Breit, F. Eder, K. Krainer, C. Schreiner, A. Seel, & C. Spiel (eds.), *Nationaler Bildungsbericht Österreich 2018. Fokussierte Analysen und Zukunftsperspektiven für das Bildungswesen. Band 2.* (pp. 269–305). Graz: Leykam. doi: 10.17888/nbb2018-2-6.

23. Statistik Austria (2021). *Bildung in Zahlen 2021/2021. Schlüsselindikatoren und Analysen*. Available under https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/schulen/index.html

24. Tritscher-Archan, S. & Hafner, H. (2008). *Pro Dual. Improving though benchmarking*. Available under https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/benchmarking_report_de_produal_2008.pdf

25. Vogtenhuber, S., Juen, I., Zintl I., Aschauer, D., Hafner, T. & Oberwimmer, K. (2021). Indikatoren B: Input - Personelle und finanzielle Ressourcen. In: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Hrsg.), *Nationaler Bildungsbericht Österreich 2021, Teil 2 - Bildungsindikatoren* (194-248). Wien: Institut des Bundes für Qualitätssicherung im österreichischen Bildungswesen. DOI: <http://doi.org/10.17888/nbb2021-2>

26. Wimmer, C., & Oberwimmer K. (2021). Indikatoren C: Prozesse des Schulsystems. In Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

(eds.). Nationaler Bildungsbericht Österreich 2021, (pp. 261–270). Wien: BMBWF.
27. WKO (2022). Available under <https://www.wko.at/service/unternehmensfuehrung-finanzierung-foerderungen/duale-berufsbildung-lehre.html>

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

MODERN DISTANCE LEARNING TECHNOLOGIES

Маликова Ф.У.

*Алматинский технологический университет,
Алматы, Республика Казахстан, E-mail: feruza-malikova@mail.ru*

Жилкишбаева З.А.

*Алматинский технологический университет,
Алматы, Республика Казахстан, E-mail: zulfiya.zhilkishbayeva@mail.ru*

Malikova.F.U.

*Almaty Technological University,
Almaty, Republic of Kazakhstan, E-mail: feruza-malikova@mail.ru*

Zhilkishbayeva Z.A.

*Almaty Technological University,
Almaty, Republic of Kazakhstan,
E-mail: zulfiya.zhilkishbayeva@mail.ru*

Аннотация: описаны различные облачно-ориентированные подходы к организации дистанционного обучения. Обосновывается преимущество использования для вузов «академического облака» с точки зрения услуг и ресурсов, которое оно должно предоставлять, структуры и модели размещения как наиболее экономически обоснованной.

Ключевые слова: цифровизация, образование, дистанционное обучение, информационные технологии, кибербезопасность.

Abstract: various cloud-based approaches to the organization of distance learning are described. The advantage of using the «academic cloud» for universities in terms of services and resources that it should provide, the structure and model of placement as the most economically justified is substantiated.

Keywords: digitalization, education, distance learning, information technology, cybersecurity.

Введение. В начале XXI века становится совершенно очевидным, что сформировавшаяся в большинстве развитых стран мира система традиционного образования нуждается в кардинальном реформировании. Это, в частности, обусловлено, тем, что она уже не соответствует новым условиям существования человечества в изменяющемся и стремительно развивающемся мире и может стать тормозом для дальнейшего развития цивилизации.

Принципиальной возможностью выхода из тупика является создание качественно новых подходов к системе образования: с иными целями и радикально другим контентом. И такой системой образования должна стать система, обладающая огромным инновационным потенциалом, большими позитивными креативными возможностями и выступать в качестве качества высшего образования. Безусловно, такая система должна предполагать и возможности дистанционного образования [1, с. 78].

Сегодня мы стоим у истоков четвертой промышленной революции. Она началась на рубеже нового тысячелетия и опирается на цифровую революцию. Ее основные черты – это «вездесущий» и мобильный интернет, миниатюрные производственные устройства (которые постоянно дешевеют), системы искусственного интеллекта, обучающиеся машины и технологии.

Цифровизация образования, основанная на аппаратном и программном обеспечении, локальных и глобальных сетях, не является новшеством, но становится более совершенной и интегрированной, вызывая трансформацию общества в условиях глобализации экономики.

Современные цифровые технологии дают новые инструменты для развития университетов и других образовательных учреждений во всем мире. Это приводит к глобальным изменениям условий функционирования вузов, вызывающим необходимость пересмотра и развития многих традиционных подходов к организации их работы и используемых образовательных технологий.

Перед университетами, которые поставили себе целью сохранение и усиление позиций на глобальном рынке образовательных услуг, стоит задача вхождения в международное научно-образовательное пространство. Среди стратегий университетов – создание цифрового университета, неотъемлемой компонентой которого являются услуги и соответствующий контент для дистанционного образования.

Данным задачам уделено особое внимание в Законе «Об образовании», в государственных общеобязательных стандартах образования высшего образования (ГОСО ВО). Компетентностный подход, который реализован в ГОСО ВО, отразил возрастающие требования по формированию у студентов знаний, умений, способностей и компетенций, которые будут востребованы в условиях постоянного профессионального роста, социально-профессиональной мобильности цифрового общества.

Изменяются и соответствующие требования к развитию информационно-образовательной среды университетов, в частности, расширены возможности применения дистанционных образовательных технологий и электронного обучения, конкретизированы условия по доступу к образовательным ресурсам, в том числе с использованием возможностей информационно-телекоммуникационной сети интернет. Большое внимание уделяется сетевым формам и технологиям реализации образовательных программ, которые могут с высокой эффективностью обеспечивать образовательные ресурсы сразу нескольких образовательных (и иных) организаций, в том числе иностранных. Использование единой образовательной среды для организации образовательного процесса и организации повышения квалификации научно-педагогических кадров в условиях педагогического вуза на основе идей корпоративного образования и сетевого подхода становится эффективным средством формирования компетенций, определяемых ГОСО ВО.

В контексте вышесказанного остаются актуальными и задачи, связанные с разработкой и внедрением дистанционных образовательных технологий и систем в рамках «Цифрового университета» для развития коммуникаций педагогов и обучающихся. Технологии дистанционного обучения используют различные уровни интерактивного доступа к учебной информации и управления

траекторией обучения, что способствует реализации идеологии лично-ориентированного обучения. Во многих современных университетах внедрены или активно внедряются системы управления дистанционным образованием на базе LMS Moodle или аналогичные.

Дополнительным направлением в применении цифровых технологий в дистанционном образовании стало развитие цифровых библиотек. Благодаря цифровизации сегодня каждый может получить доступ к информации, которая ранее была доступна только для экспертов и ученых.

Решая вышеупомянутые задачи, естественно следует помнить о параллельном задании, связанном с защитой информации в системах дистанционного образования современного университета [2, с. 96].

Основная часть. Интенсивное развитие информационных и телекоммуникационных технологий меняет как сам образовательный рынок, так и информационную образовательную среду, в рамках которой реализуется процесс обучения. Мировые тенденции все ярче показывают, что будущее за гибкими моделями онлайн-образования (eLearning), такими как синхронное, асинхронное, дистанционное и смешанное обучение [Концепция].

1. Примером синхронного обучения могут служить вебинары, когда общение между преподавателем и студентами происходит в реальном времени. На вебинарах можно не только отправлять и получать информацию, но и проводить дискуссии, анкетирование, брейнсторминг. Такое занятие во многом напоминает традиционный урок, с единственным важным отличием – преподаватель не может оценить реакцию студентов.

2. Дистанционное обучение (distance learning) – метод, при котором студент не контактирует с преподавателем в реальном времени, а общается с ним удаленно через электронную почту, скайп и т.д.

3. Асинхронное обучение – метод дистанционного обучения, во время которого студенты не контактируют с преподавателем, а изучают электронные курсы, блоги, курсы на CD и т.д.

4. Особенно перспективно применение в учебном процессе технологий смешанного обучения (blended learning), которые интегрируют возможности дистанционных образовательных технологий с преимуществами традиционных форм обучения. Студент усваивает часть учебного материала онлайн, управляя собственным временем, местом, путем и темпом своего обучения, а другую часть материала изучает в аудиториях университета [3, с. 68].

4.1. Модель «вращения» – особенностью этой модели является то, что:

– студенты перемещаются по аудитории за определенный промежуток времени между различными учебными «станциями»;

– хотя бы одна мини-группа должна выполнять задачи онлайн, другие – работать над определенным проектом, используя бумагу и карандаши, или другие инструменты для эффективной совместной работы;

– студенты должны пройти все «станции» во время занятия.

4.1.1. «Вращение» рабочих зон – это модель организации курса или предмета, в котором студенты переходят между различными «станциями» в пределах одного или нескольких аудиторий.

4.1.2. «Вращение» лабораториями – это модель организации учебного кур-

са, когда одна из «станций» находится в компьютерной лаборатории, где студенты учатся самостоятельно онлайн.

4.1.3. Модель «перевернутый класс» – студенты изучают теоретический учебный материал дома, самостоятельно управляя своим временем и темпом обучения, а в аудитории – дискутируют и глубже усваивают материал. Преподаватель только выступает в роли фасилитатора, таким образом он помогает решить спорные вопросы.

4.1.4. Индивидуальное «вращение» – это модель смешанного обучения, когда каждый студент имеет индивидуальный график и не обязательно посещает каждую доступную «станцию». График составляется автоматически (если в университете есть необходимое программное обеспечение) или преподавателем [4, с. 478]. Основные модели «смешанного обучения» показана на рис. 1.

Примечание: составлено авторами



Рис. 1. Основные модели «смешанного обучения»

4.2. Гибкая модель – онлайн-составляющая является основой обучения студентов, даже если определенная деятельность и происходит офлайн. Студенты работают по индивидуальному гибкому графику, который включает различные форматы обучения. Преподаватель доступен для любых консультаций и студенты учатся, в основном, в аудиториях университета и выполняют индивидуальные домашние задания.

4.3. Модель самостоятельного смешивания – студент проходит курс полностью онлайн и посещает учебные занятия в университете. Преподаватель в этой модели является онлайн-преподавателем. Студенты могут пройти онлайн-курс на территории вуза или дома. Модель не может быть применена для всех учебных дисциплин, ведь курсы онлайн должны комбинироваться с проходящими в университете в группе и с преподавателем (социальный аспект).

4.4. Модель обогащенного виртуального обучения – студенты обязаны проходить часть обучения со своим преподавателем офлайн (тет-а-тет), а затем завершать индивидуальные задания самостоятельно. Онлайн обучение является основой обучения студентов, особенно когда студенты находятся удаленно от аудиторий университета. Преподаватель учебной дисциплины, как правило, работает как онлайн, так и офлайн.

Все системы дистанционного обучения (СДО, LMS – Learning Management Systems) можно оценивать по критериям доступности информации, простоты использования, гибкости настроек, управления учебным контентом, управления пользователями, общения между пользователями, статистики и отчетности, стоимости и лицензионной политики.

С развитием высоких технологий и интернета, образование перестало быть стандартизированным. Всё чаще представители поколения «Z» осознанно выбирают дистанционное образование, используя различные онлайн-платформы, курсы и вебинары. Рынок отвечает растущему спросу и во всём мире появляются крупные ресурсы на платной и свободной основе. Более того, университеты Лиги Плюща, такие как Гарвард и Йель предлагают специализированные курсы по гуманитарным и точным наукам на самых разных платформах [5, с. 44–48].

Обучение доступно из любой точки мира, нужно лишь иметь стабильное подключение к интернету. В целом, инновационный подход к онлайн-обучению адаптирован под механику мышления более современных людей, которые стремятся расширить каналы информации, хотя бы повысить уровень конкретных навыков и осторожно подходят к вопросу цены, ведь онлайн образование обходится в меньшие суммы, чем полноценное получение диплома в стенах университета.

Процесс создания системы дистанционного обучения состоит из четырех этапов:

- 1) установка и настройка технического обеспечения,
- 2) настройка программного обеспечения,
- 3) настройки аккаунтов студентов и преподавателей,
- 4) обеспечение персонифицированного доступа к ресурсам и сервисам системы.

Содержательный компонент состоит из данных для аккаунтов студентов и данных для виртуального рабочего стола. То есть, в систему на входе должны поступать личные данные студентов, перечень учебных дисциплин, перечень программных пакетов, ресурсов и сервисов, к которым студенту необходимо обеспечить доступ. Введя эти данные в базу данных пользователей системы, можно получить цифровой контент на данном этапе: база данных пользователей с установленным уровнем доступа к программным платформам, виртуальный рабочий стол, который формируется для каждого студента с необходимыми для обучения студентов программными платформами и пакетами.

Результатом правильно организованной системы дистанционного обучения должна стать отказоустойчивая программно-техническая инфраструктура (сервера, хранилища данных, локальная сеть и интернет для доступа к ним), которая обеспечит размещение всех необходимых ресурсов и эффективный

доступ студентов к этим ресурсам и сервисам.

Формой представления описанной инфраструктуры является облачно-ориентированная программно-техническая инфраструктура цифровой образовательной среды, которая на техническом и программном уровне соответствует свойствам «академического облака».

Стоит отметить, что «облака» должны четко соответствовать следующим требованиям к функционированию:

- масштабируемость;
- эластичность;
- независимое владение;
- оплата за использованные ресурсы;
- самообслуживание.

Для университетов с их ограниченным бюджетом существует возможность создания так называемого «академического облака», особенность которого заключается в том, что его можно развернуть как на базе самого университета, так и привлечь готовые ресурсы внешних поставщиков облачных услуг (так называемые корпоративные решения для образования), или же использовать и совершенствовать ресурсы специальных образовательных порталов (дистанционных учебных заведений), но при этом необходимо руководствоваться некоторыми факторами: экономичность, наличие мощностей, масштабность учебного заведения и т.д. [6, с. 141].

«Академическое облако» университета – это облачно-ориентированная среда учебного заведения, представляющая собой сочетание технических, программно-технологических, информационных ресурсов и сервисов, функционирующих на основе технологий облачных вычислений и обеспечивающих учебную деятельность студентов университета с помощью локальной сети учебного заведения и сети Интернет. В качестве примера на рис. 2 представлена структура академического облака.



Рис. 2. Модель структуры «академического облака». Автор Маликова Ф.

Оно должно обеспечить сопровождение каждой учебной дисциплины полным спектром электронных учебных ресурсов и услуг: электронный учебный курс, электронное пособие, обучающее видео, полнотекстовые электронные копии печатных пособий, средства для коллективной работы, средства для онлайн-общения, виртуальные лабораторные практикумы и тому подобное. «Академическое облако» будет предоставлять доступ студентам к программным продуктам, которые используются в учебном процессе, например, сред программирования, моделирования, прогнозирования, управления проектами, математических и статистических пакетов, геоинформационных систем и т.д. Программно-технологические платформы, которые обеспечивают функционирование «академического облака», должны давать пользователям возможность единого входа, измерения количества предоставляемых услуг во временных и ресурсных показателях, оказывать услуги по требованию пользователя, обеспечивать широкий доступ к сети, иметь инструментарий для соединения и гибкого распределения ресурсов.

Если попытаться применить структурный подход к построению «академического облака», то можно выделить пять основных ее уровней: физический, уровень виртуализации, уровень управления виртуальными ресурсами, уровень платформ и уровень программного обеспечения.

Предложенная модель «академического облака» может быть развернута на базе собственной инфраструктуры вузов, на основе аренды облачной инфраструктуры по модели IaaS, когда по запросу университета предоставляется необходимое количество динамических ресурсов (вычислительных и хранилищ), виртуальных серверов, сетевой инфраструктуры, или по модели PaaS, когда вся информационно-технологическая инфраструктура, включая операционные системы, СУБД, коммуникационное программное обеспечение, вычислительные сети, серверы, хранилища данных предоставляется и управляется провайдером, им же определяется набор доступных видов платформ и управляемых параметров платформ. В зависимости от выбранного варианта развертывания можно оценить стоимость создания «облака» на собственной инфраструктуре по типу частного облака, или же арендуя у ИТ-компаний инфраструктуру по типу IaaS или платформы по типу PaaS [7, с. 115].

Заключение. Анализ структуры ЦОСУ позволяет сконцентрировать внимание стороны защиты на наиболее узких в плане информационной и кибербезопасности (ИБ и КБ) участках, а также оптимизировать затраты ресурсов (организационных, технических, финансовых), направленных на построение эффективных контуров защиты ЦОСУ.

Характерная для последних десятилетий общемировая тенденция внедрения достижений информационно-коммуникационных технологий с темпами, существенно опережающими формирование культуры их использования, и укоренения общественных и производственных отношений, характерных для «информационного общества», в первую очередь, в вопросах обеспечения кибербезопасности, в Казахстане также находит свое подтверждение.

Концепция основана на оценке текущей ситуации в сфере информатизации государственных органов, автоматизации государственных услуг, перспектив развития «цифровой» экономики и технологической модернизации про-

изводственных процессов в промышленности, расширения сферы оказания информационно-коммуникационных услуг.

Концепция определяет основные направления реализации государственной политики в сфере защиты электронных информационных ресурсов, информационных систем и сетей телекоммуникаций, обеспечения безопасного использования информационно-коммуникационных технологий.

С этапа становления вопросов информационной безопасности с учетом характера содержащейся информации дифференцированы правовые режимы общедоступных и конфиденциальных электронных информационных ресурсов и систем, установлены права и обязанности собственников, владельцев и пользователей по их защите.

Деятельность государственных органов и других субъектов по обеспечению информационной безопасности в области информатизации и связи осуществляется в соответствии с их отраслевой компетенцией, а также целями и задачами в предметных областях, связанных с использованием ИКТ (регулирование связи и информационных технологий, защита персональных данных, защита государственных секретов, противодействие деятельности иностранных технических разведок, оперативно-розыскная деятельность на сетях связи, расследование преступлений, совершаемых с использованием ИКТ и другие).

В целом, достижение и поддержание уровня защищенности электронных информационных ресурсов, информационных систем и информационно-коммуникационной инфраструктуры от внешних и внутренних угроз обеспечивают устойчивое развитие Республики Казахстан в условиях глобальной конкуренции.

Литература:

1. Зайченко Т.П. Основы дистанционного обучения: теоретико-практический базис: учебное пособие. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2014. – 167 с.
2. Иванченко Д.А. Системный анализ дистанционного обучения: монография. – М.: Союз, 2015. – 192 с.
3. Качурова Т.Б. Образовательные потребности менеджера в современном обществе // Бизнес-образование в системе непрерывного образования. – СПб.: Питер, 2007.
4. Лямзин М.А., Громкова М.Т. Словарь терминов и понятий дополнительного профессионального образования. – М.: ИРДПО, 2013.
5. Подласый И.П. Педагогика. Новый курс: учебник для студ. пед. вузов: в 2 кн. – М.: Владос-пресс, 2016. – Кн. 1: Общие основы. Процесс обучения. – 576 с.
6. Полат Е.С., Моисеева М.В., Петров А.Е. Педагогические технологии дистанционного обучения – М., «Академия», 2006.
7. Bolt, J. F. (1993), «Achieving the CEO's agenda: education for executives», Management Review, Vol. 82, No. 5, pp. 44–48.

ЦИФРОВИЗАЦИЯ И СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ЕВРАЗИЙСКОМ НАЦИОНАЛЬНОМ УНИВЕРСИТЕТЕ ИМЕНИ Л.Н. ГУМИЛЕВА

DIGITALIZATION AND SUPPORT OF PROFESSIONAL EDUCATION AT EURASIAN NATIONAL UNIVERSITY NAMED AFTER L. N. GUMILEV

Мамбеталина А.С.

*Евразийский национальный университет им. Л. Гумилева
Астана, Казахстан, mambetalina@mail.ru*

Mambetalina A.S.

*Eurasian National University. L. Gumilyova
Astana, Kazakhstan, mambetalina@mail.ru*

Аннотация: статья посвящена актуальному вопросу подготовки студентов высшего учебного заведения в условиях цифрового образования. Описаны опыт применения современных ресурсов и платформ в процессе обучения в национальном университете в Казахстане. Нами рассмотрена ИТ-инфраструктура ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, основные ее компоненты, а также Концепция моделирования бизнес-процессов в современном университете.

Ключевые слова: цифровое образование, ИТ-инфраструктура, Zoom-проприетарная программа, платформа Microsoft Teams, АИС «Platonus», массовый открытый онлайн-курс, университет.

Abstract: the article is devoted to the topical issue of higher education student training in the context of digital education. The experience of applying modern resources and platforms in the learning process at the national university in Kazakhstan is described. We reviewed the IT infrastructure of L.N.Gumilyov ENU, its main components, as well as the Concept of modeling business processes at the modern university.

Keywords: digital education, IT infrastructure, Zoom - proprietary program, Microsoft Teams platform, AIS «Platonus,» mass open online course, university.

Введение

Качество оказываемых услуг во всех сферах жизнедеятельности в современном мире становится первоочередной задачей формирования конкурентноспособного общества. Реальность пандемии коронавирусной инфекции COVID-19, которая затронула весь мир и подвергла всех новому испытанию, существованию в период карантина и полнейшей изоляции человека, привела нас к тому, что мы еще больше погрузились в мир цифрового обслуживания. Еще каких-то 25 лет назад в нашем государстве не было ни малейшего представления о том, что существует G-связь и мобильные сети, сегодня к нам врывается 5G и новые технологии, которые весьма актуальны в процессе образовательной деятельности в вузе. Ученые дают определения информационным технологиям, используемым для контакта между обучающим и обучающимися

и описывают вычислительную и микропроцессорную технику, необходимые для обмена и выполнения информационных операций [3, с. 27]. Как ученые-психологи, мы считаем, что цифровизация образования способствует улучшению качества представляемого материала, и сама методика электронного образования нацелена на личностно-ориентированный подход, в котором главный упор делается на интерактивное обучение. К средствам электронной обучающей среды относят информационные и коммуникационные технологии (ИКТ), способствующие сбору, трансляции, обмену, накоплению, передаче, хранению и обработке материалов, а также доступ к ресурсам интернета [2, с. 14].

Основная часть

Процесс цифровизации учебного процесса в Евразийском национальном университете им. Л.Н. Гумилева в 2020 году стал первоочередной задачей. В первую очередь, было принято решение о построении четкой ИТ-инфраструктуры [1, с. 25], указанной на рис. 1.

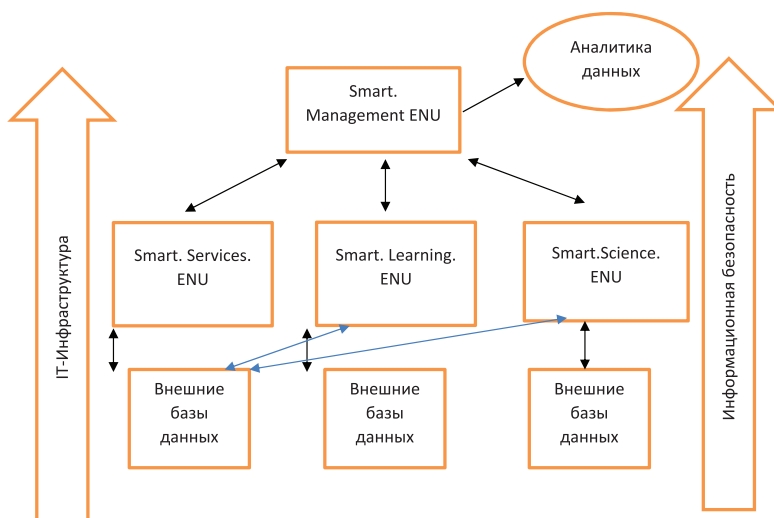


Рис. 1. ИТ-инфраструктура ЕНУ им. Л. Гумилева

Было принято решение о включении в «Дорожную карту» развития университета создание цифрового управления, включающая в себя процесс формирования единой базы знаний, состоящий из: академической деятельности, научной деятельности, международных связей, социального-гражданского развития, финансово-экономической и бухгалтерской отчетностей, процесса управления людьми. Весь процесс цифрового управления в вузе направлен на оказание качественных услуг профессорско-преподавательскому составу, обучающимся и сотрудникам. Принятая концепция по формированию модели умного цифрового управления будет реализована в 2021–2025 годах и будет состоять из следующих этапов, указанных на рис. 2.

	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33	36	40	43	46	49	52	55	58	60	
Анализ текущего состояния	■																				
Онтологическое моделирование бизнес-процессов ЕНУ по видам деятельности		■																			
SMART.Science.Monitor			■	■	■	■	■	■													
SMART.Learning.MOOCs									■	■	■	■									
SMART.Science.Repository									■	■	■	■									
SMART.Lerninig.DigitalStorefront													■	■	■						
SMART.Management.ENU			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
SMART.Services.ENU			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
SMART.Learning.LMS			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Рис. 2. Концепция моделирования бизнес-процессов ЕНУ им. Л. Гумилева

Для процесса профессиональной подготовки студентов важной составляющей является учебно-методическое сопровождение, которое в цифровом образовании успешно реализуется с помощью специальных цифровых площадок. В начальный период перехода к данной модели обучения, в университете профессорско-преподавательский состав освоил площадку Zoom-проприетарную программу для организации видеоконференций, на основе видеотелефонии, которая позволяла подключать одновременно до 100 устройств бесплатно, с 40-минутным ограничением для бесплатных аккаунтов. И на первоначальном этапе она была удобна, так как требования на переходном периоде были более упрощенными, так как с пандемией человечество столкнулось впервые за 100 лет. К сожалению, площадка вполне удовлетворяла возможностям обучения в онлайн-формате, но произошли проблемы с нарушением информационной безопасности, что нарушало сам учебный процесс. И провайдер в итоге повторяющиеся конференции ограничил до 20 минут. Это было несоотносимо с расписанием и качественным представлением знаний.

В связи с чем, был заключен договор на использование корпоративной платформы Microsoft Teams, которая используется в учебном и производственном процессах в университете в настоящее время. В учебных группах Teams удобно использовать для проведения установочных и итоговых конференций по всем видам практики, научно-методических семинаров, для обсуждения тем дипломных, магистерских и докторских работ, проведения предзащиты.

Наряду с данной площадкой вузом много лет используется АИС «Platonus», которая предоставляет возможность контроля и оценки учебного процесса, регистрации обучающихся, их идентификации, назначения учебных заданий, сбора ответов и представления учебных материалов в виде учебно-методического комплекса дисциплины-УМКД, включающего силлабус, задания для самостоятельной работы обучающихся, практические материалы и материалы рубежного и итогового контролей.

Одной из ведущих форм обучения, используемых для транслирования видеолекций в поточных аудиториях, которые позволяют охватывать большую аудиторию, является массовый открытый онлайн-курс – обучающий курс с массовым интерактивным участием с применением технологий электронного обучения и открытым доступом для студента, магистрантов и докторантов Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева. Евразийская платформа онлайн-курсов включает в себя 101 курс. Все лекции по циклу общеобразовательных дисциплин для студентов по всем направлениям профессиональной подготовки представлены на указанной платформе moos.eun. Обучающийся имеет доступ к лекциям на протяжении семестра, еженедельно предоставляется возможность прохождения тестирования после каждого занятия, что способствует выставлению оценок, контролю знаний и качественному осуществлению учебного процесса в условиях цифрового образования.

В Закон Республики Казахстан «Об образовании» включен пункт о применении дистанционного и смешанного обучения, что позволяет использовать цифровое образование наряду с традиционным проведением занятий в аудитории в офлайн-режиме.

Таким образом, современное образование уже невозможно представить без цифровых технологий.

Заключение

Современный этап развития общества характеризуется ускоренными темпами освоения технологий и электронных площадок, используемых в учебном процессе. Молодой студент, пришедший в университет, уже обладает навыками взаимодействия в киберпространстве и применения новых технологий на занятиях. Большие возможности и многообразие применяемых цифровых методов и методик сделают более интересным и значимым процесс подготовки, что непосредственно звучит из уст самих обучающихся. Возможность выбора площадок позволяет формировать разностороннюю, любознательную личность, способную к принятию решений, реализации практических задач и генерации smart-идей в любой профессиональной сфере. Цифровое образование стремительно вошло в жизнь мирового сообщества, предоставив новые возможности профессиональной подготовки студентов высшего учебного заведения. Непрерывно требуются новые идеи, подходы и технологии в профессиональном образовании, востребованность которого становится актуальной, как в подготовке, так и переподготовке высококвалифицированных специалистов. Поэтому качественное сопровождение обучающихся является актуальной задачей цифровой трансформации образования, которая должна быть решена всеми вузами в кратчайшие сроки.

Литература:

1. Yerkin Ongarbayev, Gulmira Bekmanova. The Education System is a Driver of Societal Transformation in Digital Format. [2021] No. 2(27). P. 24–26
2. Информационные коммуникационные педагогические технологии (обобщения и рекомендации): учебное пособие / В.А. Трайнев, И.В. Трайнев. – 4-е издание. – М. Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2009. – 280 с.
3. Толковый словарь терминов понятийного аппарата информатизации образования / сост.: И.В. Роберт, Т.А. Лавина. – М.: Изд-во Института Информатизации образования РАО, 2006. – 88 с.

**ПОСТРОЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ МЕХАНИЗМОВ
ЦИФРОВИЗАЦИИ ОРГАНИЗАЦИЙ ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ
ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

**BUILDING MODERN MECHANISMS
DIGITALIZATION OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS IN THE CONDITIONS OF
THE FUNCTIONING OF THE DIGITAL ECONOMY**

Ткачева А.И.

*Алматинский гуманитарно-экономический университет,
Павлодар, Республика Казахстан, E-mail: nastya.tk98@mail.ru*

Титков А.А.

*Торайгыров университет, Павлодар, Республика Казахстан,
E-mail: Alexey-pvl@mail.ru*

Tkacheva A.I.

*Almaty Humanitarian and Economic University,
Pavlodar, Republic of Kazakhstan, E-mail: nastya.tk98@mail.ru*

Titkov A.A.

*Toraighyrov University, Pavlodar, Republic of Kazakhstan,
E-mail: Alexey-pvl@mail.ru*

Аннотация: статья посвящена актуальным тенденциям, вопросам и методологии проектирования механизмов цифровизации организаций образования в условиях построения цифровой экономики. Особое внимание акцентировано на виды бизнес-процессов в организациях образования, которые выступают предметом цифровизации. По результатам исследования обозначены потенциальные качественные и количественные выгоды организаций образования в области повышения эффективности их деятельности.

Ключевые слова: организации образования; цифровизация; механизмы цифровизации; бизнес-процессы; информационные технологии.

Abstract: the article is devoted to current trends, issues and methodology for designing mechanisms for the digitalization of educational organizations in the context of building a digital economy. Particular attention is focused on the types of business processes in educational organizations that are the subject of digitalization. According to the results of the study, the potential qualitative and quantitative benefits of educational organizations in the field of increasing the efficiency of their activities are indicated.

Keywords: educational organizations; digitalization; digitalization mechanisms; business processes; Information Technology.

Введение.

В системе функционирования современной рыночной экономики, одним из глобальных трендов является цифровизация бизнес-процессов на всех уровнях экономической системы: макро-, мезо- и микроэкономические уров-

ни. Процессы цифровизации свойственны организациям всех форм собственности и отраслевой принадлежности и носят актуальный характер не только в производственном секторе экономики, но и в социальной сфере, включая отрасль образования. Цифровизация отрасли образования, организаций высшего и профессионального образования в Республике Казахстан развивается с 2010 года. В данном аспекте основные тенденции сосредоточены по таким направлениям, как: создание интернет-сайтов вузов; создание корпоративных сайтов; создание систем цифровизации процессов подготовки и переподготовки кадров; создание цифровых платформ для дистанционного обучения [1, с. 103]. Важное значение на развитие цифровизации отрасли образования оказала Государственная программа «Цифровой Казахстан», где акцент сделан на повышение цифровой грамотности населения, подготовку кадров для цифровой экономики [2]. Для цифровизации отрасли образования в Республике Казахстан поэтапно создается цифровая инфраструктура, охватывающая такие элементы, как: интернет и услуги цифровой связи; организации разрабатывающие и производящие информационные технологии; организации, предоставляющие инжиниринговые услуги в области IT-технологий [3; 4, 18 с.].

Несмотря на существующие тенденции становления процессов цифровизации отрасли образования, применительно к ней существуют как общие, так и частные резервы совершенствования и развития. На макроэкономическом уровне, а также в региональных экономических системах отрасль образования занимает сравнительно малый удельный вес, как в системе социальной сферы, так и структуре валового внутреннего (регионального) продукта. Наблюдается сравнительно малые инвестиции, капитальные затраты в развитие отрасли образования и ее цифровизацию [5, с. 106; 6, с. 108]. На микроэкономическом уровне основной акцент сделан на цифровизации процесса обучения, а не на цифровизации бизнес-процессов, имеющих место в процессе управления организации образования. Это влияет негативно на эффективность систем менеджмента организаций образования. Снижает их привлекательность со стороны потенциальных потребителей, поставщиков ресурсов и инвесторов. В ближайшей стратегической перспективе в организациях образования Республики Казахстан должны быть разработаны и применимы на практике современные комплексные механизмы цифровизации бизнес-процессов, ориентированных на эффективность менеджмента.

Основная часть. В современной рыночной экономике функционирование организаций образования подчинено общим законам менеджмента. Основная методология современного менеджмента – применение процессного подхода, проектирование организационно-управленческих структур, деятельность которых выстраивается не на принципах подчинения, а на принципах взаимодействия [7; 8]. Функционирование и взаимодействие всех процессов в организации образования необходимо выстраивать на принципах движения цифровой информации (рис. 1).

Примечание: составлено авторами

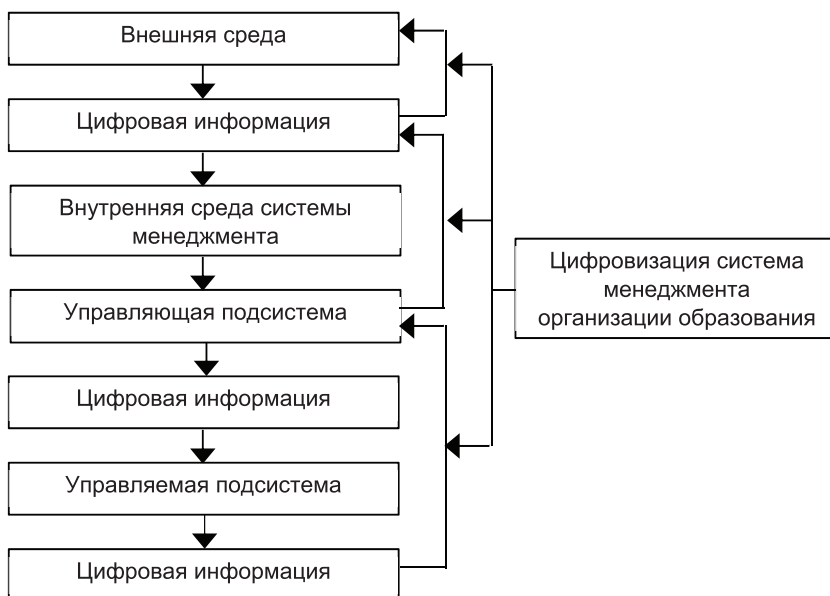


Рис. 1. Процесс движения цифровой информации в системе менеджмента организации образования

При построении механизмов цифровизации организации образования, в системе менеджмента следует обозначить следующие основные ведущие бизнес-процессы:

- маркетинговая деятельность;
- инвестиционный процесс;
- академический, научный процессы;
- коммерческая деятельность;
- кадровое обеспечение;
- финансово-экономическая деятельность;
- планово-экономическая деятельность.

Для инжинирингового обслуживания и цифровизации основных бизнес-процессов организации образования создается внутренняя инфраструктура:

- цифровой офицер;
- департамент информационных технологий;
- отделы IT-процессов.

Алгоритм цифровизации бизнес-процессов сопровождается следующим инструментарием:

- интернет-сайты общего доступа;
- корпоративные локальные интернет-сайты;
- коммерческие интернет-системы;
- цифровая IT-система академического и научного процесса;
- корпоративная электронная почта;

- корпоративная система электронного документооборота;
- программное обеспечение автоматизации финансово-экономических процессов.

В комплексе модель построения системы цифровизации организации образования представлена на рис. 2.

Примечание: составлено авторами



Рис. 2. Модель построения системы цифровизации организации образования

Входными информационными данными выступают:

- BIG-данные в области глобальных тенденций экономики, инноваций, конкуренции, образования;
- маркетинговые BIG-данные о глобальных тенденциях рынка труда, спросе и предложения на прогрессивные знания, навыки и компетенции по отраслевым направлениям;
- маркетинговые BIG-данные о состоянии национальной и региональной экономики, национального и регионального рынка труда;
- рекрутинговая информация со стороны реального сектора экономики, карты компетенций предприятий малого, среднего и крупного бизнеса;
- информация законодательного, нормативно-правового характера;
- данные социологических исследований.

На основе входных информационных данных принимаются все виды

управленческих решений в рамках всех видов бизнес-процессов, в частности:

- миссия и видение организации образования;
- стратегическая цель и стратегические задачи;
- инновационные образовательные программы;
- программа научно-исследовательской деятельности;
- ресурсные потенциал и инвестиции в его развитие;
- производственная программа и производственная мощность организации образования;
- данные, характеризующие качество и конкурентоспособность;
- планы, прогнозы финансовых потоков;
- прогнозы показателей эффективности деятельности организации образования.

Выходные данные формируются и систематизируются по следующим направлениям:

- данные об инфраструктуре организации образования;
- данные о ресурсах (основной капитал, оборотные средства, человеческие ресурсы, интеллектуальная собственность);
- данные об академическом и научном процессах;
- данные, характеризующие издержки и себестоимость организации образования;
- текущие данные, характеризующие отчетные показатели эффективности деятельности организации образования.

При построении современных механизмов цифровизации организации образования необходимы инвестиционные вложения, приоритеты которых представлены на рис. 3.

Примечание: составлено авторами

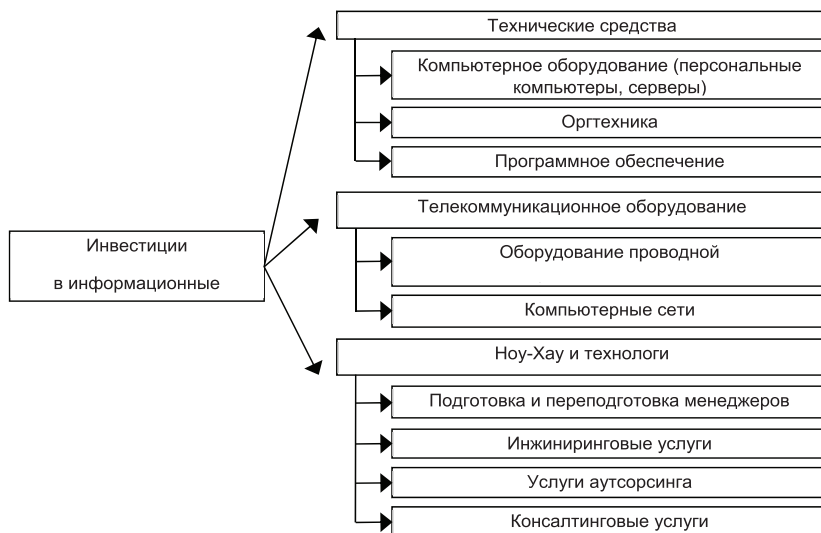


Рис. 3. Направления вложения инвестиций в цифровизацию деятельности организации образования

Заключение. Внедрение информационных технологий на системной основе в менеджмент организации образования позволяет достичь определенных как количественных, так и качественных результатов.

К качественным результатам следует отнести:

- совершенствование организационно-управленческой структуры;
- совершенствование всех видов бизнес-процессов;
- упразднение нецелевых бизнес-процессов;
- оптимизация бизнес-процессов по временным затратам;
- повышение степени достижения стратегических целей и задач;
- повышение качества труда человеческих ресурсов;
- повышение конкурентоспособности;
- повышение качества услуг в рамках академического и научно-исследовательского процессов.

К количественным показателям относятся:

- минимизация всех видов затрат в рамках функционирования бизнес-процессов;
- снижение производственной себестоимости и административно-хозяйственных расходов;
- повышение производительности труда;
- минимизация текучести кадров;
- достижение высокого уровня прогрессивности показателей эффективности деятельности организации образования.

Исследование принципов построения механизмов цифровизации организаций образования на основе информационных технологий показывает, что данные технологии призваны совершенствовать бизнес-процессы, повышать уровень их эффективности и результативности. Применение современных цифровых информационно-коммуникационных технологий в менеджменте организаций образования будет находиться всегда в зависимости от уровня развития науки, техники и технологий в стране, объемов инвестиций в данные технологии не только на уровне предприятий, отраслей, но и государства в целом.

Литература:

1. Государственная программа «Цифровой Казахстан». Электронный ресурс: <https://digital.kz/o-programme/>
2. Как внедряется цифровизация в казахстанское образование. Электронный ресурс: <https://strategy2050.kz/ru/news/52316/>
3. Мулдахметов З.М., Газалиев А.М. Цифровизация казахстанского образования: основные направления и перспективы развития // Человеческий капитал: журнал. – 2020. – №4(136), – С. 101–107.
4. Нив. Г. Организация как система. Принципы построения устойчивого бизнеса Эдвардса Деминга. – М.: Альпина Паблишер, 2011. – 370 с.
5. Поляков А.Н. Уильям Эдвардс Деминг, его взгляды и их истоки (рус.) // Management: журнал. – 2019. – № (51) – 2019. – С. 72 – 76.
6. Предварительные данные за 2020 год. Статистический сборник. Астана, 2021. – 276 с.
7. Павлодарская область в 2020 году. Статистический ежегодник. Павлодар, 2021. – 233 с.
8. Развитие связи и информационно-коммуникационных технологий в Республике Казахстан. Статистический сборник. 2016–2020. Астана, 2021. – 51 с.

О ПРИМЕНЕНИИ МЕТОДА ПРОЕКТОВ ВО ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ КОЛЛЕДЖА (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ)

ABOUT THE APPLICATION OF THE PROJECT METHOD IN THE EXTRACURRICULAR ACTIVITIES OF A COLLEGE TEACHER (FROM WORK EXPERIENCE).

Долженко Р.П.

*Кара-Балтинский технико-экономический колледж имени М.Т. Ибрагимова.
Город Кара-Балта, Кыргызская Республика, dolzhenko-1963@list.ru*

Dolzhenko R.P.

*Kara-Balta Technical and Economic College named after M.T. Ibragimov.
Kara-Balta city, Kyrgyz Republic, Kyrgyz Republic, dolzhenko-1963@list.ru*

Аннотация: в докладе рассматривается применение проектного метода обучения во внеурочной деятельности преподавателя. Описаны особенности метода проектов. Приведены примеры использования метода проектов во внеурочной деятельности колледжа.

Ключевые слова: метод проектов, исследовательские, практико-ориентированные, информационные проекты.

Abstract: the report examines the application of the project method of teaching in the extracurricular activities of the teacher. The features of the project method are described. Examples of using the project method in extracurricular activities of the college are given.

Keywords: project method, research, practice-oriented, information projects.

Введение.

В условиях современной системы образования Кыргызской Республики, перехода на новые Государственные образовательные стандарты, пилотирование и внедрение Профессиональных стандартов, в основу которых положен компетентностный подход, требуется поиск и использование инновационных технологий, новых методов и форм обучения для формирования специалиста, соответствующего современным требованиям общества и рынка труда.

Одной из таких прогрессивных форм является проектная деятельность студентов, которая позволяет сформировать у студентов способность самостоятельно мыслить, добывать и применять знания, тщательно обдумывать принимаемые решения и чётко планировать действия.

Основная часть.

Проектный метод возник в начале XX века в США. Основателем этого метода считается американский психолог, философ и педагог Джон Дьюи. Он и его последователь, профессор педагогики Уильям Килпатрик считали, что «...метод проекта дает возможность показать детям их личную заинтересованность в приобретаемых знаниях, которые могут и должны пригодиться им в жизни...» [1].

Сегодня метод проектов представляет собой педагогическую технологию, ориентированную не на интеграцию фактических знаний, а на их применение и приобретение новых [2]. Он реализуется как целостная технология обучения, которая дает студентам возможность овладеть универсальными учебными действиями как основой дальнейшего самообразования и способствует развитию обучаемых.

Основные этапы работы над проектом:

- постановка проблемы;
- конкретная и достижимая цель;
- предварительное планирование работы;
- сбор и анализ данных;
- продукт проекта;
- публичная защита (выступление с сообщениями);
- самооценка.

В процессе работы у студентов формируется культура умственного труда, технологии исследовательской деятельности, правила самостоятельной осознанной работы, возможность максимального раскрытия своих творческих возможностей, а также появляется чувство удовлетворения от самого процесса работы, ее значимости, формируется положительная мотивация к учебе, ожидание успеха при защите проекта [3].

В последние годы проектная деятельность стала частью моей работы по дисциплинам «Информатика» и «Информационные технологии в профессиональной деятельности». Накоплен определенный опыт создания исследовательских проектов со студентами, проведения заключительных обобщающих конференций. Проектную деятельность можно рассматривать и как особое направление внеклассной работы, углубляющее, расширяющее знания по предметам.

Можно выделить следующие типы проектов:

- исследовательские;
- практико-ориентированные (прикладные);
- информационные.

В 2022 году в КТЭК им. М.Т. Ибрагимова прошла конференция по защите исследовательских и информационных проектов на тему «Информационные технологии в моей будущей профессии».

Цели конференции:

- защита проектов студентов 2 и 3 курсов по дисциплинам «Информатика» и «Информационные технологии» в профессиональной деятельности;
- определение роли информационных технологий в профессиональной деятельности, будущих специалистов, выпускников колледжа;
- выявление необходимости использования информационных технологий в своей будущей специальности;
- популяризация дисциплин «Информатика» и «Информационные технологии» в профессиональной деятельности.

Руководители проектов студентов – преподаватели отделения контрактного обучения: Долженко Р.П., Лопаткин В.А.



Фото 1. КТЭК им. М.Т. Ибрагимова. 19.11.2021 г. Жюри конференции: администрация, преподаватели, студенты- выпускники колледжа

Исследовательские проекты. Среди студентов, подготовивших работы, были представлены все специальности нашего колледжа. Тематика выступлений разнообразна и интересна.

- Изучение информационных технологий в сфере автосервисных услуг по специальности «Эксплуатация транспортного электрооборудования и автоматики». Студенты 3-го курса раскрыли сущность и назначение программ для компьютерной диагностики автомобильных систем электрооборудования, анализа автомобиля полностью, включая подушки безопасности. Программы, которые идеально справляются с задачей учета заправок, статистикой расхода бензина и даже денежных затрат, отображают коды ошибок, температуры двигателя, расхода топлива, оборотов и т.д.

Изучение БУИС – бухгалтерских информационных систем по специальности «Экономика и бухгалтерский учет». Целью данного проекта являлось выяснить, какое значение имеет компьютер и бухгалтерские информационные системы на предприятиях и фирмах. Раскрыты задачи, особенности и структура БУИС. Студентка отразила в своем докладе все многообразие программ бухгалтерского учета и подробно описала работу программы автоматизации бухгалтерского учета и управления «1С: Бухгалтерия».



Фото 2. КТЭК им. М.Т. Ибрагимова. 19.11.2021 г. Раимбекова Майрам, студентка группы 3-БУХ, проект «Изучение БУИС – бухгалтерских информационных систем»

– Изучение сайта налоговой службы Кыргызской Республики по специальности «Налоги и налогообложение».

Цель проекта: выяснить, какое значение имеет сайт налоговой службы Кыргызской Республики для предпринимателей, физических и юридических лиц.

Для выполнения этой цели были поставлены задачи:

1. Изучение сайта налоговой службы Кыргызской Республики.
2. Описание основных разделов сайта и создание их скриншотов.
3. Создание презентации.
4. Написание отчета о проделанной работе.

Проектным продуктом является презентация основных разделов сайта налоговой службы Кыргызской Республики.



Фото 3. КТЭК им. М.Т.Ибрагимова. 19.11.2021 г. Марлес кызы Адинай, студентка группы 3-НАЛ, проект «Изучение сайта налоговой службы Кыргызской Республики»

В колледже преподаватели предложили студентам учебных групп выбрать любую тему, по которой они хотели бы создать проект. Студенты выбирают тему исследования, преподаватель помогает в работе по содержанию, целеполаганию, консультирует по созданию презентации.

Итоги проектов порадовали всех участников конференции и жюри: определены победители и награждены грамотами все участники. Организаторы разработали систему оценки проектов, по которой жюри, состоящее из преподавателей и студентов, определили победителей.

Информационные проекты. Данный тип проектов мы применяли для сбора информации по определенной теме. На конференции представлены следующие информационные проекты:

1. Чем могут помочь облачные технологии участникам молочной отрасли? Проект по специальности «Технология молока и молочных продуктов». Студенты отразили достоинства «облачных» технологий: возможность доступа к данным с любого устройства, сохранность данных, шифрование данных, низкая стоимость, экономия средств на программное обеспечение, экономия на ИТ-специалистах, экономия серверного дискового пространства, доступ к образованию людей с ограниченными возможностями. Использование совре-

менных технологий на молокозаводах, маслозаводах и сыроваренных цехах очень актуальна – можно обеспечить прослеживаемость процесса производства и качества готовой продукции, работать и проводить сервисное обслуживание удаленно, повысить эффективность и экологичность производства.

Что такое бортовой компьютер и зачем он нужен? – проект по специальности «Эксплуатация транспортного электрооборудования и автоматики». В данной работе раскрыты следующие вопросы: что такое бортовой компьютер, для чего нужен БК, эволюция и характеристики лучших, по мнению специалистов, бортовых компьютеров производства разных стран.



Фото 4. КТЭК им. М.Т. Ибрагимова. 19.11.2021 г. Победители: Герман Максим, Мамытов Канат, студенты группы 2-АЭ, проект «Что такое бортовой компьютер и зачем он нужен?»

Использование ИТ для хлебопекарного и кондитерского производства – проект по специальности «Технология хлеба, кондитерских и макаронных изделий». Помочь в эффективном развитии хлебопекарных предприятий призваны информационные технологии, в число которых входят и информационные системы – современные инструменты, помогающие собственникам бизнеса и руководителям предприятий принимать действенные управленческие решения и производить конкурентную продукцию по рентабельным ценам. Цель проекта – изучить основные возможности программы «1С: Предприятие для хлебобулочного и кондитерского производства». Студенты отмечают, что наиболее известным и востребованным, максимально адаптированным под специфические особенности хлебобулочного и кондитерского предприятия является отраслевое решение «1С: Хлебобулочное и кондитерское производство», разработанное на основе системы ERP-класса «1С: Управление производственным предприятием» фирмой «1С» совместно с компанией «1С-Архитектор бизнеса».

Тема проекта: «Инженерная и компьютерная графика для техников-механиков промышленного производства и сантехнических устройств». В работе показаны история своей профессии, прикладные компьютерные программы для выполнения чертежей и проектирования деталей машин, построения геометрических фигур в автоматическом режиме, профессиональное, программное обеспечение для создания 2D и 3D чертежей и схем.

Как показали результаты проектной деятельности, у студентов достаточно успешно формировались исследовательские умения. Они с интересом разрабатывали предложенные им исследовательские темы, работали с информацией: находили, выделяли главное, структурировали, кратко излагали, работали с программой PowerPoint. Большинство участников освоили программу Camtasia Studio 8 и записали видеоролики по своим проектам.



Фото 5. КТЭК им. М.Т. Ибрагимова. 19.11.2021 г. Участники конференции

Заключение.

Таким образом, мы наблюдали рост познавательного интереса студентов к проектировочной деятельности в области информатики и информационных технологий в профессиональной деятельности.

Метод проектов позволяет формировать некоторые личностные качества и выработать определённые умения:

- организовывать собственную деятельность, выбирать методы и способы выполнения профессиональных задач;
- осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития;
- владеть информационной культурой, анализировать и оценивать информацию с использованием информационно-коммуникационных технологий;
- осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития;
- брать на себя ответственность за работу членов команды, результат выполнения заданий;
- самостоятельно определять задачи личностного развития, заниматься самообразованием.

И очень важно научить студентов работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, таким образом мы формируем у студентов общие и профессиональные компетенции, необходимые современному выпускнику среднего профессионального образования.

Литература:

1. Килпатрик, В. Метод проектов. [Текст] / В. Килпатрик.Л.: Брокгауз–Ефрон, 1925. – 43 с.
2. Колесникова И.А. Педагогическое проектирование / И.А. Колесникова, М.П. Горчакова-Сибирская. – М.: Академия, 2007. – 288 с.
3. Лернер, И.Я. Дидактические основы методов обучения: / И.Я. Лернер. – М.: Академия, 2001. – 272 с.
4. Полат, Е.С. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования [Текст] / Е. С. Полат. – М.: Издательский центр «Академия», 2003. – 272 с.

ГЕЙМИФИКАЦИЯ В ОБРАЗОВАНИИ

GAMIFICATION IN EDUCATION

Кыдыралива Мээрим Эриковна

Колледж экономики и сервиса

Кыргызский экономический университет им. М.Рыскулбекова, Бишкек,

Кыргызстан

torugart4@gmail.com

Kydyralieva Meerim Erikovna

College of Economy and Service

Kyrgyz Economic University named after M.Ryskulbekov, Bishkek, Kyrgyzstan

torugart4@gmail.com

Аннотация: «геймификация» – модное слово, которое уже много лет широко используется в сфере образования и обучения. Чтобы достичь поставленных целей в игре человеку приходится думать на два шага вперед – анализировать, запоминать, обдумывать последствия, пути выхода и принимать решения максимально быстро. Все как в жизни.

Ключевые слова: геймификация, видеоигры, симуляторы, мотивация, навыки, образование, модуль, наука, компьютерные игры.

Abstract: ‘gamification’ is a fancy word that has been largely used in the education and learning sector for many years. In order to achieve the goals set in the game, a person has to think two steps ahead – to analyze, remember, consider the consequences, the ways out and make decisions as quickly as possible. It’s just like life.

Keywords: gameplay, video games, simulators, motivation, skills, education, module, science, computer games.

Введение.

До недавнего времени считалось, что видеоигры «убивают» время и наносят вред геймерам, но это мысль былых времен. На данный момент многими учеными доказано, что видеоигры развивают пространственное мышление. Популярность видеоигр растёт с каждым годом не только среди детей, но и среди работающей молодёжи. Геймификацией называется применение игровых инструментов для решения стратегических задач и логического мышления. Сегодня многими странами геймификация хорошо применяется в трёх областях – в науке, образовании и менеджменте. Чтобы достичь поставленных целей в игре, человеку приходится думать на два шага вперед – анализировать, запоминать, обдумывать последствия, пути выхода и принимать решения максимально быстро. Все как в жизни. Можно отметить 3 ключевые причины быстрого формирования геймификации: связь между игрой и процессом обучения у учащихся, тенденции рынка и стремительно растущий интерес людей разных возрастов к играм. Американский университет имени Роберта Морриса провел исследования, которые подтвердили, что компьютерные игры полезны.

Благодаря проведенному исследованию ученые выделили ряд положительных эффектов от видеоигр и использования симуляторов игр в учебных заведениях – развитие логического мышления, усиление памяти. Кроме того, игры учат принимать решения самостоятельно, развивают общение.

Основная часть.

Геймификация – это инструмент, который может создать мотивацию и интерес в процессе обучения. Вся связь состоит в том, что у геймификации и видеоигры одна и та же цель: разобрать и решить проблему, мотивировать и стимулировать учащихся к обучению посредством игрового мышления и составления «тактик» сценариев. Внедрение игровых элементов в образование может полностью изменить то, как мы учимся. Молодое поколение проводит большую часть своего времени в Интернете. Недавние исследования проводимые послепадемионный период показали, что 55% представителей молодого поколения используют свои смартфоны более 5 часов ежедневно. Не так давно произошедшее исследования выявило, то что студенты, обучающиеся при помощи игровых методов обучения, демонстрируют высокие показатели в обучении, нежели те, кто обучается по традиционной системе. Специально в играх используются такие функции, как очки, таблицы лидеров и трофеи, чтобы мотивировать и вовлечь игроков продолжать играть, тем самым продолжать процесс познания и обучения. Мы можем наблюдать, как при помощи игры скучные задания становятся интересными, а сложные – простыми. Игры вовлекают студентов в процесс и облегчают восприятие информации, тем самым привносят элемент игры в учебный процесс – сам процесс обучения становится намного интереснее не только для подрастающего поколения, но и для тех, кто решил пройти переквалификацию. Геймификация может изменить отношение к обучению как к рутине и превратить её в нечто приятное, чего ученики с нетерпением ждут. Геймификация в образовании не должна терять свою действительность игры, всю необходимую лекционную информацию можно замаскировать в миссию, квест и т.д. Хотя эта концепция может показаться новой, она присутствует в современном образовании уже довольно давно. Давайте рассмотрим несколько успешных примеров геймификации:

Дуолинго – это приложение для изучения языка является прекрасным примером геймификации, используемой для обучения (рис. 1). Шахтёрское ремесло – хотя обучение может быть не первым, что приходит на ум, когда вы слышите слово MinecraftEDU, оно стало очень мощным образовательным инструментом. Имея более 500 млн пользователей по всему миру, они явно хорошо используют методы геймификации. (рис. 2)

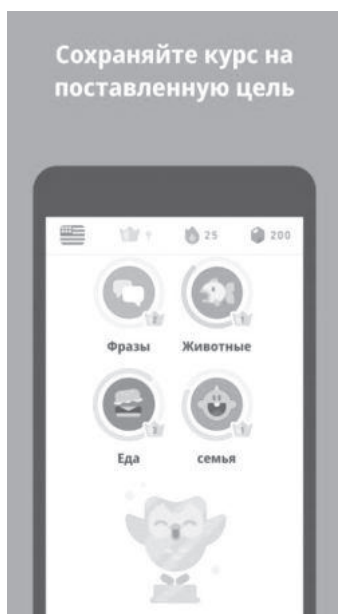
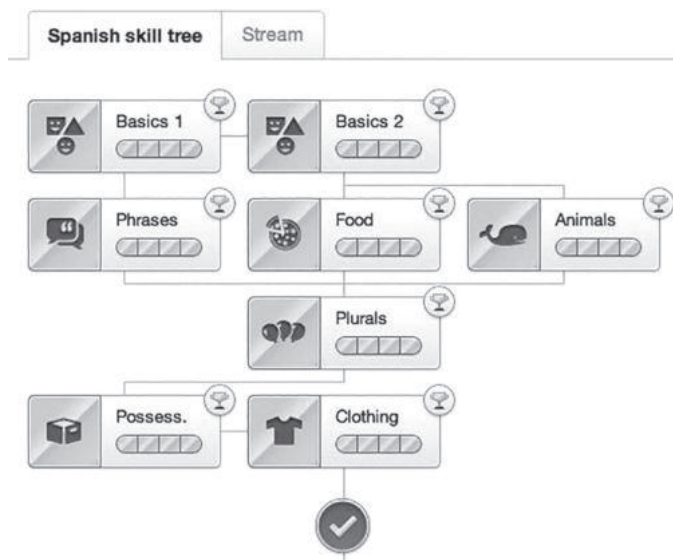


Рис. 1. Интерфейс приложения Дуолинго¹

¹ Гейб Зикерманн и Джоселин Линдер – Геймификация в бизнесе / 2014



Рис. 2. Обучающий процесс на основе игры MinecraftEDU¹

Доктор Арне Мэй, сотрудник Германского университета Регенсбург, проводил исследование, где выяснилось, что серое вещество увеличивается за несколько недель в результате освоения мозгом нового навыка. Кроме того, учёные со всего мира сходятся во мнении, что сама игра (которая состоит из цикла задача-достижение-награда) способствует выработке допамина в мозгу, что в свою очередь усиливает желание играть. Рассмотрим другой пример – в 2009 году для Нью-Йорка свои двери распахнула абсолютно новая школа Quest to Learn (рис. 3). Особенностью школы стала уникальная и совместная работа педагогов с разработчиками виртуальных игр, которые выстроили абсолютно весь процесс обучения учащихся как виртуальную игру образования. Учащиеся получали задания по пройденным темам через социальную сеть, которая была создана специально для этой школы. Вместо привычных заданий учащиеся получали задания – квесты. По результатам квеста учащийся получает оценку по предмету, а выполнив цельную игровую миссию квеста, запоминает форму-

¹ Д.Хантер, К.Вербах. М./ Вовлекай и властвуй. Игровое мышление на службе бизнеса/ 2014 г.

лу и учиться решать уравнения. Для прозрачности образования все результаты заданий-квестов были открыто опубликованы в той же школьной социальной сети. Такая система позволила каждому учащемуся следить за достижениями товарища по классу. Сами учащиеся узнавали, кто в какой теме разобрался лучше или хуже. При необходимости каждый учащийся мог прийти за советом к «эксперту» – педагогу для выполнения новых миссий-заданий. Школа проводила свою статистику и средний показатель посещаемости учащихся нового подхода составила 94%. На выпускных экзаменах 54% выпускников показывали хорошие результаты, когда по сравнению с обычной школой этот показатель был равен 30% учащихся. Поэтому определённно школу Quest to Learn можно считать успешным примером геймификации образования.



Рис. 3. Процесс объяснения выполнения обучающего квеста в школе Quest to Learn¹

¹ «Gamification, Game-based Learning, Serious Games: Any Difference?», опубликованного в

Одним из самых известных и гениальных примеров использования геймификации в науке принадлежит игре Foldit. Сама игра была создана в Вашингтонском университете в 2008 году и была посвящена фолдингу белка. Белок представляет собой цепь аминокислот, которая при разных условиях сворачивается в организме в трехмерную структуру (рис. 4). В игре головоломке Foldit игрок мог выстроить свою структуру сворачивания белка в цепь и если сверка была удачной, игрок получал очки. Сохраненные данные были направлены ученым, а они в свою очередь фиксировали самые сложные получившиеся структуры свёртывания. Такая виртуальная лаборатория стала отличным помощником в поиске новых вакцин. Затем в 2010 году в игре был создан новый квест, благодаря которому игроки смогли выяснить, как свёртывается белок ретровируса, который вызывает СПИД у обезьян. Учёные не могли справиться с этой задачей почти 15 лет, – а благодаря игре две команды игроков Foldit решили этот алгоритм свёртывания за 2 дня. Результаты исследования на основании игры были опубликованы в журнале, отметив при этом команду игроков Foldit, команду разработчиков образовательной игры Foldit, которые внесли наибольший вклад в открытие.

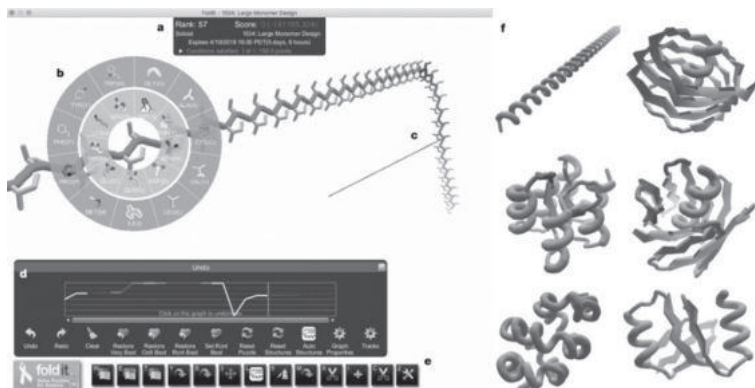


Рис. 4. Геймплей игры Foldit¹

Школьный учитель физики Шон Янг в 2014 создает ролевую онлайн-игру Classcraft, которая на данный момент используется в образовательном процессе более чем в 25 странах мира. Это ролевая игра, где учащиеся создают виртуального игрока самого себя и выполняют школьные задания в игре, а преподаватель также создает виртуальный образ себя и помогает в выполнении заданий. Данная обучающая игра получила большую популярность во время пандемии COVID-19, когда обучение перешло на удалённый процесс (рис. 5).

Learning Solutions Magazine.

¹ «Gamification, Game-based Learning, Serious Games: Any Difference?», опубликованного в Learning Solutions Magazine.

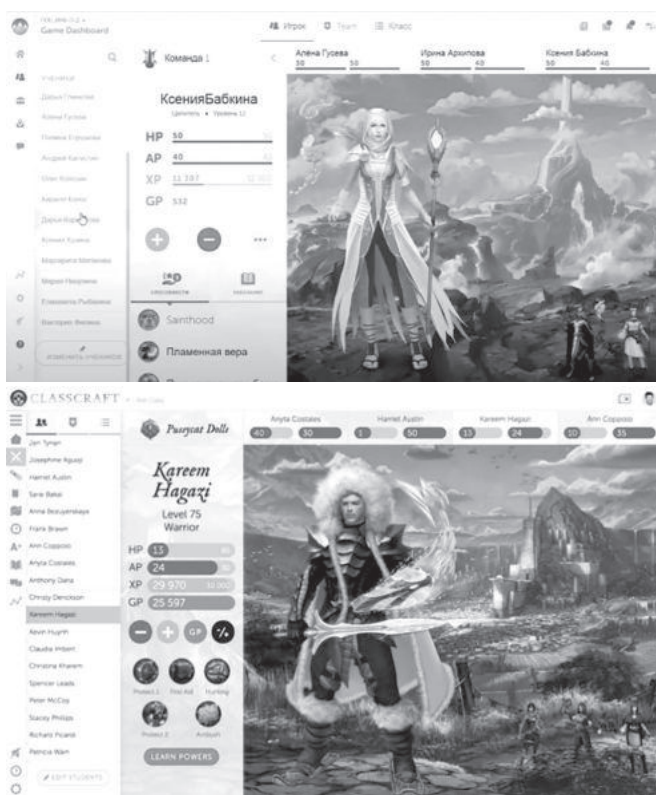


Рис. 5. Элементы показа статистики успеваемости в игре Classcraft¹

Исследования, проводимые по показателям гейфикации в образовании, устанавливают, что геймификация способствует освоению нового материала, навыков, формированию самостоятельности и мотивирует учащихся к получению знаний. На одном из исследований эффективной работы современных компаний многие топ-менеджеры признались, что добились определённого успеха благодаря тому, что смогли предварительно обработать и проиграть «сценарий» развития компании благодаря играм-симуляторам. Это ещё раз подтверждает, что уже сейчас нужно внедрять геймификацию в образовательную систему всех поколений. В некоторых видеоиграх предлагается, что каждому игроку сохраняют индивидуальную разбивку или, другими словами, индивидуальную статистику производительности игрока, где показаны подробные описания личных достижений, собранных очков, сильных и слабых сторон прохождения миссии. Также игра даёт данные анализа производительности в сравнении с другими игроками. Преподаватели смогут увидеть непредвзятую информацию о том, как студенты освоили модуль. Данные, по-

¹ «Gamification, Game-based Learning, Serious Games: Any Difference?», опубликованного в Learning Solutions Magazine.

лучаемые в игре являются объективными и могут помочь как студентам, так и преподавателям. И педагоги и учащиеся будут всегда в курсе своей прогрессии и регрессии, увидят со стороны где и какие совершают ошибки, поймут, какие показатели стоит им улучшить. Именно поэтому геймификация может быть частью модульной аттестации. Другим инструментом геймификации может стать обучение путём проб и ошибок. Если учащийся принял неправильное решение в игре и провалил миссию, это не может быть поводом, чтобы закончить игру. При помощи подсказки педагога учащийся может исправить ошибку, скорректировать стратегию, пройти заново миссию и наконец выиграть игру, то бишь сдать модуль по изучаемому предмету. [6.3] Личным примером геймификации для меня стало повышение квалификации на базе компьютерного симулятора, разработанного Московской школой управления «СКОЛКОВО» в рамках Международной программы содействия развитию систем СПО и рынков труда стран СНГ, Азии и Ближнего Востока. Данная игра была построена на реальных рыночных условиях и кейсах и ориентирована на развитие бизнеса (рис. 6).

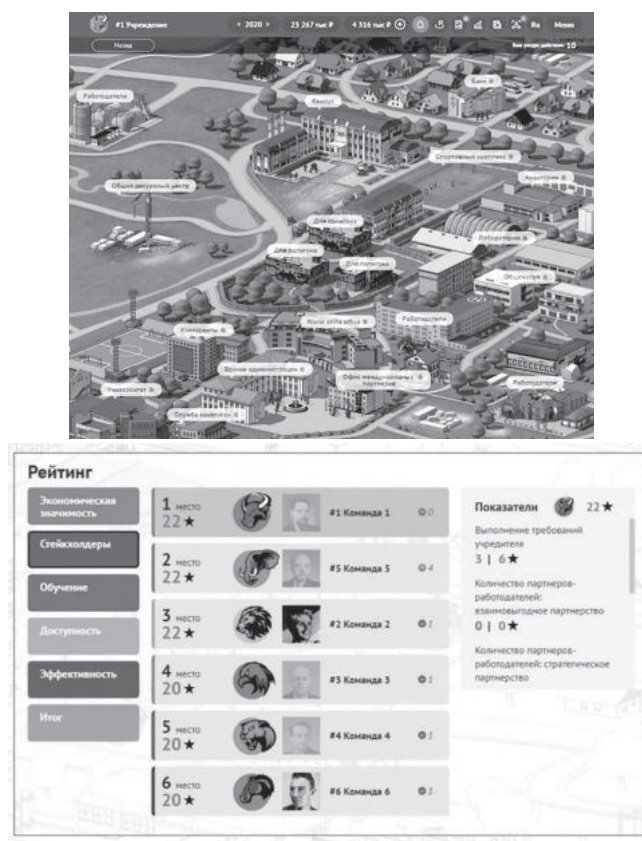


Рис. 6. Симулятор по управлению СПО Московской школы «СКОЛКОВО»¹

¹ Статья Московской школы управления СКОЛКОВО – Моделирование игр для новых образова-

Заключение.

В заключение хотелось отметить, что при условии верной реализации геймификации в образовании такой подход к обучению может действительно подойти всем вне зависимости от возраста, пола. Геймификация уже становится прочным окном в новое образование молодого поколения, способного изучать новые вещи при помощи виртуальных образовательных игр. Работа по персональной ведомости успеваемости, принятие получавших показателей, обучающие истории и новый подход к обучению показывает, что геймификация учитывает потребности каждого обучающегося. Геймификация – невероятно мощная стратегия и отличный способ мотивировать учащихся. По мере того, как мир образования становится все более цифровым, мы можем ожидать увеличения количества методов геймификации.

Литература:

1. Гейб Зикерманн и Джоселин Линдер – Геймификация в бизнесе / 2014.
2. Д. Хантер, К. Вербах. М.,/ Вовлекай и властвуй. Игровое мышление на службе бизнеса/ 2014 г.
3. Джейн Макгонигал / Реальность под вопросом. Почему игры делают нас лучше и как они могут изменить мир / 2018.
4. Карл Капп / Геймификация в обучении /2012.
5. Статья Московской школы управления СКОЛКОВО – Моделирование игр для новых образовательных и бизнес-решений.
6. «Gamification, Game-based Learning, Serious Games: Any Difference?», опубликованного в Learning Solutions Magazine.

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

DIGITAL TRANSFORMATION OF VOCATIONAL EDUCATION FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Ибодуллоев М.Н.

*Общественный фонд «Гражданская инициатива политики интернета»,
Душанбе, Республика Таджикистан, E-mail: ibodulloev@gmail.com*

Каюмова С.Р.

*Таджикский государственный финансово-экономический университет
Душанбе, Республика Таджикистан*

Ibodulloev M.N.

*Public fund Civil Internet Policy Initiative
Dushanbe, Republic of Tajikistan, E-mail: ibodulloev@gmail.com*

Kayumova S.R.

Tajik State University of Finance and Economics, Dushanbe, Republic of Tajikistan

Аннотация: статья посвящена процессу цифровой трансформации профессионального образования в Таджикистане. В статье рассматриваются вопросы государственной политики в области цифровизации профессионального образования, процессы внедрения цифровых технологий, цифровых навыков и основных проблем цифровой трансформации профессионального образования.

Ключевые слова: цифровизация, образование, цифровые навыки, цифровое неравенство, дистанционное обучение.

Abstract: the article is devoted to the process of digital transformation of vocational education in Tajikistan. The article discusses the issues of state policy in the field of digitalization of vocational education, the processes of introducing digital technologies, digital skills and the main problems of digital transformation of vocational education.

Keywords: digitalization, education, digital skills, digital divide, distance learning.

Введение.

Цифровизация профессионального образования в Таджикистане, которая началась еще в начале 2000-х годов, стала одним из приоритетных направлений для повышения качества образования. Тенденция цифровизации в вузах страны с каждым годом переходит на новый качественный уровень. Если в то время основным показателем можно было считать соотношения студентов на 1 компьютер и периферийные устройства, то теперь электронные библиотеки, инструменты оценивания знаний, информационные системы управления учебным заведением, организация дистанционного образования выходят на первый план. Эти тенденции способствуют развитию качества профессионального образования, анализу преподаваемых дисциплин, адаптации к рынку труда, привлечению новых студентов, в том числе иностранных, к курсам дистанционного обучения.

Государственная политика в области цифровизации профессионального

образования. Приоритеты государственной политики в области цифровизации в Таджикистане подкреплены несколькими стратегическими документами и программами, принятыми правительством страны, а именно: Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года (ГСР-2030), Программа среднесрочного развития Республики Таджикистан на 2021–2025 годы (ПСР), Государственный стандарт высшего профессионального образования в Республике Таджикистан (№94, от 25.02.2017), Концепция цифровой экономики в Республике Таджикистан (№642, от 30.12.2019) и др.

Государственная политика страны напрямую подчеркивает важность цифровизации отрасли, указывая на недостатки и перспективы в профессиональном образовании. В особенности в ПСР отмечается важность обеспечения доступа образовательных учреждений к высокоскоростному Интернету, к дистанционным образовательным технологиям, совершенствования содержания программ повышения квалификации учителей с усилением акцента на повышение цифровых навыков, разработки цифровых учебных материалов, ведения цифровых платформ обучения, разработку инструментов и использование различных методов для оценки навыков учащихся. Кроме того, в области внимания государственной политики входит разработка системного механизма отслеживания трудоустройства выпускников с использованием цифровых технологий, модернизация механизмов взаимодействия реформ системы высшего образования с институциональными реформами и стратегическими ориентирами страны.

Цифровизация профессионального образования. После присоединения страны к Болонскому соглашению (рассчитанному на повышение уровня компетентности выпускников и ориентированному на изменения требований на рынке труда) и создания Национального центра тестирования с целью повышения качества образования и внедрения системы централизованных вступительных экзаменов в образовательные учреждения высшего профессионального образования, вузы страны начали активно внедрять информационно-коммуникационные технологии в управлении. В настоящее время в вузах страны внедрены около 10 автоматизированных информационных систем управления. Все они призваны в автоматизированном режиме выполнять трудоемкие задачи управления учебным процессом, мониторинг и анализ качества обучения, обеспечивать контроль качества научных трудов в вузах. Функционал этих систем начинается от организации промежуточных контролей до полного управления образовательной средой.

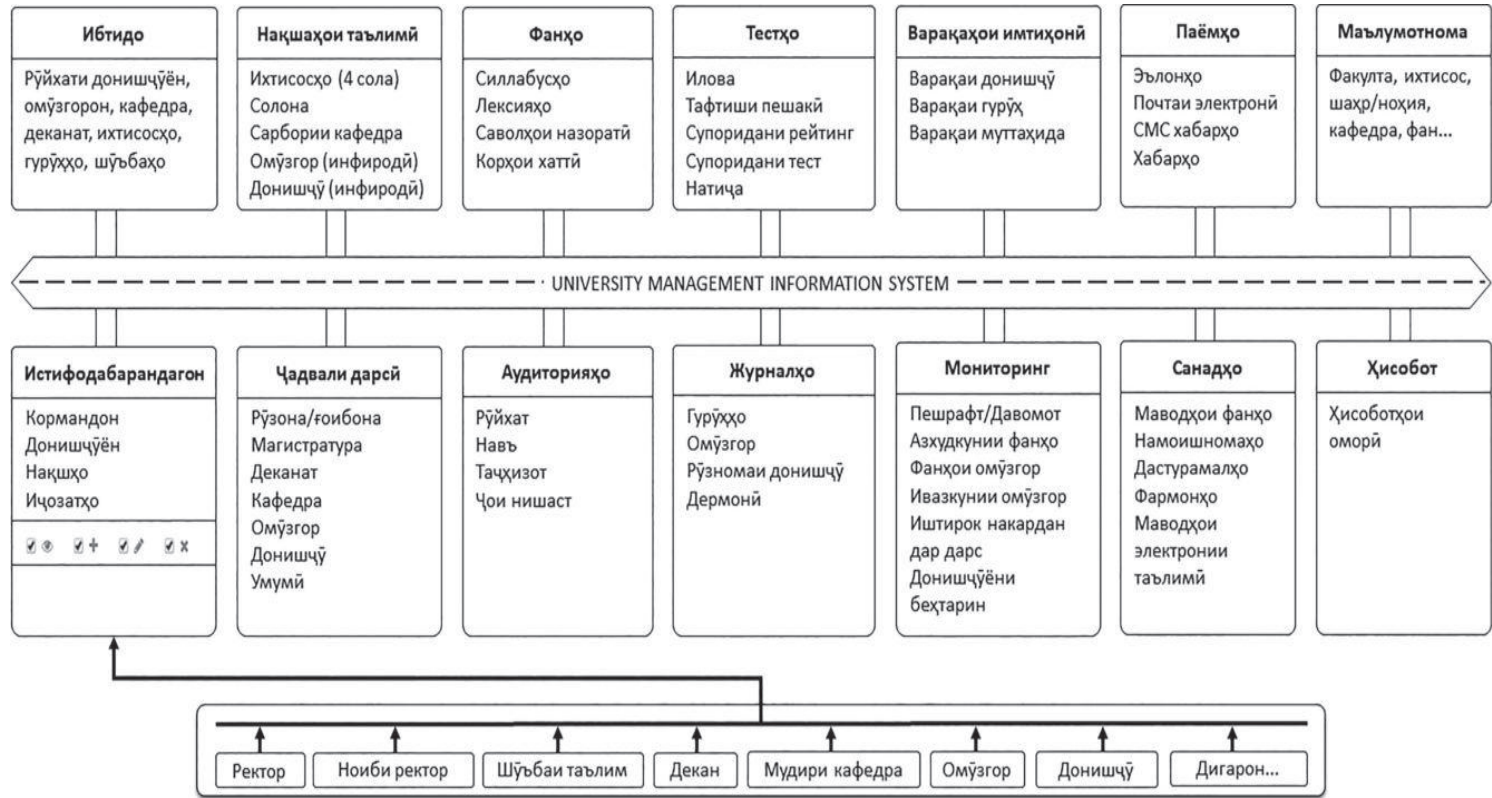


Рис. 1. Дорожная карта информационной системы управления высшим учебным заведением на примере платформы UMIS.

Цифровизация учебного процесса в вузах в первую очередь обеспечивает мониторинг и анализ следующих направлений:

- освоение дисциплин на уровне одной кафедры, факультета и учебного заведения;
- посещаемость студентов в разрезе одного предмета на уровне факультета и т.д.;
- успеваемость студентов в рамках одной специальности, всего факультета и учебного заведения;
- срывы занятий и опоздания со стороны ППС;
- на основе искусственного интеллекта и машинного обучения мониторинг повторяемости тем в смежных дисциплинах;
- соответствие с темами и дисциплиной, анализ каждого тестового вопроса до и после сдачи промежуточных и финальных рейтинговых контролей.

Наравне с этим, автоматизация управления учебным процессом способствует обеспечению «правильной» логистики аудиторного фонда, движению контингента студентов с момента подачи документов по окончанию учебного заведения, ведению качественного учета рабочей нагрузки ППС, начиная с разработки дисциплинарных учебных планов, включая годовые рабочие планы, до распределения и исполнения учебных часов.

Еще одна задача, которая решает данные системы, это обеспечение участников учебного процесса качественными образовательными материалами. В частности, внедряются электронные библиотеки и системы проверки научных трудов на плагиат, что способствует соблюдению авторских прав при разработке научно-образовательных материалов.

Наравне с традиционным обучением в вузах страны с целью предоставления равных возможностей всем слоям общества (в том числе людям с ограниченными возможностями, трудовых мигрантов, рабочим), независимо от местонахождения, внедрена система дистанционного обучения. Несмотря на то, что в настоящее время используется асинхронная форма обучения, в которой студенты изучают материал и сдают тесты и контрольные работы по определенному графику, тенденции показывают, что в будущем возможно обеспечение синхронного обучения и/или смешанной формы дистанционного обучения. Для этой цели во многих учебных заведениях применяется СДО Moodle, которая имеет широкий функционал, большой выбор инструментов и библиотек для организации полноценного дистанционного обучения.

Внедрение дистанционной формы обучения также способствовала развитию платформ открытых образовательных ресурсов. Такие платформы чаще всего направлены на обеспечение студентов и преподавателей учебными материалами на государственном языке, которых не всегда достаточно в должном объеме.

Цифровые навыки. Цифровизация профессионального образования породила новую модель взаимоотношений между участниками учебного процесса. В данной модели от каждого участника требуются не только дисциплинарные знания, но и цифровые навыки. Здесь становится заметным цифровое неравенство между студентами из села и города или молодежи и старшего поколения. Цифровые навыки студентов в данном случае выше чем у ППС. Пре-

подавателям старшего поколения, которые привыкли к традиционной форме организации учебного процесса, постоянно приходится повышать свои навыки или прибегать к помощи коллег, что дополняет сложности к их работе, особенно при дистанционной форме обучения. К примеру в настоящее время при проведении онлайн курсов преподаватель попадает в непривычную среду, где нет возможности использования невербальной коммуникации.

Заключение. Цифровая трансформация профессионального образования в Таджикистане за последние 10 лет имеет тенденцию роста. Прделанная работа за этот период способствовала качественному росту подготовки кадров, повышению заинтересованности к образованию среди населения, привлечению иностранных студентов, развитию инвестиционного климата в отрасли. Кроме того, внедрение дистанционного обучения при условии организации синхронной и смешанных форм обучения может привлечь к образованию людей с ограниченными возможностями и социально уязвимых слоев населения.

Однако, наряду с этим, по ряду причин можно заметить сложности в цифровизации профессионального образования, которые необходимо решать учебным заведениям. К таким сложностям можно перечислить технологический доступ, который включает в себе технический и финансовый доступ к цифровым устройствам, платформам и интернету. Для цифровой трансформации профессионального образования необходимо принять ряд мер:

- оценка текущего состояния и мер по укреплению нормативно-правовой базы, а также государственной политики в области цифровой трансформации;
- оценка и развитие цифровых навыков участников учебного процесса;
- техническое оснащение учебных заведений для развития методического и творческого потенциала;
- обеспечение широкополосного доступа интернет во всех населенных пунктах;
- развитие цифровых платформ для обеспечения зачета курсов студента в других вузах и организациях синхронной формы дистанционного обучения;
- развитие цифровых платформ для обеспечения взаимодействия с другими системами.

Литература:

1. Государственный стандарт высшего профессионального образования в Республике Таджикистан <https://maorif.tj/storage/Dokument's/4b62f4455858f67b107a322ab72b1064.pdf>

2. Концепция цифровой экономики в Республике Таджикистан <https://medt.tj/images/news/2019/KCERT.pdf>

3. Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года https://medt.tj/documents/main/strategic_national_programm/strategic_national_prog_ru.pdf

4. Программа среднесрочного развития Республики Таджикистан на 2021–2025 годы <https://medt.tj/images/20-07-2022-3.pdf>

РАЗВИТИЕ ЦИФРОВЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ (США, ВЕЛИКОБРИТАНИЯ, ГЕРМАНИЯ)

DEVELOPMENT OF DIGITAL EDUCATIONAL RESOURCES IN FOREIGN COUNTRIES (USA, GREAT BRITAIN, GERMANY)

Ходжаев Ф.Э., Мухтарова И.Я.

*Ташкентский государственный экономический университет, город Ташкент, Узбекистан
fazliddinxujaev74@gmail.com, imuxtorova@gmail.com*

Khodjaev F.E., Mukhtarova I.Ya.

*Tashkent state university of economics, Tashkent city, Uzbekistan
fazliddinxujaev74@gmail.com, imuxtorova@gmail.com*

Аннотация: в статье рассматривается состояние и развитие различных цифровых образовательных продуктов и сервисов в ряде зарубежных стран: США, Великобритании, Германии. Выбор таких разных стран позволяет нам дать более полную всеобъемлющую картину целей и задач использования цифровых ресурсов, а также оценить их текущее состояние и пути развития. Такой анализ актуален в связи с быстро развивающейся глобальной тенденцией цифровизации всех уровней образования. В статье представлены результаты исследования 31 образовательного цифрового ресурса из вышеуказанных стран, характеристики каждого ресурса, его возможности, цели, задачи и целевая аудитория. В дальнейшем, в ходе продолжения исследования, будет предложен анализ и экспертная оценка всех этих ресурсов по ряду критериев и параметров.

Ключевые слова: образование, цифровизация, цифровые образовательные ресурсы, сравнительный анализ.

Abstract: the article examines the state and development of various digital educational products and services in a number of foreign countries: USA, Great Britain, Germany. The choice of such different countries allows us to give a more complete comprehensive picture of the goals and objectives of the use of digital resources, as well as to assess their current state and ways of development. Such an analysis is relevant due to the rapidly developing global trend of digitalization of all levels of education. The article presents the results of the study of 31 educational digital resources from the above countries, the characteristics of each resource, its opportunities, goals, objectives and target audience. In the future, during the continuation of the study, an analysis and expert assessment of all these resources will be proposed according to a number of criteria and parameters.

Keywords: education, digitalization, digital educational resources, comparative analysis.

Введение.

Цифровизация становится одним из ключевых мировых трендов развития всех уровней образования. Цифровизация затрагивает не только изменение

средств обучения и содержания образования, но и формы организации образования и обеспечения образовательного процесса. Онлайн-образование активно развивается, это устойчивый тренд последнего десятилетия, об этом пишут многие авторы [1,3,4]. Также активно анализируются требования государства и общества к системе образования в части качества подготовки специалистов в современных условиях (информационный век, эпоха четвертой промышленной революции) [2]. В связи с процессами глобализации и освоения мирового образовательного пространства необходимо постоянное внимание к проблемам цифровизации образования в зарубежных странах, особенно показательны в этом отношении развитые страны. При этом, проводя сравнительный анализ, важно охарактеризовать ситуацию с цифровыми образовательными ресурсами с учетом специфики стран, а также выделить наиболее яркие, креативные проекты в области цифрового обеспечения образовательного процесса для различных уровней образования.

Постановка целей и методы исследования

Цель – представить, охарактеризовать различные виды наиболее ярких и популярных цифровых образовательных ресурсов (продуктов, услуг, платформ и т.д.) в ряде зарубежных стран (США, Великобритания, Бразилия, Германия), показать их задачи и целевой аудитории, подготовить базу для последующего исследования с целью комплексной оценки состояния этих ресурсов. Другими словами, целью данного исследования является изучение успешного мирового опыта разработки цифровых продуктов и сервисов для обучения, платформ образовательного контента и единой информационно-образовательной среды для учителей и школьников.

Среди используемых методов исследования – изучение и анализ научных публикаций, анализ сайтов и платформ, метод экспертных оценок, сравнительный анализ.

Общая характеристика использования цифровых образовательных ресурсов в зарубежных странах

Среди стран, широко внедряющих цифровые технологии в образовательный процесс, можно выделить страны Азиатско-Тихоокеанского региона – Сингапур, Республику Корея (Южная Корея), Гонконг (Китай), Японию, Австралия, Новая Зеландия, Израиль, Великобритания, Эстония, США, ОАЭ. Важно отметить такую параллель: страны, ориентированные на разработку и широкое внедрение цифровых образовательных ресурсов, обычно демонстрируют высокие образовательные результаты в международных сравнительных исследованиях качества образования. Разделим на группы ряд основных цифровых ресурсов, платформ и технологий, внедряемых в этих странах.

Ресурсная группа, включающая платформы для видеодискуссий, которые способствуют развитию навыков устной и письменной речи у учащихся, особенно у детей с ограниченными возможностями.

Вторая расширенная группа цифровых образовательных ресурсов и технологий, используемых в странах, упомянутых выше, включает инновационные методы сбора данных. Они открывают новые возможности для оценки не только знаний учащихся, но и мотивов, интересов, увлечений, образования в целом, позволяют в режиме реального времени выявлять учебные интересы и «проблемные зоны» учащихся в их обучении. Следующая группа – это

трансформационные технологии, они все чаще внедряются в образовательный процесс, в частности, дополненная, виртуальная и смешанная реальность. С помощью таких технологий внешний мир буквально переносится в класс. Еще одним важным аспектом является то, что образовательная политика в развитых странах все больше строится на основе образовательной аналитики. Анализ данных становится новым инструментом трансформации системы образования по принципу персонализации, для повышения эффективности управления образованием. Некоторые цифровые ресурсы (товары и услуги, образовательные платформы) уже начали развиваться в направлении анализа и интерпретации данных об образовании, начиная с детства и раннего развития, для оценки будущей успеваемости школьников, индивидуальной учебной успеваемости, для проектирования оптимальных образовательных траекторий с учетом когнитивных и личностных особенностей детей.

С каждым годом увеличиваются инвестиции образовательных организаций во внедрение и использование цифровых продуктов и решений. Однако их использование в учебном процессе не всегда приводит к эффективным результатам. По данным Thomas Jefferson Education, некоммерческой организации, объединяющей лидеров американской образовательной индустрии, американские школы ежегодно тратят более 13 млрд долл. на тысячи цифровых образовательных инструментов и продуктов, но растущий объем исследований показывает, что 85% расходов на образовательные технологии могут быть потрачены на инструменты, которые не подходят для конкретной школы или используются неправильно.

В связи с этим представители некоммерческой организации Thomas Jefferson Education запустили инициативу «The EdTech Genome Project» по созданию доказательной базы данных об эффективности и применимости некоторых цифровых образовательных продуктов в образовательной деятельности школ и учителей, поможет им в выборе цифровых решений и продуктов под конкретные цели и задачи и их эффективной реализации. Проект «EdTech Genome» – это совместный проект более 100 образовательных исследовательских и правозащитных организаций. На сегодняшний день исследователи и эксперты, работающие в рамках этой инициативы, выделили десять факторов, которые предположительно влияют на успех или неудачу внедрения цифровых образовательных технологий, решений.

Это включает:

- процесс выбора цифровых образовательных продуктов. Наличие прикладных качественных системных процессов и ресурсов, которые школа использует для тестирования и выбора цифрового продукта перед покупкой и полной реализацией;

- приоритетность задачи. Приоритетность для администрации школы и учителей задачи внедрения и использования цифровых продуктов;

- школьная инфраструктура и ресурсы. Наличие необходимой инфраструктуры для внедрения цифровых образовательных продуктов, включая оборудование, программно-аппаратные средства, Интернет, финансирование;

- система внедрения и сопровождения. Качество организации в образовательных учреждениях системы внедрения цифровых образовательных продуктов, их сопровождения (включая обучение), контроля использования и

оценки результатов эффективности в течение нескольких лет после покупки;

- профессиональное образование. Наличие, периодичность и качество профессионального обучения педагогов использованию цифровых продуктов и решений в образовательном процессе;
- корпоративная культура персонала. Совокупность убеждений, ценностей и сложившихся форм сотрудничества педагогов образовательной организации;
- административная поддержка. Предоставление различных форм поддержки и стимулов, предоставляемых школьной или районной администрацией учителям и персоналу, внедряющим цифровые инструменты;
- роль педагогического сообщества. Активность педагогов в решении вопросов организации учебного процесса, использовании необходимых инструментов, создании эффективных условий обучения, а также в принятии решений в области внедрения образовательных цифровых продуктов и инструментов;
- убеждения и знания учителей. Вера учителей в ценность цифровых образовательных продуктов и технологий, их знание лучших педагогических практик интеграции технологий в образовательный процесс и их убеждения в эффективности их внедрения.

По результатам исследований, проводимых в Нидерландах в течение нескольких лет и посвященных изучению эффективности использования различных цифровых продуктов и услуг в образовательном процессе, отмечается, что эффективность результата их использования может зависеть также от предмета направления (например, использование цифровых продуктов и средств при обучении математике и иностранным языкам наиболее эффективно), возраст учащихся, успеваемость учащихся (например, цифровые образовательные продукты могут быть наиболее эффективными при обучении детей с низкими и средними академическими успеваемостью), уровень цифровых компетенций преподавателей и учащихся и др. [14].

Характеристики зарубежных цифровых образовательных продуктов и услуг

В ходе исследования были изучены и проанализированы 7 цифровых образовательных ресурсов с яркими характеристиками, внедряемых в образовательных организациях разного уровня образования.

Описание каждого ресурса содержит его общую характеристику, цели и задачи, педагогические, организационные и технологические возможности, а также целевую аудиторию. В дальнейших исследованиях будет дана комплексная оценка состояния и перспектив развития каждого ресурса [16].

Это интерактивный инструмент обучения, который адаптивно оценивает навыки и уровень знаний учащихся, а также прогресс в обучении (какие темы освоены, какие требуют дальнейшего изучения и практики и т. д.). Содержание учебных курсов корректируется в зависимости от динамики усвоения материала, «сильных и слабых сторон» знаний студента, уровня его уверенности в этих знаниях. Адаптивная технология LearnSmart также учитывает особенности памяти в процессе обучения (на основе агрегирования опыта использования LearnSmart всеми учащимися с момента запуска продукта). На основе накопленного опыта был выделен пул тем, которые студенты чаще всего забывают в течение семестра/года [5].

Адаптивная платформа для индивидуализированного обучения с использованием технологий искусственного интеллекта, разработанная представителями американского издательства учебной литературы McGraw-Hill Education. Наиболее важной особенностью платформы является то, что этот продукт использует искусственный интеллект (ИИ) для отслеживания качества обучения каждого учащегося.

Программа знает, готов ли студент изучать тему в определенный момент времени. Такой подход делает обучение более эффективным и результативным – у учащихся есть выбор только тех тем, которые они готовы изучать прямо сейчас. В обучении избегаются вопросы с несколькими вариантами ответов, вместо этого используются гибкие и простые в использовании инструменты ввода ответов, которые имитируют то, что можно было бы сделать с помощью бумаги и карандаша. При первом входе студента в систему демонстрируется функционал, доступный во время обучения. Затем студент переходит к системной оценке исходного уровня знаний: за короткий промежуток времени (около 45 минут для большинства курсов) задается небольшое количество вопросов (обычно 20–30). Каждый последующий вопрос выбирается на основе ответов на предыдущие вопросы. Соответственно, каждый набор вопросов для оценивания уникален, невозможно предсказать, какие вопросы будут заданы тому или иному учащемуся. После завершения тестирования знания студента представляются в виде разноцветной круговой диаграммы по оценочным компонентам [17].

Lehrerburo (Кабинет учителя) – один из крупнейших онлайн-порталов для учителей начальных и средних школ с доступом к цифровым учебным и справочным материалам. Разработано крупнейшим издательством учебной литературы в Германии – Klett. Включает в себя содержание всех обучающих материалов холдинга, а также множество полезных инструментов для работы.

Возможности и инструменты Lehrerburo (Кабинет учителя): – учебные материалы – более 170 000 материалов (аудио, видео, PDF, картинки, рабочие листы, интерактивная доска и т.д.); – более 3000 методических пособий для учителей; – консультации (более 2000 статей о школьной жизни с рекомендациями и экспертными мнениями); – календарь (события, встречи); – школьное расписание; – документы (позволяет сохранять и загружать личные документы); – цифровое общение со студентами и распределение домашних заданий по учебным группам (отправка рабочих листов) и др. Часть контента доступна бесплатно без регистрации. Другая часть контента доступна только после регистрации в личном кабинете и оплаты членского взноса за доступ к одному или нескольким модулям [20].

MeinUnterricht (Мой урок) – это онлайн-платформа учебных материалов, позволяющая учителям быстро подготовиться к занятиям. Также разработан Klett. Платформа содержит учебные материалы от 15 немецких издательств учебной литературы, входящих в холдинг Klett, и 5 бесплатных образовательных ресурсов. Платформа позволяет создавать и сохранять собственные коллекции методических разработок. Mein Unterricht включает в себя: – более 130 000 страниц высококачественных учебных материалов от специализированных издательств; – доступ к учебным материалам с любого устройства, подключенного к сети Интернет, будь то ПК, ноутбук, планшет или цифровая

доска; – возможность создавать, сохранять и использовать в любой момент свои разработки в учебных материалах; – обеспечение совместной работы с другими педагогами по развитию. Целевая аудитория: учителя и администрация школы [27].

Revel – это среда LMS, разработанная международным образовательным издательством Pearson (Великобритания) в сотрудничестве с преподавателями. Возможна интеграция с другими независимыми системами LMS Moodle, Blackboard, Learn, Canvas, Brightspace.

В разделе каждой дисциплины преподаватель имеет возможность:

- на постобразовательные материалы;
- контролировать знания посредством тестирования;
- вести журнал успеваемости и получать отчеты учащихся;
- собирать и хранить самостоятельные работы студентов;
- общаться и консультироваться со студентами и т.д.

Что доступно для преподавателей, студентов:

- интерактивная среда, в которой можно отслеживать ход выполнения домашних заданий, тестов в режиме реального времени, а также делать комментарии, делать пометки, напоминания и т.д.;
- мультимедийная подача контента – возможность интеграции видео, аудио, ссылок на внешние источники, тесты;
- в изучаемое содержание;
- мобильная версия Revel (приложение): контент доступен как онлайн, так и офлайн, автоматическая синхронизация всех версий (на компьютере, планшете, мобильном устройстве);
- назначение сроков (ручное);
- контроль разработки каждой из тем;
- планирование урока для разработки курса
- студенты могут видеть всю структуру курса, формы контроля;
- содержательное взаимодействие со студентами – преподавателям доступен статистический анализ успеваемости, информация о времени, затраченном на выполнение домашних заданий/тестов, о динамике успеваемости (улучшение/ухудшение оценок).

Целевая аудитория: вузы (преподаватели, студенты) [7].

Pearson Connexus – это мощная адаптивная система управления образованием, которая объединяет учителей, материалы и учащихся в режиме онлайн для обеспечения персонализированного и гибкого обучения, которое помогает улучшить результаты обучения. Разработано международным издательством учебной литературы Pearson (Великобритания). На платформе доступно более 700 онлайн-курсов (для школьного и высшего образования).

С Pearson Connexus школы могут:

- обеспечить непрерывный процесс обучения в любое время и в любом месте;
- обеспечить широкий спектр возможностей обучения, разнообразие выбора для студентов;
- адаптировать обучение к потребностям, талантам, интересам и стилю обучения каждого учащегося;

– отслеживать, как студенты готовятся к колледжу и будущему трудоустройству.

Возможности для учителей:

- создать свой курс, просмотреть его «глазами студентов»;
- добавлять, редактировать и настраивать элементы для оценки действий учащихся, их успеваемости;
- вести блог, обсуждение актуальных вопросов со студентами;
- добавлять свои задания, ссылки, прикреплять файлы, видео с Youtube, опросы, тесты, проекты и т.д.; также использовать контент издателя;
- вести журнал, заполнять дневники учащихся, управлять динамикой учебного процесса.

Возможности для студентов:

- выполнять задания в удобное время (до установленного срока), следуя инструкциям (например, прикрепить файлы в Dropbox, заполнить текстовые поля и т. д.);
- платформа автоматически проверяет, насколько технически загруженное домашнее задание соответствует требованиям, заданным учителем;
- применить календарь;
- отображать новые задачи, сроки, расписание;
- видеть аннотацию курса, календарь и тематический план, прогресс по курсу;
- использовать почту для связи с преподавателями, служебной переписки;
- планировать – список текущих дел на сегодня/завтра и не только.

Целевая аудитория: школы (учителя, административный персонал, студенты); вузы (студенты, преподаватели, административный персонал) [28].

Savvas Realize – отмеченная наградами цифровая адаптивная обучающая платформа для школ с более чем 850 учебными планами, разработанными Пирсоном. Это полноценная LMS-система, способствующая улучшению образовательных результатов. Эта учебная платформа представляет собой онлайн-пространство с образовательно ориентированным контентом, простыми в использовании инструментами управления классом и интегрированными тестами, которые помогают учителям проводить эффективное обучение.

Возможности платформы:

- доступ ко всему контенту в одном месте;
- настройка, редактирование и изменение порядка контента;
- выставление домашних заданий, выставление оценок.

По каждой дисциплине преподаватель имеет возможность:

- на постобразовательные материалы;
- контролировать знания посредством тестирования;
- вести журнал успеваемости, получать отчеты учащихся;
- собирать и хранить самостоятельные работы студентов;
- общаться и консультироваться со студентами;
- общаться с родителями через общие настраиваемые списки рассылки;
- делиться накопленными материалами с коллегами и многое другое.

Целевая аудитория: школа (учителя, ученики, родители).

Заключение

Обзор международных цифровых образовательных продуктов, ресурсов и

сервисов позволяет сказать следующее: индустрия создания цифровых продуктов для системы образования вне зависимости от уровней развивается стремительными темпами.

В целом электронные продукты более успешно создаются издательствами, у которых есть персонал для создания контента и разработки технологических подходов к форматам обучения.

Рынок услуг в области электронных технологий, содержания, форм и методов обучения достаточно разнообразен и ориентирован на разные категории учащихся, учителей школ, педагогов профессионального образования, родителей.

Пока, на первый взгляд, у компаний, производящих подобные продукты, нет склонности полагать, что в будущем они видят замену традиционного образования в стенах школы онлайн-обучением. Напротив, ряд компаний производят контент и услуги, которые могут сочетать онлайн- и офлайн-обучение.

Пандемия коронавируса значительно ускорила процесс развития электронных ресурсов, увеличения аудитории, использующей эти ресурсы, а также ускорила освоение этих ресурсов.

В дальнейшем, с непрерывным развитием технических возможностей использования онлайн-форм обучения (наличие домашних компьютеров, доступ в Интернет и др.), будут развиваться формы онлайн-обучения и содержание электронных площадок. Их количество резко возрастет.

В данной статье остаются нераскрытыми некоторые вопросы, например, качество и эффективность онлайн-обучения по сравнению с очным обучением, виды и формы предлагаемого контента, сравнение технологий онлайн-обучения с точки зрения эффективности и влияния на качество образования. Ответы на такие вопросы требуют более глубокого изучения и ряда мониторинговых процедур. Эта работа продолжается и ее результаты будут представлены в последующих материалах.

Литература:

1. Елкина И.М. Современное онлайн- и офлайн-образование с точки зрения философии образования // Ценности и смыслы. 2020. № 6 (70). стр. 9–31.

2. Иванова С.В., Иванов О.Б. Перспективы развития образования в условиях четвертой промышленной революции // ЭТАП: Экономическая теория, анализ, практика. 2019. № 6. С. 7–30.

3. Роберт И.В. Цифровая трансформация образования: вызовы и возможности совершенствования // Информатизация образования и науки. 2020. № 3(47). С. 3–16.

4. Сорокина Г.В., Рикель А. М. «Онлайн поневоле»: вовлеченность и ответственность // Профессиональное образование в современном мире. 2021. Том 11. № 1, с. 214–226.

5. АЛЕКС [Электронный ресурс]. URL: <https://www.aleks.com/> (дата обращения: 29.08.2021).

6. Blackboard [Электронный ресурс]. URL: <https://www.blackboard.com/> (дата обращения: 29.08.2021).

7. Connexus [Электронный ресурс]. URL: <https://cpa.lms.pearsonconnexus.com/> (дата обращения: 29.08.2021).

8. Дуолинго [Электронный ресурс]. URL: <https://ru.duolingo.com/>(дата обращения: 29.08.2021).
9. E-docente [Электронный ресурс]. URL: <https://www.edocente.com.br/> (дата обращения: 29.08.2021).
10. Эдсби [Электронный ресурс]. URL: <https://www.edsby.com/> (дата обращения: 29.08.2021).
11. FreedomFlix [Электронный ресурс]. URL: <https://www.scholastic.com/digital/freedomflix.htm> (дата обращения: 29.08.2021).
12. Градпоинт [Электронный ресурс]. URL: <https://www.pearson.com/us/prek-12/products-services-teaching/online-bleded-learning-solutions/gradpoint.html> (дата обращения: 29.08.2021).
13. Illuminate Education [Электронный ресурс]. URL: <https://www.illuminateed.com/?io=1> (дата обращения: 29.08.2021).
14. Хелерманс Карла. «Цифровые инструменты в образовании», 2017.
15. Ханская академия [Электронный ресурс]. URL: <https://ru.khanacademy.org/> (дата обращения: 29.08.2021).
16. LearnSmart [Электронный ресурс]. URL: <http://learnsmartadvantage.com/> (дата обращения: 29.08.2021).
17. Лерербюро [Электронный ресурс]. URL: <https://www.lehrerbuero.de/starteite.html> (дата обращения: 29.08.2021).
18. Math Solutions [Электронный ресурс]. URL: <https://mathsolutions.com/> (дата обращения: 29.08.2021).
19. McGraw-Hill Create [Электронный ресурс]. URL: <http://create.mheducation.com/createonline/index.html>, <https://www.mheducation.com/highered/learningsolutions/create.html> (дата обращения: 29.08.2021).
20. Mein Unterricht [Электронный ресурс]. URL: <https://www.meinunterricht.de/> (дата обращения: 29.08.2021).
21. ПАР Платформа Образовательная [Электронный ресурс]. URL-адрес: <https://www.somospar.com.br/> (дата обращения: 29.08.2021).
22. Plurall [Электронный ресурс]. URL: <https://www.plurall.net/> (дата обращения: 29.08.2021).
23. ПРОФС [Электронный ресурс]. URL: <https://www.profseducacao.com.br/> (дата обращения: 29.08.2021).
24. Quizlet [Электронный ресурс]. URL: <https://quizlet.com/ru> (дата обращения: 29.08.2021).
25. РААбитс [Электронный ресурс]. URL: Интернет: <https://www.raabe.de/>, <https://www.raabits.de/> (дата обращения: 29.08.2021).
26. Красная птица [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mheducation.com/prek-12/explore/redbird.html> (дата обращения: 29.08.2021).
27. Ревель [Электронный ресурс] URL: <https://www.pearsonhighered.com/revel/index.html> (дата обращения: 29.08.2021).
28. Саввас Реализ [Электронный ресурс]. URL: <https://mysavvastraining.com/products/realize> (дата обращения: 29.08.2021).

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ВОЗМОЖНОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

DIGITALIZATION OF VOCATIONAL EDUCATION: OPPORTUNITIES AND PROSPECTS

А.А. Насимов

*Территориальное управление развития и координации профессионального образования Самаркандской области, город Самарканд, Узбекистан
sammarkazv@edu.uz*

A.A.Nasimov

*The regional department for development and coordination of vocational education of Samarkand region, Samarkand city, Uzbekistan
sammarkazv@edu.uz*

Аннотация: в статье были исследованы возможности и перспективы цифровизации профессионального образования и обучения. А также инновационные методы обучения для эффективного развития образования в период пандемии.

Ключевые слова: цифровизация, онлайн-обучение, симуляционный метод обучения, виртуальная реальность, онлайн-инструменты, интернет-контент.

Abstract: the article explored the possibilities and prospects for the digitalization of vocational education and training. And also, innovative teaching methods for the effective development of education during a pandemic.

Keywords: digitalization, online learning, simulation teaching method, virtual reality, online tools, Internet content.

Технологии повсюду, и мы не можем себе представить среду обучения, не использующую потенциал цифровых технологий в той или иной степени. Цифровое обучение в профессиональном образовании и обучении охватывает широкий спектр инструментов и ресурсов. Такие технологии, как ноутбуки, DVD-диски, интерактивные доски и цифровые видеокамеры, широко используются в классах и условиях обучения на рабочем месте. Но в последнее десятилетие также наблюдалось растущее использование онлайн-инструментов и ресурсов, поскольку интернет-контент значительно расширился и доступ в интернет стал еще быстрее и проще благодаря разворачиванию подключения 4G.

Виртуальная и дополненная реальность также становятся все более распространенными. В результате за последние 10–15 лет значительно увеличился потенциал отделения преподавания и обучения от времени и места, а также резко возросла способность предлагать учащимся новый и разнообразный опыт, а также обеспечивать более быстрое и адаптированное обучение, обратную связь.

Границы цифрового обучения теперь включают 5G, искусственный интеллект и аналитику обучения. COVID-19 высветил как потенциал цифровых технологий, которые могут играть более важную роль в профессиональном об-

разовании и обучении, так и недостатки профессионального образования и обучение способностей их использовать.

В результате этих разработок последнего десятилетия, профессиональное образование и обучение или среда обучения на рабочем месте, вероятно, будут содержать сочетание цифровых технологий, которые учителя и тренеры будут использовать самыми разными способами. «Старые технологии», такие как цифровые видеокамеры, могут сочетаться с новейшими гарнитурами виртуальной реальности. Оба имеют свое место, так как «нетехнологичные, низкотехнологичные и высокотехнологичные» подходы к преподаванию и обучению играют определенную роль в профессиональном образовании и обучении [1, с. 16].

Наиболее значимые последние разработки в образовании это – цифровое онлайн-обучение, симуляции (обучение с использованием виртуальной реальности, дополненной реальности и искусственного интеллекта) и использование цифровых технологий в оценивании [2, с. 18].

Широкий спектр цифрового обучения, доступный в онлайн-режиме, очень разнообразен: от отдельных фрагментов контента, которые можно использовать на отдельных уроках со студентами, до полных онлайн-курсов. Цифровое онлайн-обучение варьируется от учебных ресурсов, которыми могут пользоваться учителя и тренеры в формальных условиях, до огромного и растущего набора возможностей неформального обучения, публикуемых опытными (а иногда и не очень!) профессионалами на платформах социальных сетей.

Открытые образовательные ресурсы (OOP) и открытые учебные программы (OUP) – это учебно-методические материалы, модули курсов и целые курсы в цифровых форматах, которые были размещены их авторами в онлайн-режиме для свободного использования, т. е. имеют открытую лицензию. Таким образом, преподаватели и учащиеся могут свободно копировать, использовать, адаптировать и делиться этими ресурсами. Неудивительно, что материалы открытого доступа не засчитывают автоматически квалификацию, а скорее имеют более широкую цель поддержки образования. Например, инициатива Open Courseware Делфтского технологического университета в Нидерландах явно разработана не для того, чтобы заменить высшее образование или курсы за кредит, а для того, чтобы существовать вместе с ними, чтобы предоставлять контент, который поддерживает образовательные цели, будь то для академических сотрудников, зачисленных студентов или самообучающихся.

В исследовании цифровизации образования, а также образования в онлайн-режиме имеют важную роль их сильные и слабые стороны. В табл. №1 мы привели сильные и слабые стороны онлайн-образования.

Табл. №1. Сильные и слабые стороны онлайн-ресурсов и курсов обучения

Сильные стороны	Слабые стороны
- Преподаватели и учащиеся могут свободно копировать, использовать, адаптировать и делиться цифровыми ресурсами	- Проблема децентрализации затрудняет для учителей определение лучших бесплатных ресурсов, и многие из этих хранилищ (баз) плохо организованы, что затрудняет нахождения ресурсов при поиске
- Снижает затраты на производство и распространение материалов курса	- Могут возникнуть некоторые юридические проблемы, связанные с правами на интеллектуальную собственность
- Увеличивает доступ к учебным материалам	- Финансовая устойчивость, способность проекта продолжать свою деятельность, покрытие затрат на производство и обеспечение возможности использования и повторного использования материалов могут быть сложными
- Открывает больше возможностей для неформального обучения	- Обеспечение качества также является проблемой
- Может быть повторно использован и перепрофилирован для удовлетворения конкретных потребностей	- Кроме того, если будут внесены улучшения, сложно заменить исходную версию контента
- Поощряет обучение на протяжении всей жизни	
- Продвигает и позволяет персонализировать обучение	

Что касается онлайн-инструментов, стоит отметить эффект, который показал появление мобильных устройств, таких как смартфоны и планшеты: мобильное обучение можно использовать для расширения доступа учащихся к образованию, поддержки профессионального развития учителей и усиления преподавания и обучения как внутри и за пределами традиционной школьной среды. В качестве примера можно привести UnivMobile во Франции и европейский проект «ДОСТУПНО до труднодоступных: как вовлечь молодых учащихся в обучение на рабочем месте с помощью мобильного обучения», реализованный в Италии, Норвегии, Испании и Турции. Мобильное обучение может соединить места обучения и рабочие места в системе профессионального образования и обучения. Обзор проектов мобильного обучения, направленных на обучение на протяжении всей жизни, был проведен в Венгрии, Ирландии и Италии в рамках проекта MOTILL, финансируемого ЕС [1, с. 16].

Технологии, которые могут имитировать реальность, такие как дополненная реальность (ДР) или смешанная реальность (СР) и виртуальная реальность (ВР), переопределяют интерфейс между преподавателями, учащимися и машинами. Их можно сочетать с ситуационными и конструктивными подходами к обучению. ДР, СР и ВР становятся все более популярными в сфере образования и особенно полезны для некоторых курсов профессионального образования и обучения, например, в сфере туризма, здравоохранения, инженерии или архитектурного дизайна.

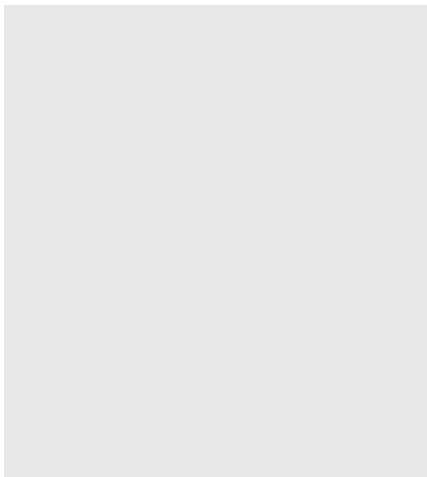
ДР и ВР обладают большим потенциалом, чтобы помочь учащимся визуализировать абстрактные научные концепции, такие как анатомия человека или пищевые цепи, путем их визуализации в виде полностью трехмерных моделей, которые можно применять в реальном мире. Студенты могут взаимодействовать, переворачивать и изучать модель столько, сколько захотят; затем учителя могут направлять учащихся к определенным частям модели, предоставлять дополнительные указатели или факты и давать задания на основе модели – например, поиск человеческого органа по отношению к положению печени. Благодаря виртуальным гарнитурам учащиеся также могут свободно экспериментировать с виртуальными химическими веществами и мгновенно видеть результаты. Приложения дополненной реальности для мобильных устройств также становятся все более доступными, позволяя учащимся исследовать солнечную систему, понимать трехмерную геометрию и изучать жизненные циклы растений.

Технологии моделирования (симуляций) особенно полезны для учащихся с более визуальным или практическим стилем обучения, а также для тех, кто может не иметь личного доступа к определенным ресурсам из-за своего местоположения или социально-экономического положения [1, с. 16].

В заключение, важнейшим показателем цифровизации профессионального образования является применение современных цифровых технологий в образовательном процессе, а также имитационного моделирования, т.е. образовательного процесса на основе виртуальной реальности и искусственного интеллекта. Кроме того, цифровизация профессионального образования требует цифровизации библиотечных услуг и организации соответствующих мобильных сервисов.

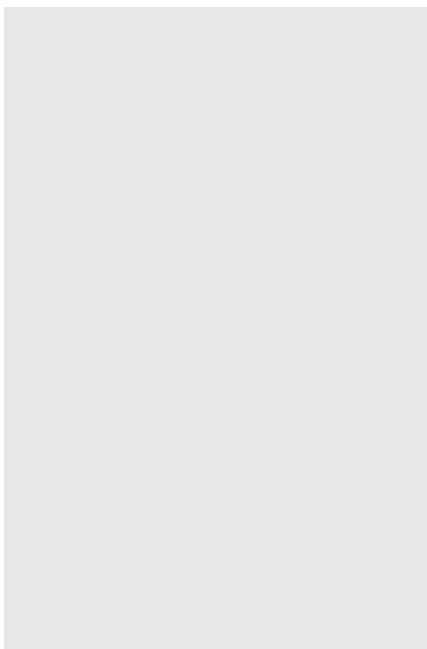
Литература:

1. A report of the ET 2020 Working Group on Vocational Education and Training (VET), Innovation and digitalization in Vocational Education and Training, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020, ISBN 978-92-76-20936-2.
2. The Bologna Process and Finnish Universities of Applied Sciences, Helsinki 2007, ISBN 978-951-98344-7-4.



4-Я СЕКЦИЯ

Наращивание потенциала в системе профессионального образования для обеспечения качества



ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА: УПРАВЛЕНИЕ ИЛИ КУЛЬТУРА? РАЗВИТИЕ ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МЕЖДУ МЕНЕДЖМЕНТОМ И АКАДЕМИЧЕСКОЙ ПРАКТИКОЙ

QUALITY ASSURANCE AS GOVERNANCE OR AS CULTURE?
HIGHER AND VOCATIONAL EDUCATION DEVELOPMENT BETWEEN
MANAGEMENT AND ACADEMIC PRACTICE

д-р Филипп Поленц

Университет Отто-фон-Герике в Магдебурге, Германия, Магдебург
philipp.pohlenz@ovgu.de

Dr. Pohlenz, Philipp

Otto-von-Guericke-University Magdeburg, Germany, Magdeburg
philipp.pohlenz@ovgu.de

Аннотация: обеспечение качества стало важным инструментом управления в высшем и профессиональном образовании. Однако с момента своего появления оно также сопровождалось спорами относительно подходов и инструментов. В частности, во времена, характеризующиеся перебоями и постоянными изменениями, основополагающие принципы первоначальных подходов к обеспечению качества подвергаются сомнению. В статье обсуждаются недостатки современной практики обеспечения качества и рассматриваются возможные пути их преодоления.

Ключевые слова: обеспечение качества, новое государственное управление, эффективность образования, управление на основе доверия.

Abstract: quality assurance has become an important management tool in higher and vocational education. However, ever since its introduction, it has also been accompanied by controversy regarding its approaches and instruments. Particularly, in times that are characterised by disruption and continuous changes, the underlying principles of the original approaches to quality assurances are challenged. The paper discusses shortcomings of the current quality assurance practice and looks out to potential ways to overcome these.

Keywords: quality Assurance, New Public Management, educational effectiveness, trust-based management

1. Справочная информация

За последние десятилетия во многих образовательных системах мира произошли масштабные изменения в высшем и профессиональном образовании. В случае высшего образования можно наблюдать развитие от элитного образования к системам массового образования, которые охватывают более половины возрастной когорты. Требования все более разнообразной целевой аудитории сместились от чисто академических интересов к прикладной ориентации и релевантности результатов обучения для достойной карьеры на рынках труда. Аналогично, профессиональное образование претерпело из-

менения, в частности, перемены в мире труда. Например, больший акцент на общих навыках и развитии личности вместо фактических знаний [European Commission, 2004].

В некоторых регионах мира были предприняты попытки гармонизировать различные национальные системы образования с целью развития мобильности и взаимного обмена студентами и персоналом. Так, в рамках Болонского процесса¹ в 1999 году было начато формирование общего европейского пространства высшего образования [ЕНЕА 1999], то же самое происходило и в Юго-Восточной Азии [Pohlenz & Niedermeier 2016, 2019].

Одной из основных долгосрочных целей таких политических событий является содействие обмену и сотрудничеству, чтобы в полной мере использовать интеллектуальные активы для развития творческих, а значит, конкурентоспособных регионов.

Качество образовательных услуг, его обеспечение и повышение было определено в качестве одной из основных целей развития сразу после начала Болонского процесса и других сопоставимых образовательных реформ. Оно стало центральным понятием для взаимного признания образовательных положений участвующих национальных систем, а также индивидуальных академических достижений студентов. В случае с Болонским процессом, в 2003 году на конференции по выполнению решений Болонского процесса на уровне министров в Берлине [ЕНЕА 2003] было принято решение разработать набор стандартов качества. Они должны стать руководящим принципом для университетов при разработке новых учебных программ и внедрении процессов преподавания и обучения.²

Концепция обеспечения качества (высшего) образования сопровождается противоречивыми дебатами с момента ее появления. Критики утверждают, что измерение качества практически невозможно, поскольку даже нелегко понять, что же такое качество на самом деле. Для разных заинтересованных сторон понятие качества означает разные вещи [Westerheijden et al. 2007, 4.]. Более того, общие инструменты, которые использовались (и используются), подвергались критике. Например, оценки студентов, по мнению критиков, могут быть искажены субъективным восприятием качества студентами [Pohlenz 2009]. Эмпирические данные свидетельствуют о том, что в оценках студентами качества преподавания действительно есть недостатки, которые можно проследить по тем факторам оценки качества, которые не имеют рациональной основы в реальном качестве процесса преподавания и обучения, например, как физическая привлекательность преподавателей или их чувство юмора [Großmann & Wolbring 2016; Wolbring 2016].

Наряду с таким методологическим аргументом, обеспечение качества подвергалось (и продолжает подвергаться) критике, основанной скорее на философских рассуждениях о миссии образования для развития современных обществ, основанных на знаниях. В оставшейся части данной статьи мы будем

¹ Параллельно с Болонским процессом в европейских системах высшего образования был инициирован Копенгагенский процесс в профессиональном образовании, направленный на достижение сопоставимых целей [Европейская комиссия 2004].

² Также были установлены стандарты для внешних процедур обеспечения качества (например, аккредитации) [ENQA 2015].

опираться на эту точку зрения, чтобы разработать более ориентированный на решение вопрос о том, как может развиваться обеспечение качества на фоне меняющихся требований к высшему и профессиональному образованию и квалификации будущих поколений.

2. Обеспечение качества в высшем и профессиональном образовании: Наследие индустриальной эпохи?

Обеспечение качества как распространенное явление в системах образования во всем мире появилось в 1980-х годах. Это было время - по крайней мере, в большинстве западных обществ – когда общественные хозяйства испытывали серьезное давление. Таким образом, от государственных услуг, включая образовательные услуги на всех уровнях, требовалось систематическое подтверждение их эффективности. Инициированная политикой государственного управления администрации Маргрет Тэтчер в Великобритании, парадигма «нового государственного управления» [Pausits et al. 2014] распространилась по всему миру, целью которой было свести к минимуму тщательный государственный контроль и предоставить государственным учреждениям (включая университеты и другие образовательные учреждения) возможности для самоуправления и самоконтроля. В свою очередь, отдельные учебные заведения несли ответственность за свой индивидуальный успех не только что появившемся в мире образовательных учреждений, в основном финансируемых государством понятии – рынке.

Университетам, например, было предложено участвовать в конкурсах – на поиск талантов, на стороннее финансирование и т.д., и от них требовалось применять парадигмы управления из мира частных предприятий. Этот сдвиг в сторону «нового государственного менеджмента», очевидно, не прошел без трудностей. Университеты и другие поставщики образовательных услуг решительно выступали против неолибералистского подхода к управлению образованием, когда предполагалось, что наукой и высшим образованием можно управлять как любым частным предприятием. В частности, обеспечение качества часто рассматривается как один из центральных инструментов реализации неолиберальной повестки дня и изменения природы науки как таковой. В отличие от рыночной логики, (высшее) образование традиционно основывалось на идее, что для его полного расцвета необходимы условия для академической свободы, в которых неудачи не только терпимы, но и являются неотъемлемой частью процесса производства знаний и передачи свежих академических знаний в формате высшего, а также профессионального образования.

Обеспечение качества, напротив, обвиняли в том, что это всего лишь инструмент контроля, выполняющий функцию агента для руководства высшего уровня, стремящегося лишь выявить неэффективные отделы, которые могут стать объектом следующего раунда сокращения бюджета.

Основным аргументом данной статьи является то, что модель обеспечения качества, основанная на эффективности, с ее акцентом на контроль, заложена в понимании качества преподавания и обучения, которое очень хорошо подходило для эпохи промышленного производства. Однако остается открытым вопрос о том, насколько такая модель адаптирована к новым общественным изменениям, направленным на развитие общества, основанного на знаниях и

сетевого взаимодействия, (пост-)современного общества, что также приводит к изменению требований и запросов в секторе образования.

Век промышленного производства породил парадигмы управления, которые были построены на предположении, что качество производственного процесса можно оценить по его пригодности к получению желаемых и предсказуемых результатов: с помощью определенных ресурсов (например, материалов, машин, рабочей силы) можно произвести определенный товар с предсказуемым качеством и ценой. Обеспечение качества в таких рамках имеет функцию выявления отклонений от ожидаемых результатов процессов и содействия достижению заранее определенных показателей качества.

Измерение эффективности или результативности процессов в этом смысле требует наличия теоретической и эмпирически измеряемой модели причинно-следственной связи между входом и соответствующим выходом. В случае с образованием можно утверждать, что (теоретическая) связь между качеством преподавания (вход) и успеваемостью студентов (выход) является хорошим примером: при условии, что учебное заведение подобрало достаточно квалифицированных преподавателей, успеваемость студентов обязательно должна быть если не выдающейся, то, по крайней мере, приемлемой. В свою очередь, можно сделать вывод, что любая неуспеваемость студентов будет сигналом о неправильных решениях руководства учебного заведения в отношении подбора преподавателей. В рыночной модели организации образования можно также сделать вывод, что если были приняты неверные решения по набору преподавателей, то в результате соответствующее учебное заведение столкнется с уменьшением числа студентов из-за общей эффективности учебного заведения и мотивации студентов выбирать наилучший возможный рыночный вариант распределения своего времени и бюджета.

3. Пересмотр практики образования в новую эпоху

Несмотря на то, что государственные образовательные услуги можно называть «псевдорынками», поскольку университеты находятся под государственным контролем и получают государственное финансирование, а студенты не выступают в качестве полностью информированных участников рынка, более важно то, что понятие линейной связи между входом и выходом, которое формировало концептуальные основы обеспечения качества в течение многих лет, все больше и больше подвергается давлению, поскольку общество движется к постиндустриальной эпохе. Это не обязательно означает, что промышленное производство сокращается. Напротив, автомобили, станки, сталь и т.д. по-прежнему производятся и, скорее всего, будут производиться и дальше. Однако с наступлением постиндустриальной эпохи утверждается новое мышление, которое подразумевает необходимость пересмотреть наши подходы к управлению процессами любого рода, включая то, как мы учим, как люди учатся и чему они учатся.

Одной из движущих сил этих изменений является цифровая трансформация. Цифровизация многих процессов открыла множество новых возможностей и в то же время налагает множество новых квалификационных требований на обучающихся на всех уровнях образования. Всестороннее обсуждение технологических и социальных изменений в контексте цифровой трансформа-

ции выходит за рамки данной статьи. Поэтому мы остановимся лишь на некоторых отдельных событиях, которые объясняют необходимость приведения существующих способов предоставления образовательных услуг в соответствие с новыми условиями и требованиями общества.

Во-первых, необходимо отметить, что цифровизация упростила доступ к многократному увеличению количества источников информации и знаний. Поэтому сегодня не так важно обладать способностью запоминать заранее определенные наборы знаний. Вместо этого важным навыком является способность безопасно ориентироваться в почти неуправляемом количестве источников этих знаний и отделять достоверные источники от неактуальных. Соответствующие способности в использовании и оценке источников знаний – цифровых или нет – можно отнести к так называемым навыкам будущего [McKinsey 2021]. Они характеризуют определенный набор квалификаций, которые позволяют учащимся и работникам адаптироваться к изменениям в мире труда и образования. Концепция будущих навыков, разработанная МакКинси, проводит разграничение между следующими:

- технологические компетенции в смысле умения разрабатывать и/или применять (цифровые) технологии, от базовых (например, использование офисного программного обеспечения и интернета) до продвинутых (например, умение использовать технологии анализа данных или самостоятельного программирования);
- цифровые «мягкие» навыки, которые позволяют пользователю эффективно общаться по цифровым каналам связи;
- нецифровые «мягкие» навыки, которые относятся к общим способностям решать проблемы путем применения знаний;
- трансформационные компетенции, которые относятся к способности развивать инновационное мышление, ориентацию на выполнение миссии, например, на решение больших проблем, таких как глобальное потепление, и быть готовым и способным принимать решения, основанные на фактах.

Другие представления о том, что такое навыки будущего, относятся скорее к общим навыкам, независимо от их связи с цифровой трансформацией: проявление терпимости к двусмысленности; проактивность; этическая чувствительность; демонстрация решительности и способности к инновациям; коммуникабельность; желание учиться; способность к размышлению, вдохновение и самостоятельность; способность принимать системную логику [Ehlers 2020].

Какое бы определение будущих навыков ни использовалось, если принять общее представление о том, что мир труда меняется в сторону более основанных на знаниях и компетенциях подходов, нельзя отрицать, что образовательные программы должны адаптироваться к этим изменениям, чтобы наилучшим образом подготовить студентов к их профессиональной карьере. В частности, в эпоху глобальных экологических изменений необходимы креативные специалисты, чутко реагирующие на эти изменения и способные не только давать ответы на вопросы сегодняшнего дня, но и предвидеть, на какие вопросы придется отвечать завтра. В частности, это касается вызовов, возникающих в связи с глобальными экологическими изменениями, и относится к

технологическим и социальным инновациям, которые необходимы для того, чтобы сделать общество во всем мире более устойчивым к меняющимся условиям жизни. Примером может служить пандемия COVID-19: вирус как таковой был исследовательской проблемой, позже появились социальные (маски, социальное дистанцирование) и технологические (вакцинация, гигиенические стандарты) инновации. Другими примерами могут быть технологические ответы на другие глобальные вызовы, такие как возобновляемые источники энергии как ответ на глобальное потепление и – в сочетании с ними – социальные инновации в области энергопотребления. Все эти примеры показывают, что решение текущих и будущих проблем требует от специалистов по решению проблем способности мыслить в сложных системах и развивать мышление, ориентированное на инновации.

В этой связи следует также признать, что обеспечение качества должно быть адаптировано к соответствующим изменениям. Приобретение будущих навыков через высшее и/или профессиональное образование требует новых форм обучения, которые предоставляют студентам больше возможностей для проведения независимых исследований, разработки и проведения проектов – лучше всего в аутентичных контекстах. Соответствующие форматы оценки прогресса в обучении не могут опираться исключительно на письменные экзамены, но должны позволять студентам демонстрировать свои учебные достижения, например, в формате симуляций, которые требуют от студентов аргументировать свои подходы к решению той или иной проблемы.

Во-вторых, поскольку доступ к знаниям стал проще, можно ожидать, что больше людей будут вовлекаться в использование этих знаний в целях своего личного развития. Образовательные услуги можно легко предоставлять независимо от времени и места с помощью онлайн-инструментов, тем самым предоставляя доступ все большему числу людей, которые без расширения возможностей не имели бы шанса посещать соответствующие образовательные программы. Одной из первых волн расширения доступа к образованию стало движение MOOCs (Massive Open Online Courses) американских университетов в 2000-х годах. Это движение уже сошло на нет, скорее всего, из-за отсутствия соответствующих бизнес-кейсов, чем из-за достаточного спроса. Таким образом, можно ожидать его возвращения в той или иной форме и появления инициатив, направленных на удовлетворение растущего спроса. Учитывая более широкий доступ все большего числа социальных групп, образовательные услуги должны будут учитывать растущее разнообразие происхождения учащихся и их потребностей в обучении [Seyfried & Pohlenz 2018]. Универсальные подходы к организации преподавания и обучения теряют свою привлекательность и не способствуют идее широкого участия. Таким образом, во многих учебных заведениях, а также на многих частных предприятиях управление многообразием стало рассматриваться как постоянная управленческая задача.

Одной из главных задач разработки учебных программ будет обеспечение разумного сочетания навыков, связанных с содержанием, и общих навыков. Последние концептуально не являются осязаемыми учебными темами в списке учебного плана, они приобретаются путем накопления опыта, например, в формате проектной работы. Проектная работа может быть включена в учеб-

ные программы, не занимая дополнительного учебного пространства. Они могут быть реализованы в рамках обычных модулей. Самое главное, что способ проведения занятий должен быть приспособлен к более самостоятельному обучению студентов. Самостоятельные исследования в то же время облегчают бремя преподавателей по мониторингу учебной деятельности в небольших масштабах. Они могут потратить это ценное время на предложение более широкого спектра факультативов, которые теснее связаны с их исследовательской деятельностью или с проектами исследований и разработок, которыми они занимаются.

4. Какие изменения необходимы в обеспечении качества?

В той же степени, в какой жизнь людей меняется в постиндустриальном обществе в сторону квалификаций, которые выходят за рамки дисциплинарных и фактических знаний и смещают процессы преподавания и обучения в сторону общих и методологических компетенций, также должны измениться и процедуры обеспечения качества, чтобы принять эти изменения. В оставшейся части данной статьи мы обсудим, какие именно изменения необходимы и что это может означать для будущего дизайна конкретных инструментов обеспечения качества, таких как оценка и аккредитация. Тем не менее, целесообразно обсуждать не достоинства отдельных инструментов, а их концептуальное осмысление в рамках меняющегося организационного ландшафта.

В целом, можно сказать, что обеспечение качества служит разным целям. Все они являются правомочными, однако в некотором смысле они противоречат друг другу. А именно, обеспечение качества с момента своего появления имело целью функционировать как инструмент для

- контроля,
- легитимации,
- развития,
- исследования [Schmidt 2010].

Контроль эффективности и привлечение образовательных учреждений к ответственности за их производительность, конечно, является важной целью процедур обеспечения качества – несмотря на то, что в данной работе, казалось бы, приводится аргумент в пользу того, чтобы пока не использовать обеспечение качества для целей контроля. То же самое относится и к функции легитимации: обеспечение качества должно помочь образовательным учреждениям подтвердить свои достижения, чтобы повысить прозрачность своей деятельности и сохранить готовность общества финансировать их. Они делают это на основе данных, полученных в результате ряда процедур обеспечения качества, таких как опросы студентов, исследования выпускников, университетская статистика и т.д.

Проблема парадигм контроля и легитимации заключается в том, что при разработке процедур обеспечения качества во многих учебных заведениях происходит чрезмерное подчеркивание этих функций, что приводит к тому, что:

- парадигмы развития и исследований, в свою очередь, недооцениваются, а то и полностью игнорируются, независимо от настоятельной необходимости культивировать их еще больше в эпоху организационных изме-

нений,

- желание использовать обеспечение качества в основном как средство легитимации собственных процедур и достижений учреждения приводит к формальной адаптации к внешним запросам, но не к реальному стратегическому развитию («оформление витрин»; Seyfried & Pohlentz 2018),
- академики и преподавательский корпус в целом проявляют недоверие к обеспечению качества как инструменту управления и – следуя вышеизложенной линии аргументации – пытаются сублимировать механизмы контроля, что приводит к внедрению еще более строгих механизмов контроля и еще большему недоверию (Seyfried & Pohlentz 2018).

Ответ на вопрос, какой тип гарантии качества необходим, чтобы одинаково хорошо служить всем различным целям, заключается в том, что она должна быть разработана таким образом, чтобы лучше сбалансировать четыре вышеуказанные парадигмы или цели. Это не всегда легко, но стоит попытаться ради общего принятия преподавательским составом гарантии качества как таковой и их участия в попытке учебного заведения постоянно повышать качество своих образовательных услуг ради конкурентоспособности.

Развитие качества преподавания и обучения, например, потребует более высокой степени допустимости ошибок в процедурах обеспечения качества. Подобно тому, как студенты должны учиться на своих неудачах, преподаватели должны иметь возможность опробовать новые методы преподавания, новые виды экзаменов и т.д., даже если это чревато нежелательными результатами или потребует дальнейшего усовершенствования после первых неудач. Такой подход к развитию преподавания и обучения действительно способствует научному преподаванию или, в абстрактных терминах, науке преподавания и обучения. Если его культивировать в учебном заведении, такой подход создаст возможности к созданию рабочей атмосферы сотрудничества, в которой преподаватели будут общаться и обмениваться мнениями о своих попытках - в том числе и неудачных - для постоянного повышения профессионализма преподавания и улучшения качества обучения студентов. Роль обеспечения качества при таком подходе к организационному развитию скорее заключается в том, чтобы предоставить учителям источники данных, которые имеют значение для оценки их собственного преподавания, и проконсультировать их по методикам преподавания. Другими словами, он будет выполнять миссию, которая также связана с (образовательными) исследованиями в самом широком смысле этого слова, а именно в смысле систематического анализа данных, необходимых для повышения качества, таких как данные опросов студентов и университетской статистики.

Эта, по общему признанию, идеалистическая модель совместной академической работы, в которой обеспечение качества является проводником и помощником преподавателей в их стремлении постоянно повышать профессионализм своей работы, однако, контрастирует с распространенной текущей практикой:

- философия, лежащая в основе превращения образовательных учреждений в участников рынка, скорее порождает атмосферу конкуренции, а не сотрудничества. Это относится ко всем уровням, от институциональ-

ного до ведомственного и индивидуального;

- при сильном акценте на показатели эффективности, основанные на конечных результатах, возможности для экспериментов с новыми методами обучения становятся сравнительно небольшими, что делает непривлекательным для отдельных лиц риск «неудачных экспериментов», которые ухудшают репутацию (например, в смысле снижения удовлетворенности студентов в оценочных опросах и т.д.).

Баланс между противоречивыми целями обеспечения качества может быть достигнут путем формулирования соответствующей миссии, в которой роли, обязанности, а также стимулы и (позитивные и негативные) санкции четко изложены и прозрачны для всех членов учебного заведения. Поощрение преподавателей, которые посвящают свое время разработке и апробации новых моделей преподавания, может способствовать укреплению доверия к способности выбранного подхода к обеспечению качества способствовать созданию благоприятной рабочей среды.

5. Обеспечение качества как часть управления образованием

Ситуация с пандемией COVID-19 показала, что приведенные выше соображения, по крайней мере, в некоторой степени хорошо отражают ситуацию, в которой сейчас находятся учебные заведения. Они фактически в одночасье были вынуждены экспериментировать с новыми способами преподавания, и в одночасье изменились ожидания по отношению к ним. Существует множество историй успеха, в которых учебным заведениям удалось адаптироваться к навязанным извне изменениям. Аналогичным образом, было немало сообщений о перенапряжении учителей и учеников. Возможно, в ближайшем будущем наиболее успешными окажутся те учебные заведения, которые будут устойчивы к разрушительным изменениям, подобным тем, что произошли после пандемии.

Это показывает, что обеспечение качества – это не только вопрос хорошо функционирующих отдельных инструментов, таких как сбор данных и статистический анализ. Оно также нуждается в поддержке со стороны хорошо продуманного институционального управления. Сильное руководство необходимо, когда нужно принимать неудобные решения, когда нужно выводить последствия неблагоприятных результатов оценки, а также когда те, кто отвечает за фактическое внедрение процедур обеспечения качества, не пользуются поддержкой преподавательского состава. Кроме того, сильное руководство помогает придать деятельности по обеспечению качества стратегическое направление, которое выходит за рамки измерения степени выполнения определенных показателей эффективности. В то же время, хорошо продуманное институциональное руководство отличается участливостью и признательностью к опыту, который несут заинтересованные стороны на всех средних и низших уровнях управленческой структуры организации.

Это также опирается на вышеупомянутое представление о том, что сбалансировать четыре цели обеспечения качества – трудная, но необходимая задача. Поскольку руководители высшего уровня представляют свои учреждения перед внешним миром (включая финансирующие организации, такие как министерства), функции контроля и легитимации, конечно, являются теми, кото-

рые ближе всего к их непосредственной деятельности и сфере работы. Тем не менее, их необходимо убедить в важности развивающих и исследовательских функций обеспечения качества.

Это может происходить и в более широких рамках, поскольку управление образованием, кроме того, берет на себя ответственность участвовать в определении того, что на самом деле означает качество преподавания и обучения, какую роль образованные люди должны играть в обществе, короче говоря: чего намерено добиваться отдельное учебное заведение и как оно собирается развиваться в будущем.

Эта стратегическая задача требует от руководства высшего уровня разработки конкретной повестки дня для дальнейшего совершенствования образовательных положений своего учебного заведения, включая стратегии управления человеческими ресурсами (например, повышение квалификации преподавателей) и развитие академической миссии учебного заведения (включая подход к преподаванию). Выгоднее всего, если такая повестка дня разрабатывается совместно с максимально возможным количеством заинтересованных сторон учебного заведения, включая студентов, а также внешних заинтересованных сторон, таких как представители рынка труда и т.д. Конкретными мероприятиями в этом отношении могут быть семинары, на которых учебное заведение пересматривает свою миссию в соответствии с изменениями в организационной экосистеме, в которой оно работает. Представители рынка труда являются бесценным источником знаний о текущих и будущих потребностях в рабочей силе. Сотрудничество с ними в процедурах обеспечения качества, например, при подготовке отчетов о самооценке для процессов аккредитации, помогает обеим сторонам лучше понять взаимные перспективы: представители рынка труда обычно требуют большей практической применимости учебных курсов, в то время как университеты отстаивают чисто академическую миссию своих учебных программ. Обе точки зрения понятны. Однако с учетом изменений в мире труда (индустрия 4.0, например) необходимы как практическая применимость, так и научная обоснованность доказательной практики. Таким образом, сотрудничество с миром промышленности является неизбежным для развития университетов. Это позволяет открывать новые области исследований, устанавливать новые рабочие отношения и т.д.

6. Профессионализм в обеспечении качества

Профессионализм представителей руководства высшего уровня можно оценить по их способности задавать стратегическое направление и осуществлять согласование между различными, а иногда и противоречивыми интересами. Аналогичным образом, те, кто непосредственно отвечает за внедрение процедур обеспечения качества, должны быть в состоянии продемонстрировать конкретные компетенции.

Первостепенное значение среди них имеют методологические компетенции в области эмпирических исследований по социальным наукам. Несмотря на то, что работа по обеспечению качества не обязательно предполагает необходимость быть высококлассным исследователем в области социальных наук, будет вполне целесообразно, если ответственные лица смогут эффективно работать с данными, которые являются результатом инструментов обеспече-

ния качества. Это означает умение понимать и представлять статистические результаты, будь то результаты статистического анализа данных опросов или образовательной статистики. Не менее важным можно считать и то, что необходимо обладать знаниями о том, как функционируют образовательные учреждения. Школы можно интерпретировать как социальные системы, которые имеют определенную культуру, историю, способы коммуникации, юридически регулируются определенным образом и т.д. Знание внутренней структуры такой системы можно назвать необходимым требованием для профессиональной деятельности в ней.

Сквозные компетенции относятся к способности осуществлять коммуникацию в уникальных рамках образовательного учреждения. Результаты оценочных исследований должны быть доведены до сведения соответствующих заинтересованных сторон таким образом, чтобы они могли действовать соответствующим образом и обеспечить принятие ими - пусть потенциально неблагоприятных - результатов оценки. Консультирование преподавателей по вопросам дальнейшего развития их подхода к преподаванию или учебных программ, за которые они отвечают, также требует особых навыков общения, демонстрирующих признательность, но и направленных на достижение общей цели, а именно постоянного повышения качества.

Для того чтобы быть признанным коллегой преподавателей в плане педагогического пересмотра учебных программ, также необходимо, чтобы базовые знания в области педагогики и дидактики были доступны тем, кто отвечает за процессы обеспечения качества. В идеале задача обеспечения качества выполняется не одним человеком в учебном заведении, а подразделением, независимо от его организационной принадлежности (например, как часть линейной администрации или как самостоятельный академический отдел). В случае небольших учреждений, которые не могут постоянно содержать целые отделы по обеспечению качества, неоценимым подспорьем может стать создание сетей специалистов и практиков по обеспечению качества в учреждениях национальной или даже региональной системы образования.¹ В интернете также можно найти возможности для обучения,² начиная от базовых знаний по статистическому анализу и заканчивая управленческими тренингами для руководителей учебных заведений. Для создания университетской культуры чувствительности к качеству важно также привлекать преподавателей и их опыт, например, в области разработки эффективных форматов оценки. В зависимости от функции оценки (контроль успеваемости и неуспеваемости, указание возможностей для улучшения и т.д.), разработка надлежащих форматов оценки является сложной и трудоемкой задачей, которая в то же время лежит

¹ В университетской системе Германии такие сетевые инициативы поддерживаются Конференцией ректоров (www.hrk.de/themen/lehre/qualitaetssicherung-und-entwicklung/) или академическими сообществами, такими как Немецкое общество оценки (www.degeval.org/arbeitskreise/hochschulen/).

² Сеть ASEAN-QA, совместная инициатива государств-членов региона Юго-Восточной Азии, поддерживаемая Германской службой академических обменов (DAAD), предоставляет учебные модули для сотрудников службы обеспечения качества в виде открытых онлайн-образовательных ресурсов: <https://asean-qa.de/article/course-modules/Course-Modules.html> (получено 27 сентября 2022 г.).

в основе педагогической экспертизы. Таким образом, сотрудничество между опытными учителями и сотрудниками службы обеспечения качества помогает использовать целый ряд различных форм экспертного опыта, что позволяет оценить существующие знания учителей.

Наконец, необходимо подумать о будущем развитии обеспечения качества и соответствующих изменениях в методах работы. Подобно тому, как студенты и преподаватели должны приобретать новые компетенции и (цифровые) навыки в меняющемся мире, так и обеспечение качества как область деятельности должно сохранять свою открытость для восприятия новых разработок. Традиционно одним из наиболее распространенных способов сбора информации о качестве преподавания и обучения (или его отсутствии) был сбор данных опросов и других статистических данных. В частности, данные опросов были подвержены опасности быть искаженными из-за субъективности оценок качества студентами. С помощью новейших технологий, а именно анализа больших данных и аналитики обучения, появляются новые возможности для использования безответных данных, что может помочь решить проблемы достоверности субъективно искаженных данных опроса. Тем не менее, могут возникнуть новые проблемы или вызовы, например, опасность неправильной интерпретации закономерностей в больших объемах индивидуальных данных, которые извлекаются на уровне отдельных студентов из всевозможных источников, таких как данные пользователей платформ онлайн-обучения, данные пользователей библиотек и т.д. В будущем одной из важнейших компетенций специалиста по обеспечению качества станет умение анализировать большие и разнообразные источники данных и делать выводы, основанные на теории и теоретическом моделировании высшего и профессионального образования, а не только на основе данных.

7. Пересмотр обеспечения качества на уровне его инструментов

Обеспечение качества, в основном, осуществляется с помощью оценочных исследований и аккредитаций. Первое относится к тому, что учебные заведения делают внутри себя для оценки и повышения качества своих услуг, а второе – к внешней оценке качества. Аккредитация в большинстве случаев осуществляется внешней группой экспертов, которые получают отчет о самооценке от оцениваемого университета, факультета или учебной программы и проверяют соответствующие утверждения на основе интервью, которые проводятся во время визита на место. Результатом выезда на место является как окончательная оценка, так и рекомендации по дальнейшему развитию и совершенствованию оцениваемого подразделения. Углубление в детали соответствующих мероприятий выходит за рамки данной статьи. Однако их стоит упомянуть, поскольку они отражают необходимость сбалансировать четыре вышеуказанные парадигмы обеспечения качества. Процедуру обычной аккредитации упрекали в том, что она не приносит значительной дополнительной выгоды, поскольку по своей природе является легитимацией. Оцениваемое подразделение перед коллегами-рецензентами старается показать себя как можно лучше, не используя возможность обсудить потенциальные недостатки и пути их преодоления с внешними специалистами, которые могут иметь более четкое представление об этих недостатках благодаря своей внешней

перспективе. Страх не справиться с работой и потерять статус аккредитованного учреждения, факультета или учебной программы перевешивает желание открыто обсуждать проблемы. Этот недостаток сопровождал подход к аккредитации с момента его появления, по крайней мере, в европейском контексте.

Приемлемость аккредитации в будущем, вероятно, будет зависеть от того, насколько она способна повысить доверие к коллегиальности подхода, направленного на совместное выявление и преодоление проблем, а не на принятие решения в формате «да или нет».

Внутренние оценочные мероприятия также должны быть пересмотрены. Известно о многих случаях, когда, например, оценки студентами качества преподавания подразумевают, что успеваемость учеников непосредственно связана с возможностями преподавателя. При таком подходе игнорируется значимость других определяющих факторов, которые кроются в самих учениках (например, семейное окружение, трудолюбие, талант) или в обстоятельствах, при которых происходит процесс обучения. Зависимость преподавателей от оценок учащихся может привести к их приспособленческой адаптации к ожидаемым оценкам учащихся, например, к выставлению более высоких оценок учащимся, чем они заслуживают. При таком подходе к оценке образовательных процессов, основанном на размышлениях преподавателей под влиянием результатов оценки, не будет достигнуто реальное повышение качества преподавания.

Таким образом, механизмы оценки или отдельные инструменты оценки должны быть пересмотрены с точки зрения их способности стимулировать реальные размышления о потенциальных возможностях для улучшения всего образовательного процесса. Это также включает в себя учет разнообразия индивидуальных потребностей учащихся и их различной предрасположенности к успешному завершению учебных программ. Стандартизированные инструменты оценки могут оказаться ограниченными, если пытаться составить полную картину сложности педагогических механизмов. Если вспомнить о нынешней и будущей компетенции специалистов по обеспечению качества, то анализ больших данных и аналитика обучения могут стать, по крайней мере, частью решения описанной проблемы. Однако, и это самое главное, придется пересмотреть порой непростые теоретические предпосылки образовательных оценок. На самом деле, они должны быть разработаны как реальные образовательные исследования, чтобы получить результаты, значимые для вовлеченных преподавателей и учащихся.

8. Выводы и перспективы

В данной работе мы утверждаем, что обеспечение качества было введено под влиянием духа определенной эпохи, а именно 1980-х годов, когда либерализация рынка как руководящий принцип была применена и к образовательным учреждениям и их услугам. Как следствие, гарантии качества были разработаны, скорее, как инструмент контроля, чем как советник для отдельных преподавателей или кафедр. В восприятии многих ученых и преподавателей, обеспечение качества было и остается исключительно целью измерения эффективности и результативности по заранее определенным показателям эффективности с намерением выявить соответствующие недостаточные до-

стижения, чтобы оправдать сокращение бюджета. Обеспечение качества будет страдать от того, что его не полностью признают как метод управления в той мере, в какой такая логика вознаграждения считается неукорененным во внутренней логике академической системы.

Вопрос заключается в том, что можно сделать, чтобы сохранить признание обеспечения качества. Каковы соответствующие возможности, которые имеют шанс быть воспринятыми как значимый ресурс для реального повышения качества? Мы утверждали, что функциям контроля и легитимации во многих случаях придается чрезмерное значение в ущерб функциям развития и (образовательных и организационных) исследований. Развитие доверия к обеспечению качества как управленческому подходу и его признание академической средой потребует культивирования особенностей фактической работы по обеспечению качества, выходящих за рамки мелкомасштабных измерений ключевых показателей эффективности: обеспечение качества должно учитывать культурную и организационную уникальность учебных заведений, оно должно быть адаптивным к постоянно меняющейся социальной среде, в которой происходит образование, оно должно знать меняющиеся потребности рынков труда, и оно должно рассматривать себя как неотъемлемую часть педагогических и дидактических обязанностей учебного заведения.

Литература:

1. EHEA [1999]. The Bologna Declaration of 19 June 1999 – Joint Declaration of the European Ministers of Education (Болонская декларация от 19 июня 1999 года - Совместная декларация европейских министров образования). URL: <http://www.ehea.info/page-ministerial-conference-bologna-1999> [последнее обновление 4 октября 2022 г.]

2. EHEA [2003]. Ministerial Conference Berlin 2003 (Конференция министров Берлин 2003). URL: <http://www.ehea.info/page-ministerial-conference-berlin-2003> [последнее посещение 4 октября 2022 г.].

3. Ehlers, U. [2020]. Future Skills. Lernen der Zukunft – Hochschule der Zukunft. Wiesbaden: SpringerLink.

4. ENQA [2015]. Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European higher education area (Стандарты и руководства по обеспечению качества в европейском пространстве высшего образования). URL: <https://www.enqa.eu/esg-standards-and-guidelines-for-quality-assurance-in-the-european-higher-education-area/> [последнее обновление 4 октября 2022 г.]

5. European Commission [2004]. The Copenhagen Process – the European Vocational Education and Training Policy – frequently asked questions (Европейская комиссия [2004]. Копенгагенский процесс - Европейская политика в области профессионального образования и обучения - часто задаваемые вопросы). URL: https://ec.europa.eu/commission/press-corner/detail/en/MEMO_04_293 [последнее обновление 4 октября 2022 г.]

6. Großmann, D. & Wolbring, T. [2016]. Stand und Herausforderungen der Evaluation an deutschen Hochschulen. In: Großmann, D. & Wolbring, T. [eds.] Evaluation von Studium und Lehre. Grundlagen, methodische Herausforderungen und Lösungsansätze, 3-25. Wiesbaden: Springer.

7. McKinsey [2021]. Defining the skills citizens will need in the future world of

work (Определение навыков, которые понадобятся гражданам в будущем мире труда). URL: <https://www.mckinsey.com/industries/public-and-social-sector/our-insights/defining-the-skills-citizens-will-need-in-the-future-world-of-work> [обновлено 4 октября 2022 г.].

8. Pausits, A., Zheng, G. & Abebe, R. T. [2014]. New public management in higher education -international overview and analysis. Edition Danube University Krems, Austria (Новое государственное управление в высшем образовании – международный обзор и анализ. Издание Дунайского университета Кремс, Австрия).

9. Pohlenz, P. [2009]. Datenqualität als Schlüsselfrage des Qualitätsmanagements in Lehre und Studium. Bielefeld: Universitätsverlag Webler.

10. Pohlenz, P. & Niedermeier, F. [2016]. Higher Education Quality Assurance in the ASEAN Region (Обеспечение качества высшего образования в регионе АСЕАН). EU-Share [ed.]. Jakarta.

11. Pohlenz, P. & Niedermeier, F. [2019]. The Bologna process and the harmonisation of higher education systems in other world regions: a case from South-East Asia. Innovation. The European Journal of Social Science Research (Болонский процесс и гармонизация систем высшего образования в других регионах мира: пример Юго-Восточной Азии. Инновации. Европейский журнал исследований в области социальных наук), 32[4], 481-494.

12. Schmidt, U. [2010]. Anmerkungen zum Stand der Qualitätssicherung im deutschen Hochschulsystem. In Pohlenz, P. & Oppermann, A. [eds.] Lehre und Studium professionell evaluieren. Wie viel Wissenschaft braucht die Evaluation?, 17-32. Bielefeld: Universitätsverlag Webler.

13. Seyfried, M., Ansmann, M. & Pohlenz, P. [2019]. Institutional isomorphism, entrepreneurship and effectiveness: the adoption and implementation of quality management in teaching and learning in Germany. Tertiary Education and Management (Институциональный изоморфизм, предпринимательство и эффективность: принятие и внедрение менеджмента качества в преподавании и обучении в Германии. Высшее образование и менеджмент), 25, 115-129.

14. Seyfried, M. & Pohlenz, P. [2018]. Assessing quality assurance in higher education: quality managers' perceptions of effectiveness (Оценка обеспечения качества в высшем образовании: восприятие эффективности менеджерами по качеству), European Journal of Higher Education, 8[3], 258-271.

15. Westerheijden, D., Stensaker, B. & Rosa, M. J. [eds.] [2007]. Quality Assurance in Higher Education. Trends in Regulation, Translation and Transformation (Обеспечение качества в высшем образовании. Тенденции в регулировании, переводе и трансформации). Dordrecht: Springer.

16. Wolbring, T. [2016].: Evaluation, Kausalität und Validität. In: Großmann, D. & Wolbring, T. [eds.] Evaluation von Studium und Lehre. Grundlagen, methodische Herausforderungen und Lösungsansätze, 57-89. Wiesbaden: Springer.

ВОПРОСЫ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ И ЭМОЦИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ В СИСТЕМЕ ТЕХНИЧЕСКОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ISSUES OF FORMATION OF SOCIAL AND EMOTIONAL COMPETENCIES OF STUDENTS IN THE SYSTEM OF TECHNICAL AND VOCATIONAL EDUCATION

О.А. Шебалина, А.В. Шебалин

Евразийский Национальный университет им. Л.Н. Гумилёва, г. Астана, Республика Казахстан, schebalina.olga@gmail.com

Карагандинский высший политехнический колледж, г. Караганда, Республика Казахстан, sch_alex77@mail.ru

O.A. Shebalina, A.V. Shebalin

L.N. Gumilyov Eurasian National University,

Nur-Sultan, Republic of Kazakhstan, schebalina.olga@gmail.com

Karaganda Higher Polytechnic College,

Karaganda, Republic of Kazakhstan, sch_alex77@mail.ru

Аннотация: в статье описаны результаты исследования по выявлению условия развития социальных и эмоциональных компетенций в системе технического и профессионального образования Республики Казахстан методом массового опроса преподавателей и студентов колледжей. Выявлена проблематика развития социальных и эмоциональных компетенций, предложена модель нового общественного договора на основе модели отзывчивого колледжа. Определена потребность в совершенствовании вертикальной коммуникации в образовательной среде, направленная на удовлетворение потребностей стейкхолдеров и студенческих инициатив.

Ключевые слова: казахстан, техническое и профессиональное образование, социальные и эмоциональные компетенции, новый общественный договор, отзывчивый колледж.

Abstract: the article describes the results of a study to identify the conditions for the development of social and emotional competencies in the system of VET in the Republic of Kazakhstan by a mass survey of teachers and college students. The problems of the development of social and emotional competencies are revealed, and a model of a new social contract based on the model of a responsive college is proposed. The need to improve vertical communication in the educational environment aimed at meeting the needs of stakeholders and student initiatives has been identified.

Keywords: kazakhstan, technical and vocational education, social and emotional competencies, new social contract, responsive college.

Введение.

В условиях стремительных изменений, происходящих в современном казахстанском обществе, экономических и политических преобразований, возрастает внимание к потребностям молодежи как к важнейшему ресурсу вос-

производства общества. В этой связи неоспорима роль профессионального образования как ключевого фактора становления личности, обладающей развитыми профессиональными умениями и навыками наряду со сформированным гражданским сознанием и активной жизненной позицией. Именно такая молодежь сможет внести ощутимый вклад в социально-экономическое развитие страны и будет способствовать процветанию Нового Казахстана. Особую роль при этом играет подготовка в системе технического и профессионального образования (ТиПО), заключающаяся на формирование современных профессиональных компетенций, отвечающих мировым требованиям и стандартам.

Государственная политика в сфере образования направлена на всестороннее развитие будущих специалистов. Так, реализация Государственной программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017–2021 годы предусматривала обеспечение продуктивной занятости и вовлечение граждан в предпринимательство. Помимо поддержки развития предпринимательских навыков и предоставления финансирования предпринимательских инициатив, в программе предусматривалось также профессиональное обучение и переобучение безработных и неквалифицированных работников [9]. С 2017 года реализуется проект «Бесплатное ТиПО для всех», направленный на повышение доступности рабочих специальностей и стимулирование молодежи для их получения [8, с. 121]. Обеспечение интеллектуального, духовно-нравственного и физического развития обучающихся наряду с необходимостью соответствия навыков выпускников требованиям экономики было выделено в качестве приоритетов Государственной программы развития образования и науки на 2020–2025 годы [10]. В рамках Национального проекта «Качественное образование «Образованная нация»» регламентировано обеспечение доступным и качественным техническим и профессиональным образованием за счет создания центров компетенций, соответствующих международным отраслевым требованиям, а также внедрения системы оценивания WorldSkills в учебный процесс организаций ТиПО [12]. Государственная программа индустриально-инновационного развития на 2020–2025 годы предусматривает актуализацию компетенций казахстанских разработчиков и специалистов предприятий в рамках создания центров технологического развития [11].

В соответствии с приоритетными целями государственного регулирования сферы образования формирование мировоззрений обучающейся молодежи в контексте профессионального образования должно основываться на общечеловеческих ценностях, что будет способствовать повышению глобальной конкурентоспособности казахстанского образования. В этих условиях формирование глобальных и междисциплинарных компетенций, включающих волонтерство, гражданскую и социальную ответственность, лидерство, коммуникативность, исследовательские и предпринимательские навыки должно стать одним из приоритетных направлений в системе технического и профессионального образования.

Однако, несмотря на предпринимаемые усилия и меры поддержки, остаются нерешенными ряд вопросов, связанных с существенными различиями между вузовской подготовкой и обучением в системе технического и про-

фессионального образования. Так, например, наблюдается дисбаланс между содержанием образовательных программ и потребностями рынка труда и общества в целом, кроме того в университетах страны значительно больше уделяется внимания всестороннему развитию личности и формированию у студентов глобальных компетенций. Фокус образовательных программ должен быть сделан на предоставлении качественных профессиональных и социальных навыков, востребованных у работодателей и удовлетворение существующих и будущих потребностей рынка труда. Профессионально подготовленные и социально-активные трудовые ресурсы, имеющие широкий кругозор и международное мышление, способны внести весомый вклад в развитие экономики и общества. Формирование соответствующих компетенций и их эффективное применение будут способствовать экономической стабильности Казахстана, поддержке занятости уязвимых групп населения, в том числе молодежи NEET, в условиях мировых преобразований [5, с. 57].

Согласно Стратегии развития компетенций ОЭСР включают широкий спектр компетенций, направленных на достижение экономических и социальных результатов, помимо профессиональных, технических и специализированных компетенций, включает трансверсальные когнитивные и метакогнитивные навыки: критическое мышление, комплексное решение задач, творческое мышление, обучение усвоению знаний и саморегуляции; а также социальные и эмоциональные компетенции, в том числе: добросовестность, ответственность, сочувствие, самоэффективность и сотрудничество [5, с. 20].

Стратегия развития компетенций ОЭСР 2019: компетенции для создания лучшего будущего указывает на необходимость эффективного использования навыков в трудовой деятельности и обществе, в том числе обеспечение социального участия, подразумевающего повышение осведомленности о преимуществах активного гражданского участия и содействие использованию приобретенных навыков в повседневной жизни [4, с. 43]. Все это является первым шагом для развития широкого набора компетенций, обеспечивающего экономическую и социальную ценности от инвестиций в развитие компетенций.

Глобальный доклад ЮНЕСКО «Переосмысливая наше будущее вместе: новый общественный договор в области образования» основывается на гуманистическом видении обучения в перспективе всей жизни. В контексте данного доклада образование рассматривается как «общественное начинание и общее благо», требующее создание нового общественного договора, определяющего новый взгляд на систему отношений между образованием, экономикой и обществом [1]. Акцент в образовательных программах должен быть сделан на экологическое, межкультурное и междисциплинарное обучение, обеспечивающее получение, критическое осмысление и воспроизводство знаний [6, с. 4].

Несмотря на реализацию предложенных рекомендаций в области развития профессиональных, трансверсальных когнитивных и метакогнитивных навыков в системе ТипО, требуется всесторонняя оценка текущей ситуации, в частности в области развития социальных и эмоциональных компетенций студентов колледжей, представляющих в совокупности социально-культурных потенциал молодого поколения страны.

Результаты исследования и обсуждение

Согласно Национальному докладу «Молодежь-2021», в Казахстане обучающаяся в университетах и колледжах молодежь намерена повышать квалификацию по той же специальности, приобретая при этом такие дополнительные навыки как владение иностранными языками (43,7%), умение работать на компьютере (38,2%), программирование (32,6%), умение продавать в социальных сетях, интернете (21,9%) [8, с. 121]. Вместе с тем, сложившаяся ситуация в системе технического и профессионального образования может отличаться от общей картины.

Проведенное исследование включает в себя несколько этапов: анализ мнений студентов о необходимости развития социально-культурного потенциала молодежи в контексте технического профессионального образования. Анализ социально-культурной среды колледжей и возможностей, предоставляемых для молодежи.

Методом сбора информации выступает массовый опрос (анкетирование) студентов и преподавателей системы профессионального образования. Данный метод позволяет получить наиболее объективную информацию о текущей ситуации и характеристиках социально-культурной среды в организациях технического и профессионального образования Казахстана, а также выявить проблемы и потребности, возникающие при развитии социально-культурного потенциала молодежи РК.

Территория проведения опроса охватывает г. Астану, г. Алматы, Карагандинскую и Мангыстаускую области. Объем выборочной совокупности массового опроса на основе многоступенчатой стратифицированной выборки составил 758 студентов колледжей, обучающихся по различным образовательным программам, из них 41,4% – мужчины, 58,6% – женщины, в возрасте до 18 лет 71,5%, 18–23 лет – 22,7%, 24–29 лет – 3,3%, 30–35 – 2,5%.

В результате исследования было выявлено, что 90,3% опрошенных согласны с утверждением, что помимо обучения профессии в колледжах должны быть созданы условия для всестороннего развития личности, в том числе социальных и эмоциональных компетенций студентов, при этом более 41,02% заявляют о том, что никогда не занимались никакими видами деятельности, кроме учебной. Желание заниматься высказывает менее 22,4% респондентов, 5,54% утверждают, что данный вид деятельности в колледже отсутствует, и только 11,5% вовлечены в деятельность дебатных клубов, волонтерских движений, мероприятий по профилактике коррупции и соблюдению здорового образа жизни, спортивных и языковых секций, творческих кружков на регулярной основе.

При этом 62,27% указали, что получают информацию об интересующих видах деятельности на сайте, стендах, от кураторов и представителей молодежных организаций. 28% информированы случайным образом через других студентов, остальные опрошенные заявляют, что информация труднодоступна либо неактуальна.

О наличии условий для развития дополнительных мягких навыков, таких как коммуникация и умение работать в команде сообщают 43,3% опрошенных. Наивысшую оценку получили созданные в колледжах условия для работы

в команде, при этом возможности развития финансовой, правовой, религиозной и политической грамотности, по мнению 13,32% респондентов находятся на невысоком уровне, 24,3% заявляют об отсутствии условий, 19,2% – никогда не интересовались данным вопросом.

Среди факторов, положительно влияющих на развитие возможностей обучающихся в социальной и культурной областях, наибольшую популярность имеют информированность студентов о существующих возможностях, действующих клубах, кружках, секциях (49,2%), проведение собраний и встреч с представителями руководства вуза или колледжа, членами неправительственных организаций, правоохранительных органов (34,2%) поощрение участия в работе клубов, кружков, секций со стороны руководства колледжа (33,5%). Такие факторы как разъяснение гражданских прав и обязанностей, продвижение предложений обучающейся молодежи по всестороннему развитию личности, повышение религиозной и политической грамотности в рамках общеобразовательных дисциплин и кураторских часов набрали менее 17% поддержки, еще 27,3% затруднились с ответом.

В качестве причин, не позволяющих студентам колледжей развивать свой личностный потенциал, называются следующие: отсутствие информации о возможностях дополнительного развития (48,4%); плотная загруженность учебными дисциплинами и выполнением заданий (37,53%); нежелание тратить время (61,6%); уверенность, что участие ничего не изменит и ни на что не повлияет (33,7%); 33,7% респондентов указывают на отсутствие необходимых возможностей.

Наибольшую популярность среди видов деятельности, которая необходима студентам колледжей во время обучения для полноценного развития личности, имеют ответы творческие кружки (41,2%) и спортивные секции (39,4%), дополнительное изучение языков (45,7%). При этом такая деятельность как научная и изобретательская деятельность, борьба с коррупцией, изучение культуры и традиций других народов, волонтерство набрали менее 15% голосов.

Зафиксирован различный уровень удовлетворенности условиями, предоставляемыми для развития молодежи в колледже (помимо обучения): полностью удовлетворены 66,5%, частично удовлетворены 17,3%, не удовлетворены 6,8%, затруднились с ответом 9,4%.

В качестве наиболее значимых факторов для самореализации молодежи после окончания обучения называются востребованность полученной профессии (43,8%) и формирование уважительного отношения к семье и браку (43,8%). На втором месте по популярности расположились ответы: ведение здорового образа жизни (38,12%), регулярные занятия спортом (36,54%) Наименьшую популярность имеет поддержка молодежных стартап проектов в период обучения профессии (20,2%).

Опрос преподавателей колледжей проведен методом снежного кома и охватывает 487 респондентов. Территория опроса охватывает Карагандинскую, Павлодарскую, Актюбинскую, Костанайскую, Западно-Казахстанскую, Мангыстаускую области, г. Астану, г. Шымкент, г. Алматы. Общее количество опрошенных составило 487 человек. По мнению 98,9% преподавателей колледжей существует высокая потребность в организации условий для всестороннего

развития личности в период обучения. Вместе с тем наиболее важными мягкими навыками для развития будущих специалистов являются грамотность в области здорового образа жизни (25,9%) и культура поведения (25,5%). Наименьшую популярность имеют ответы по развитию правовой культуры (20,73%) и политической грамотности (20,12%). В качестве препятствий к вовлечению студентов в мероприятия, обеспечивающие всестороннее развитие личности называются отсутствие желания у студентов (17,7%), плотная загруженность учебными дисциплинами (16,43%), отсутствие возможности (10,06%). В качестве элементов, необходимых для самореализации будущих специалистов наибольшую популярность среди ответов имеют востребованность полученной профессии (55,9%), уважительное отношение к семье и браку (55,24%), а также информированность о потребностях рынка труда (51,75%); наименьшую значимость, по мнению респондентов, имеет ответ информированность о сохранении репродуктивного здоровья (42,71%).

Таким образом, выявленная проблематика развития социальных и эмоциональных компетенций включает:

- низкий уровень заинтересованности студентов колледжей к гражданскому участию;
- сниженный интерес обучающихся к внеучебным видам деятельности, направленных на развитие социальных и эмоциональных компетенций;
- несовершенство информационно-коммуникационных процессов в колледжах;
- низкий уровень мотивации студентов к всестороннему развитию личности;
- ориентация на приобретение навыков, дающих преимущество на рынке труда, без учета их социальной значимости;
- существующие различия между колледжами в области создания условий для развития социальных и эмоциональных компетенций;
- разница во взглядах преподавателей и студентов на необходимость формируемых навыков.

Преодоление существующих проблемных вопросов требует комплексного подхода и пересмотра роли социальных и эмоциональных компетенций для выпускников системы ТиПО. Формирование нового общественного договора между образованием, обществом, экономическим сектором и личностью каждого обучающегося на основе модели «отзывчивого колледжа», предусматривающего не только чуткое реагирование системы ТиПО на потребности промышленности, бизнеса и государства, но также и на всестороннее раскрытие и реализацию социально-культурного потенциала студентов, позволит преодолеть существующие препятствия и обеспечить повышение качества технического и профессионального образования в целом.

Согласно зарубежному опыту на примере высшего образования, университеты представляют собой «функциональные органы» общества [7, с. 547–548], действующие на основе общественного договора между внешними и внутренними заинтересованными сторонами [2, р. 568–569]. Проецируя эти исследования на систему ТиПО, можно утверждать, что в условиях академической свободы колледжи могут принимать ответственность за качество предоставля-

емых образовательных услуг, при этом идея нового общественного договора будет направлена на предоставление возможности разработки гибких образовательных и внеучебных инициатив в соответствии потребностями стейкхолдеров. Значимость общественного договора будет расти по мере повышения качества коммуникации между заинтересованными сторонами. В этих условиях колледжам необходимо построить системную или ситуационную политику отзывчивости на основе возникающих потребностей. Согласно Керру, системная отзывчивость определяется как способность организаций образования быть внутренне ориентированными, отвечая направлению и потребностям постоянно меняющегося общества и производства [3, с. 187–193]. При этом оперативность реагирования системы образования будет тесно связана с внутренним уровнем развития человеческих ресурсов и материально-технической базой, способных в комплексе реагировать на внешние вызовы.

Еще одной целью нового общественного договора помимо активизации профессиональных и развития социальных и эмоциональных компетенций обучающихся может стать сертификация компетенций, позволяющая большему числу обучающихся завершить свое образование с сертификатом.

Новый общественный договор на образование подразумевает новые подходы, которые укрепляют образование как общественную деятельность и общее благо и защищают достояние знаний. Для его стимулирования необходимо организовать социальный диалог с участием многочисленных групп населения в конкретных контекстах: экологическом, культурном, исследовательском.

Заключение

В условиях постоянных экономических и социальных преобразований в обществе выпускники системы технического и профессионального образования должны помимо профессиональных компетенций обладать сформированными навыками критического и творческого мышления, коммуникации в поликультурной среде, устойчивыми социально-культурными и гражданско-правовыми ценностями, активной гражданской позицией на основе трансверсальных когнитивных и метакогнитивных, а также социальных и эмоциональных компетенций.

Результаты проведенного исследования позволяют сделать вывод о том, что существующая проблематика в области формирования социальных и эмоциональных компетенций, развития социально-культурного потенциала студентов колледжей напрямую влияет на качество подготовки в системе ТПО, фокусируясь в большинстве случаев на профессиональных навыках, что частично не соотносится с рекомендациями ОЭСР. Колледжам необходимо сконцентрироваться на повышении качества условий для развития социально-культурного потенциала студентов. Этого можно достичь за счет формирования нового общественного договора на основе реализации модели «отзывчивый колледж», характеризующейся высокой чувствительностью к внеучебным потребностям обучающихся наравне с запросами рынка труда и общества.

В рамках отзывчивого колледжа должен быть обеспечен высокий уровень качества и обратной связи вертикальных коммуникационных потоков «студент-администрация», «администрация-бизнес», «администрация-преподаватели», «администрация-общество», направленный на поддержку и удовлетво-

рение потребностей стейкхолдеров не на формальном уровне и обеспечения уверенности обучающихся в том, что будет обеспечена поддержка их инициатив. Вместе с тем следует уделять внимание вопросам мотивации обучающихся к участию в различных клубах, кружках, культурных и научных мероприятиях. Таким образом, реализация концепции отзывчивого колледжа будет способствовать повышению самосознания и гражданской вовлеченности будущих специалистов, а также повышению привлекательности технического и профессионального образования для молодежи.

Полученные результаты будут использованы в практике для дальнейших исследований условий по развитию социально-культурного потенциала молодежи в контексте профессионального образования Республики Казахстан.

Литература:

1. A new social contract for education. UNESCO launches global report on the Futures of Education, <https://www.etf.europa.eu/en/news-and-events/news/new-social-contract-education>.

2. Benneworth, P., & Jongbloed, B. (2010). Who matters to universities? A stakeholder perspective on humanities, arts and social sciences valorisation. *Higher Education*, 59(5), 567-588. doi: 10.1007/s10734-009-9265-2

3. Kerr, C. (2001). *The uses of the university*. Boston: Harvard University Press

4. OECD (2019), *OECD Skills Strategy 2019: Skills to Shape a Better Future*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264313835-en>.

5. OECD (2021), *Стратегия развития компетенций ОЭСР в Казахстане, оценка и рекомендации, ОЭСР – Исследование компетенций взрослых, OECD, Paris*, https://www.oecd.org/skills/centre-for-skills/OECD-Skills-StrategyKazakhstan_Russian.pdf

6. *Reimagining our futures together: a new social contract for education REPORT FROM THE INTERNATIONAL COMMISSION ON THE FUTURES OF EDUCATION* <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379707>

7. Silver, H. (2007). Higher education and social change: Purpose in pursuit? *History of Education*, 36(4), 535-550. doi: 10.1080/00467600701496815

8. Национальный доклад «Молодежь Казахстана – 2021», <https://eljastary.kz/upload/iblock/0e6/lxtjt7dlq0xu1a7hjm540sw3fxzdhycd.pdf>.

9. Постановление Правительства Республики Казахстан от 13 ноября 2018 года № 746 «Об утверждении Государственной программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017 – 2021 годы «Еңбек»», <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1800000746>.

10. Постановление Правительства Республики Казахстан от 27 декабря 2019 года № 988 «Об утверждении Государственной программы развития образования и науки Республики Казахстан на 2020–2025 годы», <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1900000988/links>.

11. Постановление Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2019 года № 1050 «Об утверждении Государственной программы индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2020 – 2025 годы», <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1900001050>.

12. Постановление Правительства Республики Казахстан от 12 октября 2021 года № 726 «Об утверждении национального проекта «Качественное образование «Образованная нация»», <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2100000726>.

АНАЛИЗ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩЕГО В УСЛОВИЯХ РАЗРАБОТКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

«ANALYSIS OF THE COMPETENCIES OF THE FUTURE IN THE CONTEXT OF THE DEVELOPMENT OF EDUCATIONAL PROGRAMS»

А.Е. Даирбекова, Е.С. Екимова

Усть-Каменогорский высший политехнический колледж, город Усть-Каменогорск, Казахстан, dairbekova-adema@mail.ru, helen_ek@inbox.ru

A.E. Dairbekova, E.S. Yekimova

Ust-Kamenogorsk Higher Polytechnic College, Ust-Kamenogorsk, Kazakhstan, dairbekova-adema@mail.ru, helen_ek@inbox.ru

Аннотация: статья содержит сведения по итогам анализа профессиональных компетенций будущего, которые важно учитывать при разработке образовательных программ. Представлен алгоритм разработки образовательных программ. Выявлены основные компетенции и качества специалиста ближайшего будущего по мнению социальных партнеров. Представлен анализ исследований по данной проблеме и результаты социологического опроса по ключевым индикаторам профессий будущего, сравнительный анализ на выявление соотношения *soft skills* и *hard skills*.

Ключевые слова: профессия, компетенция, качество, образовательная программа

Abstract: the article contains information on the results of the analysis of professional competencies of the future, which is important to consider when developing educational programs. An algorithm for the development of educational programs is presented. The main competencies and qualities of a specialist of the near future in the opinion of social partners are revealed. An analysis of studies on this issue and the results of a sociological survey on key indicators of the professions of the future, a comparative analysis to identify the ratio of *soft skills* and *hard skills* are presented.

Keywords: profession, competence, quality, educational program

Введение.

В современном мире работодатели ориентированы на получение квалифицированного быстро адаптирующегося в условиях индустрии специалиста.

Цель исследования: выявить компетенции будущего в условиях разработки образовательных программ по энергетическому профилю.

Задачи:

- анализ потребности специалистов будущего, посредством социологического опроса и литературного обзора по проблеме;
- выявление соотношения *soft skills* («гибкие» или «жизненные» навыки) и *hard skills* (технических или профессиональных навыков) в рамках исследуемого профиля;
- дополнение алгоритма разработки образовательных программ.

Гипотеза: разработка образовательных программ без учета прогнозируемых потребностей рынка труда ближайшего будущего и мировых тенденций инновационного развития отрасли не эффективна.

Актуальность: в условиях модернизации технического и профессионального, послесреднего образования в Республике Казахстан осуществляется разработка образовательных программ (далее ОП). Необходимость разработки ОП с учетом потребностей рынка труда обусловлена реализацией Государственной программы индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2020–2025 годы (далее Программа). В связи с этим корректируются принципы и содержание ОП.

В современной мировой экономике усиливается глобальная экономическая конкуренция, что ставит перед Казахстаном задачу подготовки своей экономики к «цифровой эпохе». С учетом этого индустриально-инновационное развитие остается одним из основных приоритетов государственной политики в долгосрочной перспективе [6].

Одна из основополагающих целей Программы: переход к инновационной экономике предполагает продолжение системных реформ в области подготовки кадров, научных и прикладных исследований, поддержки стартапов, трансфера передовых технологий, создания венчурной экосистемы и т.д.

В то же время, проактивная индустриально-инновационная политика государства будет проводиться в партнерстве с бизнесом. Меры по поддержке будут предоставляться в обмен на их встречные обязательства [6]. Что обуславливает актуальность заявленной проблемы «Анализ компетенций будущего в условиях разработки образовательных программ»

В научно-методической литературе вопросам компетентности специалиста уделяется достаточно большое внимание. Так вопросами компетентности с начала XXI века занимались Зимняя И.А. [3], Петровская Л.А. [7], Портер М. [8], Равен Дж. [10], Хамел Г. [11] и другие.

Однако значительная доля исследований по данному направлению представляют общетеоретические рекомендации и выводы, применимые к различному уровню и профилю квалификаций, что позволяет сформировать общую картину для теоретического видения проблемы. При этом для практической деятельности, направленной на реализацию компетенций будущего по каждому профилю необходимо прорабатывать тему самостоятельно. Наибольшую значимость для реализации целей и задач нашего исследования имели следующие материалы:

- Проект «Универсальные компетентности и новая грамотность: от лозунгов к реальности», который реализовывался по инициативе и при поддержке Благотворительного фонда Сбербанка «Вклад в будущее» международным консорциумом университетов во главе с Институтом образования Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» [9];

- Доклад GEF & WorldSkills Russia. «Навыки будущего для 2020-х Новая Надежда», который стал результатом совместной работы с Global Education Futures, которая проводилась в течение полугода при поддержке WorldSkills International и стран-участниц международного движения WorldSkills. Участвовали более 800 экспертов из 49 стран мира [4];

- Навыки будущего: чего ждут работодатели. Портал «HeadHunter» совместно с компанией Microsoft провел исследование и изучил самые важные hard и soft skills для работодателей [5];

- Царенко Е. Блог 11 ключевых компетенций будущего. Онлайн-школа «topcareer» [12];

- Атлас новых профессий и компетенций в Республике Казахстан [1];

- Атлас новых профессий 3.0. / Под ред. Д. Варламовой, Д. Судакова [2].

Основная часть

НАО «Талап» онлайн-режимом разработаны методические рекомендации по созданию ОП в которых предложен алгоритм формирования паспорта и содержания программы, проведены обучающие семинары, курсы повышения квалификации, экспертиза содержания ОП. Алгоритм разработки ОП:

- изучение профессиональных стандартов;
- функциональный анализ квалификации, выделение трудовых и профессиональных задач;
- выделение необходимых компетенций и результатов обучения для достижения уровня квалификации;
- выявление особенностей ОП по профилю;
- оценка и анализ применимости актуализированных типовых учебных планов по специальностям;
- разработка паспорта и содержания ОП;
- согласование содержания ОП с социальными партнерами;
- экспертиза ОП;
- включение в реестр ОП.

В ходе разработки ОП нами были изучены Атлас новых профессий Республики Казахстан и Российской Федерации, Профессиональные стандарты Республики Казахстан и Российской Федерации, «Навыки будущего для 2020-х Новая Надежда» доклад GEF & WorldSkills Russia, социологический опрос работодателей по вопросам компетенций будущего. Разработка содержательной части ОП сопряжена была с рядом сложностей, преодоление которых стало возможным благодаря политике академической свободы в системе ТипПО и привело к идее дополнительного анализа компетенций будущего специалиста, что положено в основу нашего исследования.

Опираясь на основной профиль специальностей нашего колледжа, при анализе источников, мы отбирали данные по энергетическому направлению. Следуя предложенному алгоритму НАО «Талап», на основе профессиональных стандартов РК был произведен функциональный анализ квалификации и выделены трудовые и профессиональные задачи. Из атласа новых профессий были отобраны профессии, соответствующие компетенциям нашего профиля и определены результаты обучения для достижения конкретных компетенций. Являясь участником проекта «Жас маман», инженерно-педагогические работники и административный состав КГКП «Усть-Каменогорский высший политехнический колледж» (далее Колледж) проходили курсы повышения квалификации, организованные НАО «Талап». В рамках данных курсов был представлен для изучения материал, основанный на лучших международных практиках в системе подготовки специалистов ТипПО. Программа курсов включала не-

сколько направлений, в том числе и практику разработки ОП. Именно при изучении данного модуля были взяты в работу Доклад GEF & WorldSkills Russia «Навыки будущего для 2020-х Новая Надежда». Анализ названного исследования с учетом энергетического профиля определил востребованные в будущем компетенции по направлению производство и инженерия:

- «Электроника» (Electronics),
- «Промышленная автоматика» (Industrial Control),
- «Инженерный дизайн CAD» (Mechanical Engineering CAD),
- «Мехатроника» (Mechatronics),
- «Мобильная робототехника» (Mobile Robotics),
- «Изготовление прототипов» (Prototype Modelling),
- «Использование возобновляемых источников энергии» (Renewable Energy)
- «Промышленная робототехника» (Robot Systems Integration).

Согласно исследованию «Новая надежда» три наиболее вероятных сценария развития сектора – это рост спроса на компетенции сотрудничества, кастомизации и персонализации, а также ориентация на подходы жизнецентричной, трансформационной, регенеративной экономики и экономики замкнутого цикла. Тем не менее этот сектор может отставать от других в ходе смены традиционных бизнес-моделей (-8% по сравнению с другими секторами). Спрос на специалистов широкого профиля также, вероятно, будет меньше, чем в других секторах, что отражает сохраняющуюся потребность в более узких специалистах в области производства и инженерии. Цифровизация и автоматизация, как ожидается, повлияют на этот сектор больше, чем на любой другой [4, с. 97]. Рынок труда постоянно меняется: появляются новые технологии, растет спрос на гибридные профессии, которые появляются в результате смешения старых специальностей и новых компетенций. HeadHunter совместно с Microsoft изучил, какие навыки будут ценить работодатели в будущем и что требуют от сотрудников сейчас [5].

Опираясь на опыт выше названных источников, нами проведен социологический опрос, выявления потребности специалистов будущего с точки зрения социальных партнеров. А также оценка соотношения soft skills («гибкие» или «жизненные» навыки) и hard skills (технических или профессиональных навыков), в рамках исследуемого профиля внутри региона. Социологический опрос был представлен 10 общими вопросами относительно значимости новых профессий и формируемых компетенций с прицелом на будущее, а также соотношения жизненных и профессиональных навыков, которыми должен обладать выпускник колледжа. В опросе участвовало 34 респондента, представляющие предприятия, являющиеся социальными партнерами. Всего было включено в опрос 13 предприятий, что составляет 30% от общего числа социальных партнеров, 55,8% респондентов представляют энергетическую отрасль промышленности, остальные машиностроение и металлургию.

По мнению опрошенных наиболее вероятный сценарий развития промышленно-энергетического сектора в ближайшие годы:

- рост спроса на компетенции сотрудничества – 44,1%;
- ориентация на подходы жизнецентричной, трансформационной, регенеративной экономики и экономики замкнутого цикла – 29,4%;

- кастомизация (индивидуализация продукции под заказы конкретных потребителей, путем внесения конструктивных или дизайнерских изменений) и персонализации – 11,7%.

Так, большинство респондентов считают, что в ближайшем будущем увеличится спрос на компетенции сотрудничества, что должно повлечь за собой изменения в требованиях к выпускникам и подходах к образованию. При этом 58,8% респондентов предполагают, что в области производства и инженерии более вероятен спрос на специалистов широкого профиля и лишь 38,2% отмечают потребность в специалистах узкого профиля. Что позволяет сделать выводы, о том, что необходимо расширить спектр компетенций, приобретаемых в процессе обучения. Не маловажным является то, что 52,9% опрошенных производителей отметили соотношение soft skills и hard skills в компетенциях сегодняшнего специалиста как 50/50 и 32,3% в приоритет ставят по-прежнему hard skills. Наиболее актуальные soft skills среди работодателей согласно опросу (% от числа опрошенных):

- аналитические способности – 55,9%;
- грамотность, уверенное владение ПК – 55,8%;
- адаптация и адаптируемость, управление временем, расстановка приоритетов – 52,9%
- самоорганизация, быстрая обучаемость – 47%;
- ориентация на результат, организационные навыки – 38,2%.

Наименее важными респонденты считают: презентационные навыки – 20,5%; навыки публичных выступлений – 17,6%; навыки программирования – 5,8%.

Также наиболее значимыми качествами при трудоустройстве являются опросу (% от числа опрошенных): ответственность (85,2%), добросовестность (70,5%), исполнительность (67,6%), стрессоустойчивость (58,8%), пунктуальность (50%), гибкость, высокая работоспособность (41,1%). Менее трети опрошенных отметили такие качества как: целеустремленность (38,2%), инициативность, доброжелательность (35,2%), активная жизненная позиция, аккуратность (23,5%), креативность (14,7%).

Представители энергетических и промышленных предприятий уверены, что автоматизация и цифровизация производства повлияет на профессиональные требования специалистов ближайшего будущего (5–10 лет) – 94,1% и лишь 5,8% не согласны с ними. Респонденты определили наиболее востребованные в будущем компетенции по направлению «Производство и инженерия» (% от числа опрошенных):

- «Промышленная автоматика» (Industrial Control) – 64,7%,
- «Электроника» (Electronics) – 55,9%,
- «Использование возобновляемых источников энергии» (Renewable Energy) – 50%,
- «Промышленная робототехника» (Robot Systems Integration) – 23,5%
- «Инженерный дизайн CAD» (Mechanical Engineering CAD) – 11,7%;
- «Изготовление прототипов» (Prototype Modelling) – 11,7%;
- «Мехатроника» (Mechatronics) – 5,8%.

Таким образом, респонденты прогнозируют рост спроса на компетенции

сотрудничества, в связи с этим в области производства и инженерии более вероятен спрос на специалистов широкого профиля с соотношением soft skills и hard skills в компетенциях 50/50, среди наиболее актуальных soft skills согласно опросу: аналитические способности, грамотность, уверенное владение ПК, адаптация и адаптируемость, управление временем, расстановка приоритетов. Наиболее значимые качества работника: ответственность, добросовестность, исполнительность, стрессоустойчивость. При этом автоматизация и цифровизация производства повлияет на профессиональные требования специалистов ближайшего будущего и наиболее востребованными компетенциями по направлению «Производство и инженерия» названы: «Промышленная автоматика», «Электроника», «Использование возобновляемых источников энергии».

Согласно Государственной программе индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2020–2025 годы для эффективного развития экономики необходимо учитывать специализацию регионов по технологической сложности, которая дает возможность внедрения на рынок труда востребованных в будущем компетенций по направлению производство и инженерия. Восточный Казахстан обладает достаточным, по нашей оценке, потенциалом для внедрения новых профессий, поскольку в регионе 73,9% среднетехнологичных и 11,4% высокотехнологичных производств [6].

Опираясь на опыт участия в экспертизе ОП учебно-методическим объединением по профилю «Электротехника и энергетика» выявлена тенденция применения при разработке программ лишь отдельных пунктов Алгоритма разработки, а именно:

– оценка и анализ применимости актуализированных типовых учебных планов по специальностям; при незначительном включении итогов изучения профессиональных стандартов и практически полном отсутствии функционального анализ квалификации, направленного на выделение трудовых и профессиональных задач.

В то время, как опыт данного исследования показывает еще один важный пункт представленного ранее алгоритма- выявление особенностей ОП по профилю, с учетом регионального компонента и прогнозируемых потребностей рынка труда в условиях академической свободы.

Заключение

Таким образом считаем, что гипотеза нашего исследования: разработка образовательных программ без учета прогнозируемых потребностей рынка труда ближайшего будущего и мировых тенденций инновационного развития отрасли не эффективна, полностью подтверждена. В связи с этим предлагаем представителям системы ТипО совместно с региональными палатами предпринимателей «Атамекен» провести анализ потребностей кадров по регионам РК и рассмотреть возможность расширения географии сотрудничества в рамках производственных практик и трудоустройства выпускников (онлайн ярмарка вакансий, онлайн собеседования и т.п.) для формирования прогноза по востребованным компетенциям на ближайшие 5–10 лет. Учитывать гибкость и изменяемость компетенций любого профиля посредством внедряемых производственных технологий. Результаты данного исследования применимы при разработке ОП и стратегическом планировании организации образования системы ТипО.

Литература:

1. Атлас новых профессий и компетенций в Республике Казахстан. 2022 <https://www.enbek.kz/atlas/ru/about#main-content>
2. Атлас новых профессий 3.0. / Под ред. Д. Варламовой, Д. Судакова. – М.: АльпинаПРО, 2021. – 472 с.
3. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия/. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. – 2004. С. 155.
4. «Навыки будущего для 2020-х Новая Надежда» доклад GEF & WorldSkills Russia. <https://futureskills2020s.com/ru>
5. Навыки будущего: чего ждут работодатели// <https://hh.ru/article/305540>
6. Об утверждении Государственной программы индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2020–2025 годы. Постановление Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2019 года № 1050 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1900001050>
7. Петровская Л.А. «Компетентность в общении»/ Л.А.Петровская. – М.: Изд-во МГУ, 2009. – С. 33.
8. Портер М. «Конкурентное преимущество. Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость»/ Изд-во: Альпина, 2005. – С. 215.
9. Проект «Универсальные компетентности и новая грамотность: от лозунгов к реальности»// <https://ioe.hse.ru/keycomp>
10. Равен Дж. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация / Дж.Равен. – М., Когито-центр, 2002. – С. 23//<https://top-technologies.ru/ru/article/view?id=25453>
11. Хамел Г. Конкурируя за будущее. Создание рынков завтрашнего дня / Г.Хамел, К.Прахалад; пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2009. – 288 с.
12. Царенко Е. Блог 11 ключевых компетенций будущего. Онлайн-школа «topcareer». 2022 https://top-career.ru/blog/11_future_competencies

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ТЕХНИЧЕСКОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

DEVELOPMENT OF THE SYSTEM OF TECHNICAL AND VOCATIONAL EDUCATION OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

М.К. Ибраев

*КГУ «Карагандинский агротехнический колледж» (КГУ КАТК), Караганда,
Республика Казахстан*

M.K. Ibraev

*Municipal State Institution «Karaganda Agrotechnical College» (MSI KATC),
Karaganda, Republic of Kazakhstan, E-mail: m.ibraev18.12@gmail.com*

Аннотация: автор статьи описывает задачи, стоящие перед образовательными организациями среднего профессионального образования, и пути их решения, выбранные педагогическим коллективом КГУ «Карагандинский агротехнический колледж».

Abstract: the author of the article describes the tasks facing educational organizations of secondary vocational education, and the ways to solve them, chosen by the teaching staff of KSU «Karaganda Agrotechnical College».

Введение.

Развитие экономики страны зависит не только от наличия природных богатств и климатических условий, но и от уровня квалификации работников и их мобильности, способности к самосовершенствованию и готовности к деятельности в условиях динамических изменений рынка труда. Политическая воля руководства страны также играет немалую роль в развитии человеческого потенциала через развитие системы профессионального образования. Для эффективного развития системы технического и профессионального образования (ТиПО) в Республике Казахстан разработан проект «Жас маман», который предусматривает модернизацию программ подготовки квалифицированных специалистов в 180 колледжах и 20 ОВПО (Организация высшего послевузовского образования) Республики Казахстан. Оператором проекта «Жас маман» (молодой специалист) определено Некоммерческое акционерное общество (НАО) «Холдинг ТАЛАП». В список 100 наиболее востребованных профессий, определённых проектом, вошла специальность 1201000 – «Техническое обслуживание, ремонт и эксплуатация автомобильного транспорта»; квалификация 3W07161301 – «Слесарь по ремонту автомобилей», 3W07161303 – «Мастер по ремонту транспорта», и квалификация 4S07161304 – «Техник-механик». Студенты системы среднего профессионального образования (СПО) получают возможность получить эти специальности в КГУ «Карагандинский агротехнический колледж».

Анализ причин неудовлетворённости качеством профессиональной подготовки со стороны работодателя и студенчества показал: несмотря на финан-

совые вливания в систему профессионального образования остаётся ряд проблем, которые не способны решить денежные средства.

Среди них:

- слабая привлекательность рабочих профессий, реализуемых системой ТиПО;

- слабое развитие и неэффективное использование материально-технической базы колледжей, связанное с попыткой ряда колледжей открывать подготовку по сложным специальностям, требующим больших материальных затрат;

- слабая техническая подготовка педагогических кадров, привлекаемых к реализации основной профессиональной образовательной программы;

- слабая государственная поддержка в получении колледжами доступа к современным информационным ресурсам по обслуживанию и ремонту современного автомобильного транспорта, машинам и механизмам агротехнического комплекса, отсутствие доступа к базам данных по запасным частям и материалам, нормам времени и расценкам;

- слабая государственная поддержка в получении платного доступа к современным образовательным платформам, созданным и успешно используемым в развитых странах Западной Европы, Северной и Южной Америки, Стран Азиатско-Тихоокеанского бассейна;

- жёсткая регламентация Государственных общеобязательных стандартов образования (ГОСО) по срокам реализации и содержанию программ общеобразовательных дисциплин;

- отсутствие управленческой самостоятельности колледжей и ОВПО по формированию рабочих учебных планов и календарного планирования освоения основной профессиональной образовательной программы;

- отсутствие государственной поддержки системы наставничества, и, как следствие, отсутствие технической и интеллектуальной готовности к обучению студентов колледжей и ОВПО на рабочих местах предприятий.

Последствием перечисленных причин является низкая квалификация выпускника колледжа, не способного конкурировать с опытными рабочими, не видящих перспектив построения карьеры в выбранной специальности [3].

Основная часть.

Проанализировав причины низкой эффективности работы системы подготовки квалифицированных кадров в системе ТиПО, следует наметить пути решения проблем.

Для модернизации содержания программ ТиПО руководство Министерства образования и науки предоставила академическую самостоятельность по определению содержания основной профессиональной образовательной программы и продолжительности обучения специальности, но с учётом требований профильного бизнеса. В Республике Казахстан развивается система кредитной технологии обучения с учётом ECVET (European Credit system for Vocational Education and Training – Европейская кредитная система для профессионального образования и профессиональной подготовки). Кредитная система позволяет произвести перезачёты результатов обучения при формальном и неформальном образовании. Поставлена конкретная цель и задачи по доступности ТиПО, трансформации образовательного менеджмента и качества

преподавания, развитию партнерства с работодателями, развитию движения WSK (WorldSkills Kazakhstan), внедрению системы оценки качества ТиПО, цифровой трансформации организаций ТиПО, развитию самоуправления, воспитательной работе и развитию проекта «Жас маман» [1] [2].

Проект «Жас маман» – это ядро развития системы ТиПО, повышения квалификации и переподготовки квалифицированных специалистов для развития экономики государства, а также площадка для совместной работы ТиПО и работодателей. В задачи проекта входят совершенствование и эффективное использование материальной технической базы колледжей и ОВПО, изменение организационно-правовой формы управления образовательными организациями, создание отраслевых центров компетенции и развитие коммерческих отделений при колледжах и ОВПО для снижения бюджетной нагрузки и стимулирования интеллектуального и технического развития педагогических кадров.

«Национальным планом развития Республики Казахстан до 2025 года» предусмотрено формирование центров компетенции для опережающей подготовки кадров на базе колледжей, получивших современное материально-техническое оснащение в рамках Проекта. В целях внедрения международных отраслевых стандартов системы ТиПО, в качестве одного из ключевых показателей национального проекта «Білімді ұлт – Образованная нация», «Сапалы білім беру – Качественное образование» определено создание центров компетенции, реализующих программы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, соответствующих международным отраслевым требованиям (стандартам). Для достижения целей и показателей национальных планов и проектов, предусмотрено прохождение процедуры профессиональной аккредитации (отраслевой оценки) соответствия программ профессиональной подготовки, реализуемых центрами компетенции, международным стандартам, что должно стать предпосылкой для выдачи сертификата международного образца, лицам, прошедшим профессиональное обучение, повышение квалификации и переподготовку. Адаптация содержания основных профессиональных образовательных программ требованиям международно-признанным стандартам аккредитации программ профессионального образования позволят создаваемым центрам компетенции стать площадкой для содействия профессионального роста преподавателей, тренеров и наставников, специалистов и студентов, готовых к непрерывному профессиональному образованию и расширению своих компетенций и перспектив, в том числе через онлайн-курсы и дистанционное обучение.

На базе центра компетенции планируется создание стартапов – площадок для поддержки инновационных проектов, функционирования тренировочных полигонов и лагерей для реализации программ, соответствующих международным стандартам [4].

Развитие деятельности профильных центров компетенции, корпоративное управление, а также реализация программ, формирующих современные требования к квалификации специалистов, будут содействовать подготовке востребованных кадров, их профессиональному росту и построению карьеры в выбранной профессии.

КГУ «Карагандинский агротехнический колледж» (КАТК) приобрёл современное оборудование, отвечающее требованиям международных стандартов аккредитации автомобильных программ, по специальностям «Техническое обслуживание, ремонт и эксплуатация автомобильного транспорта», «Техническая эксплуатация дорожно-строительных машин». В рамках проекта «Жас маман» открываются:

- Центр компетенции по ремонту грузовой и специализированной техники;
- Центр компетенции по ремонту легковых автомобилей;
- Центр компетенции по малярно-кузовным работам.

Основные профессиональные образовательные программы по этим направлениям разработаны на базе ASE-стандартов аккредитации автомобильных программ: «Automobile (Легковой и лёгкий грузовой автомобиль)»; «Collision Repair and Refinish (Ремонт после столкновений и отделка)»; «Medium/Heavy Duty Truck (Грузовик средней и большой грузоподъёмности)», в которых указаны требования к администрированию программ, требования к компетентности преподавателей и тренеров, материально-технической оснащённости учебного процесса.

Произведены строительно-ремонтные работы на учебных площадках 2500 м², приведены в соответствие к требованиям международных стандартов учебно-лабораторная база образовательной организации, приведены в готовность к реализации программ профессиональной подготовки моторный, слесарный, агрегатный цеха, а также цеха автоэлектрики и диагностики.

Подготовку специалистов планируется проводить по модульно-компетентностному подходу, которые структурированы в 2 этапа.

На первом этапе студенты овладевают базовыми умениями и получают знания, которые являются общими для определённой профессии или группы профессий одного направления экономической деятельности. Без овладения базовыми знаниями и формирования первичных умений невозможно формирование профессиональных специализированных компетенций, отражённых в требованиях профессиональных стандартов и в действующих государственных стандартах образования. Они относятся к общепрофессиональному блоку и приобретаются интегрировано. Как предусмотрено образовательным стандартом, при профессиональной переподготовке, повышении квалификации участник программы вправе потребовать внесения в индивидуальную программу профессиональной подготовки модули, формирующие общепрофессиональную компетентность, любые учебные модули начального уровня квалификации.

Участник программы приобретает необходимые знания и умения по развитию социально-психологических качеств, которые нужны ему для самореализации, построения профессиональной карьеры, участия в общественной жизни и формирования активной гражданской позиции, содержание которых заложено в ключевых компетентностях (табл. 1). Это способность критически мыслить; самостоятельно принимать решение; оценивать собственные результаты обучения; обучение в течение жизни; планировать трудовую деятельность; работать в команде.

Программа предметного модуля профессионального образования «Выполнение базовых операций, сопутствующих техническому обслуживанию и

ремонт автотранспортных средств», разработанного КГУ КАТК при участии Учебного центра «Профи+», позволяет на начальном этапе сформировать у студентов / слушателей различных курсов необходимую компетентность в решении задач, отнесённых к ключевым компетенциям. Этот предметный модуль предстоит осваивать студентам первого курса в первом семестре, что окажет положительное влияние на формирование интереса к выбранной профессии.

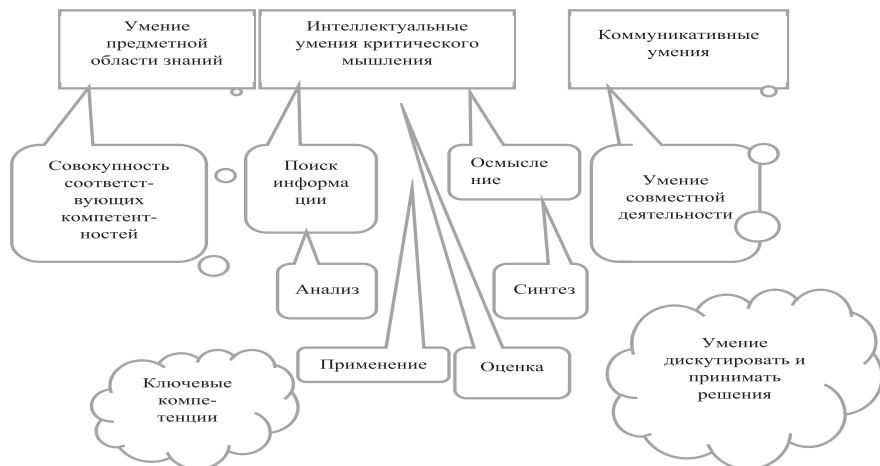


Рис. 1. Необходимые знания и интеллектуальные умения для развития социально психологических качеств

На втором этапе студенты усваивают учебные модули, которые формируют или углубляют профессиональные компетентности. На этом этапе различают «горизонтальное» и «вертикальное» формирование наборов учебных модулей. Учебные модули «горизонтального набора» формируют компетентности согласно требованиям к уровням квалификации (разрядам). Выбирая способ обучения по «горизонтальному» принципу, участник программы постепенно овладевает всеми учебными модулями, определёнными профессиональным стандартом по выбранной специальности, то есть овладевает всем набором компетенций, отнесённых к данному виду экономической деятельности. В результате реализации «горизонтального» принципа формирования компетенции выпускник овладевает комплексом знаний и умений, характерных для одного из трёх уровней, согласно национальной или отраслевой рамки квалификации. Участник программы профессиональной подготовки получает сертификат на соответствие его умений и знаний требованиям профессионального стандарта, что является подтверждением его компетентности и способности к эффективному выполнению работ, определённых квалификационной характеристикой и содержанием программ профессиональных модулей.

Подтвердив качество знаний и умений, сформированных в ходе последовательного (горизонтального) овладения содержанием программ профессиональных модулей, выпускник получает диплом квалифицированного рабочего по выбранной профессии / специальности.

Участник программы профессиональной подготовки или повышения квалификации может выбрать и другой способ формирования индивидуальной программы профессиональной подготовки: обучаясь по «вертикально сформированному» набору профессиональных модулей. В этом случае участник программы осваивает узкую специализацию, определённую сложившимся распределением труда на предприятиях, например, автомобильного сервиса. Возможно, что на рынке труда складывается ситуация, когда именно такое построение учебного процесса более быстро и качественно подготовит участника программы к овладению необходимым набором знаний и умений для его трудоустройства. При участии в программе, построенной по «вертикальному принципу», свидетельство о присвоении квалификации (сертификат о подтверждении умений и знаний требованиям профессионального стандарта) позволяет выпускнику рассчитывать на занятия вакантного места только на выполнение определённого вида производственной деятельности, например, работа мотористом-ремонтником. Освоение учениями и знаниями всех уровней компетенции, предусмотренных «вертикалью», обеспечит надлежащую подготовку узкопрофильного работника, который специализируется на определённом виде деятельности, выполнение определённого технического процесса. Выбранный способ приобретения профессиональных компетентностей не означает, что работник каким-либо образом ограничивается в овладении всеми тонкостями профессии. Перед ним остаётся открытой дорога к горизонтальному построению карьеры.

При организации учебного процесса и составления учебных программ профессиональных модулей, как правило, не учитываются требования работодателя и полное нежелание молодёжи (так называемого поколения «Z») обучаться по устаревшим технологиям, при которых все знания передавались от поколения к поколению с помощью классной доски и мела. Чужды и непонятны поколению «Z» библиотеки и читальные залы. «Чему и как учить?» – насущный вопрос в эру социальных сетей и быстрого развития технологии. Им не интересно писать контрольные работы, читать длинные скучные тексты без иллюстраций, они покидают длинные видеоуроки уже на 3–5 минуте. Их следует вовлекать в учебный процесс, предоставляя им возможность работы с анимированными, интерактивными приложениями. Уже сейчас множество взрослых людей принимают участие в непрерывном совершенствовании своих умений и знаний, чтобы соответствовать все возрастающим требованиям технологий и работодателей. Для современной молодёжи интересно информационно насыщенные образовательные программы, несущие конкретную пользу. Каждое практическое задание должна иметь чётко выраженную достижимую цель, и иметь все свойства проверяемости. Студент должен понимать, что он извлечёт, прослушав материалы данного урока, каким образом он сможет доказать тренеру качество своей работы с учебным материалом. Краткость – основа любого урока, занятия. Поколение «Z» нужно чувствовать, ведь они самостоятельно принимают решения. Заставить читать их Руководства по эксплуатации или по обслуживанию и ремонту невозможно, но можно поставить конкретные цели, вовлекая студента в поиск необходимой информации в том же Руководстве.

Особая роль отводится работодателям (представителям бизнеса) при со-

вместной подготовке кадров. Работодатели должны сформировать чёткие критерии оценки подготовленности выпускника к решению производственных задач. Это производится через формирования содержания профессиональных стандартов, формирования требованиям к аккредитации и ежегодному утверждению содержания программ предметных модулей профессионального образования. Здесь очень уместно использование международного опыта составления учебных программ, оценки компетенции специалистов предприятий и независимой оценки компетентности студентов в период рубежной аттестации по завершении изучения каждого предметного модуля профессиональной подготовки.

Разработана «Дорожная карта» совместной учебно-методической работы педагогических работников КГУ «Карагандинский агротехнический колледж», учебного центра «Profi+» и Транснационального фонда содействия автомобильному образованию, направленная на определение целей и сроков внедрения поэтапного перехода профессиональной подготовки специалистов для индустрии автосервиса на программы, отвечающие требованиям современных международно-признанных стандартов профессионального образования.

Внедрение в учебный процесс Web-приложения Electude, использующего облачные технологии и LMS – Learning Management System – систему управления образованием, позволили без особых проблем преодолеть периоды вынужденного перевода студентов на дистанционное обучение в период пандемии, а LMS позволила без особого труда контролировать самостоятельную работу студентов на дому. Впервые за многие годы мы увидели истинную заинтересованность и блеск в глазах наших студентов. Мы увидели, что правильное построение предметных модулей профессионального образования, где чётко представлены цели каждого занятия, обозначены средства достижения этих целей через использование возможностей интерактивных прикладных задач, способны сотворить чудеса.

Заключение:

Модульно-компетентностный подход в построении индивидуальной программы профессиональной подготовки позволяет:

- получить базовый уровень умений и знаний, предусмотренных актуальным профессиональным стандартом, и включённым в комплекты профессиональных модулей реализуемой образовательной программы;
- совершенствовать свою профессиональную компетентность, выбрав для построения индивидуальной программы повышения квалификации любой набор профессиональных модулей, освоив профессиональную компетенцию по выбранному виду или выбранным видам профессиональной деятельности;
- получить теоретические знания и практические навыки на основе дуальной формы обучения;
- получить квалификации, отвечающие требованиям национальных профессиональных стандартов или требованиям стандартов сертификации, разработанных отраслевыми ассоциациями / центрами / советами / профессиональными сообществами, признанными на международном уровне;
- получить качественное дистанционное обучение на основе использования возможностей современных образовательных платформ и Web-приложений.

В целом, государственная политика в сфере образования должна акцентировать внимание на возрождении института наставничества [4, с 4]. В этом могут оказать помощь ОВПО педагогического направления, заключившие договора непрерывного образования «Колледж – ОВПО». Профессиональные техники, получившие педагогическое образование, необходимы не только в обучающих организациях ТиПО, а также в наставниках нуждаются крупные предприятия, имеющие свои учебные центры, или принимающие участие в дуальном обучении.

Литература:

1. Дорожная карта прохождения участника проекта «Жас маман» процедуры оценки на соответствие требованиям зарубежных отраслевых ассоциаций/центров/советов/профессиональных сообществ, признанных на международном уровне, для подготовки кадров в соответствии с международными требованиями (документ разработан в соответствии с пунктом 6 Дорожной карты по реализации проекта «Жас маман», с учетом рекомендации зарубежного партнера Sorpano Group, привлеченного в 2020 году). НАО «TALAP», 2020.

2. Концепция развития системы технического и профессионального образования. Министерство образования и науки Республики Казахстан, декабрь 2020.

3. Оценка организаций ТиПО Казахстана, проведенная в рамках реализации проекта «Жас маман» зарубежным партнером SOPRANO GROUP (Финляндия). Управление проектов и социального партнерства НАО «TALAP», 2021.

4. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан №128 от 3 апреля 2020 года «О внесении изменений и дополнения в приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 26 ноября 2018 года № 646 «Об утверждении Правил организации и финансирования подготовки кадров с техническим и профессиональным образованием, краткосрочного профессионального обучения, по проекту «Мәңгілік ел жастары – индустрияға!» («Серпін»), переподготовки трудовых ресурсов и сокращаемых работников, подготовки квалифицированных кадров по востребованным специальностям на рынке труда в рамках проекта «Жас маман» по принципу «100/200», а также обучения основам предпринимательства в колледжах и вузах»».

ПУТИ УЛУЧШЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ДЛЯ СОЦИАЛЬНО УЯЗВИ- МЫХ ОБУЧАЮЩИХСЯ: ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

WAYS TO IMPROVE EDUCATIONAL SERVICES FOR SOCIALLY VULNERABLE STUDENTS: DOMESTIC AND FOREIGN EXPERIENCE

Ж.А. Раймбекова

*кандидат педагогических наук,
Национальная академия образования имени И. Алтынсарина, г. Астана, Ре-
спублика Казахстан, zanat22@mai.ru*

Z.A.Raiymbekova

*Candidate of Pedagogical Sciences,
National Academy of Education named after Y. Altynsarina
Nursultan, Republic of Kazakhstan
zanat22@mai.ru*

С.Ш. Смайлов

*Candidate of Geographical Sciences,
National Academy of Education named after Y. Altynsarina
Nursultan, Republic of Kazakhstan
s_smaile@mail.ru*

S.S.Smailov

*кандидат географических наук,
Национальная академия образования имени И. Алтынсарина
г. Астана, Республика Казахстан
s_smaile@mail.ru*

М.М. Мырзалиева

*Master of Pedagogical Sciences
National Academy of Education named after Y. Altynsarina
Nursultan, Republic of Kazakhstan
mulya88@bk.ru*

М.М. Myrzaliev

*Магистр педагогических наук
Национальная академия образования имени И. Алтынсарина
г. Астана, Республика Казахстан
mulya88@bk.ru*

Аннотация: статья посвящена рассмотрению актуальных вопросов, свя-
занных с оценкой качества образования. Рассматриваются вопросы улучшения
образовательных услуг обучающимся технического профессионального образо-
вания. В статье приводятся примеры улучшения разработки системы управле-
ния качеством и ее внедрения в образовательный процесс.

Представлены некоторые результаты исследовательской работы, проводимой учеными Национальной академией образования им. И. Алтынсарина.

Ключевые слова: образовательные программы, социально-экономический статус обучающихся, классификация обучающихся, качество образования, техническое профессиональное образование.

Abstract: *the article is devoted to the consideration of topical issues related to the assessment of the quality of education. The issues of improving educational services for students of technical vocational education are considered. The article provides examples of improving the development of a quality management system and its implementation in the educational process.*

Some results of the research work carried out by scientists of the I. Altynsarin National Academy of Education are presented.

Keywords: *educational programs, socio-economic status of students, classification of students, quality of education, technical vocational education.*

Введение.

В последние десятилетия одной из злободневных проблем общественной жизни во многих странах и в Казахстане в том числе остаётся социализация обучающихся, не завершивших обучение в организациях среднего профессионального образования и не получивших базовую квалификацию. Отсутствие базовой квалификации не позволяет молодым людям трудоустроиться и жить полноценной жизнью в современном социуме.

Немаловажное влияние на социализацию и успешность молодых людей оказывает их семейный статус. Это общепризнанный факт, подтвержденный результатами международных сравнительных исследований [1]. Констатируется, что во всех странах социально-экономический статус обучающихся оказал влияние на их результаты в PISA и нет таких стран, где бы удалось нивелировать влияние этого фактора. Дети из социально неблагополучных семей демонстрируют более низкий уровень психологического благополучия, в том числе – низкую самооценку и карьерные ожидания. И в дальнейшем это негативно влияет на самооценку и карьерные ожидания.

Основная часть. В данной статье мы рассматриваем пути улучшения образовательных услуг для социально уязвимых обучающихся в области технического и профессионального образования (далее – ТПО). Данные образовательные программы должны быть направлены на повышение мотивации и заинтересованности у обучающихся в продолжении обучения.

Социально уязвимые обучающиеся могут рассматриваться как обучающиеся, которые во время обучения в школе уже приобретают негативное отношение к дальнейшему образованию и испытывают нехватку мотивации в последующем обучении.

Можно выделить следующие категории социально уязвимых обучающихся:

- обучающиеся со слабой или низкой успеваемостью;
- обучающиеся, имеющие пропуски учебных занятий без уважительной причины;
- обучающиеся с отклоняющимся (от правовых и нравственных норм) поведением;

- обучающиеся, сбежавшие из дома;
- обучающиеся, употребляющие психоактивные вещества;
- обучающиеся из неблагополучных, асоциальных семей;
- обучающиеся из семей, нуждающихся в социально-экономической и социально-психологической помощи и поддержке;
- обучающиеся с проявлениями социальной и психолого-педагогической дезадаптации;
- обучающиеся, требующие медико-психолого-педагогической помощи;
- педагогически запущенные обучающиеся;
- обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья;
- обучающиеся, оставшиеся без попечения родителей;
- опекаемые обучающиеся;
- обучающиеся, состоящие на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних;
- обучающиеся, проживающие с одним родителем.

Как видно из предложенной нами классификации, к «социально уязвимым обучающимся» относятся все типы обучающихся среди контингента любой организации образования. Следовательно, такие обучающиеся нуждаются в психолого-педагогической поддержке со стороны педагогов, поэтому любая учебно-воспитательная работа должна быть направлена на успешную социализацию обучающихся.

В последние годы во многих странах получили распространение программы поддерживающего обучения (remedial education). Цель такого обучения – поддержать обучение, предотвратить отставание, поддержать конкурентоспособность обучающегося. Выстраивается система отслеживания тех, кто может отстать и выпасть из системы, чтобы минимизировать риск потери таких обучающихся. Широко известны региональные проекты улучшения образования, особенно социально неблагополучных, за рубежом.

Например, в Нидерландах поощряют организации образования в разработке политических мер в целях предотвращения выбывания (отсев) обучающихся из процесса обучения. Тем не менее, в Нидерландах примерно 22 000 студентов не имеют возможности закончить обучение и получить сертификат (Министерство образования, культуры и науки Нидерландов, 2017). Данные группы студентов, как правило, кажутся несколько «невосприимчивыми» к мерам, предпринимаемым до сих пор. Большинство из них имеет опыт, в основном характеризующийся низким социально-экономическим статусом их семей, низкими уровнями языковых и математических знаний, заниженной самооценкой и большей степенью вовлеченности в преступность в сравнении с другими студентами.

Для реализации политики, принятой Министерством образования, культуры и науки Нидерландов, необходимо изучать, разрабатывать и внедрять инновационные и эффективные подходы к решению этой проблемы для обеспечения большего числа обучающихся базовой профессиональной квалификацией.

Таким образом, преподаватели колледжей в четырех городах Нидерландов участвуют в разработке образовательной программы для обучающихся из групп риска. Колледжи являются частью проекта под названием «Игра ради

успеха 15–23», который был запущен в качестве программы для обучающихся профессиональных организаций образования в возрасте 15–23 лет. Следует отметить, что инновационной характеристикой данной образовательной программы является сотрудничество с профессиональными спортивными организациями, такими как, например, профессиональный футбольный клуб. В рамках данной программы обучающиеся группы риска проходят 8- или 10-недельный курс обучения, разработанный в профессиональной среде спортивных организаций.

Суть данного сотрудничества состоит в том, чтобы мотивировать обучающихся из групп риска и вовлекать их в процесс обучения, а с другой стороны, развивать возможности обучения, специально адаптированные к образовательным потребностям данных обучающихся.

В целом, исследование было проведено с целью изучения вопроса, как преподаватели при помощи специально разработанной образовательной программы могут мотивировать обучающихся из группы риска продолжить и закончить обучение.

Таким образом, преподаватели в данном исследовании отметили, что «студенты знают, чего они хотят, и видят обучение в основном как препятствие для достижения своих целей». В первую очередь, это относилось к обучающимся с низким уровнем мотивации продолжать обучение. Поэтому основной задачей преподавателей было создание положительного отношения у обучающихся к процессу обучения.

В Португалии программа по борьбе с неуспешностью и уходом обучающихся из школы, колледжа (Programa de Combate ao Insucesso e Abandono Escolar, 2012) включала следующие меры:

- неуспевающим обучающимся разрабатывают персональные программы обучения;
- обучающимся, у которых есть риск не сдать государственный экзамен в 4-м и 6-м классах, предоставляют дополнительные занятия и пробные экзамены для определения уровня подготовки после прохождения курса;
- временно группируются классы по академическим достижениям или другим проблемным зонам обучающихся, чтобы отстающие могли получить более специализированную помощь [2].

Во Франции действует программа «Приоритетное образование», которая занимается повышением образовательных результатов обучающихся колледжей и школ, работающих в сложных условиях. Для улучшения успеваемости французским подросткам предоставляется помощь врачей и социальных психологов. Педагоги участвующих в программе взаимодействуют с их родителями и делают проекты с обучающимися. Наиболее сложными подростками занимается программа «Приоритетное образование +», в рамках которой академически неуспешными подростками занимаются более адресно, в малых группах [3]. Значительное влияние на улучшение образовательных результатов, обучающихся из семей с низким социально-экономическим статусом и из семей мигрантов, оказывает внедрение в образовательные программы творческие дисциплины как искусство, спорт.

В Германии федеральное Министерство образования и исследований с

2013 года ежегодно выделяет на поддержку внешкольной занятости семей с низким социально-экономическим статусом свыше 30 млн евро. «Образовательный пакет» (Bildungspaket), выделяемый федеральным Министерством труда и социального обеспечения, поддерживает 2,5 млн обучающихся из семей с низким социально-экономическим статусом. В пакет входит возможность посещать кружки, спортивные секции, участвовать в экскурсиях [7].

В Казахстане техническим и профессиональным образованием охвачено 17% (488,9 тыс. чел.) молодежи типичного возраста (14–24 года). Действует 770 учебных заведений ТиПО, в т.ч.: 444 государственные, 326 частные. В государственных организациях образования обучаются 272,2 тыс. человек, в частных – 216,7 тыс. человек. По государственному образовательному заказу обучаются 289,4 тыс. человек, на договорной основе – 199,5 тыс. человек.

Техническое и профессиональное образование осуществляется в училищах, колледжах и высших колледжах на базе основного среднего и (или) общего среднего образования.

Учебный процесс в организациях образования, реализующих образовательные программы технического и профессионального образования, включает теоретическое обучение в организациях образования, а также производственное обучение и профессиональную практику, выполняемые под руководством мастера производственного обучения, руководителя практики в учебно-производственных мастерских, учебных хозяйствах и на учебных полигонах, под руководством наставника, мастера производственного обучения, руководителя практики – на базе предприятий (организаций).

На сегодня организации ТиПО имеют целый ряд действующих государственных программ, содержащих меры по охвату безработной и самозанятой молодежи профессиональным обучением.

Так, например, в 2017 году была внедрена Программа развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017–2021 годы. Программа была ориентирована на создание эффективной системы получения востребованных на рынке труда профессиональных навыков и квалификаций, развитие массового предпринимательства, создание эффективной модели трудового посредничества, включая социально уязвимые групп населения. Всем желающим была предоставлена возможность бесплатного получения первой рабочей профессии. Участниками Программы подготовки кадров в ТиПО являлись выпускники 9-х и 11-х классов, лица, не поступившие в учебные заведения, ищущие работу, из числа находящихся в трудной жизненной ситуации и члены малообеспеченных семей, а также иные категории граждан. Всем студентам, обучающимся по рабочим профессиям, предоставлялась стипендия, компенсация расходов на проезд и горячее питание.

В 2020 году стартовала программа «Жас маман». Целью проекта «Жас маман» является модернизация 180 колледжей и 20 вузов по 100 наиболее востребованным профессиям и внедрение международного опыта подготовки квалифицированных специалистов. На модернизацию 20 вузов и 180 колледжей в рамках проекта «Жас маман» выделено 57,9 млрд тенге. Инициаторы пишут, что проект подразумевает «подготовку квалифицированных специалистов по принципу 100/200, то есть подготовку 200 тыс. молодых специалистов

по 100 новым профессиям в течение трех лет. К 2025 году на базе данных колледжей планируется создание 20 центров компетенций. Кроме того, 2000 педагогов в рамках «Жас маман» пройдут повышение квалификации с привлечением тренеров, прошедших обучение у зарубежных экспертов (специалистах).

Также в Казахстане в рамках модернизации системы образования предусмотрено обновление содержания профессионального образования. В соответствии со стратегическими документами по развитию образования с 2016 года осуществляется переход системы технического и профессионального образования на образовательные программы, основанные на модульно-компетентностном подходе, что обусловлено необходимостью усиления прикладного характера обучения.

С 2021 года казахстанским колледжам предоставлена академическая самостоятельность. Теперь организации ТипО совместно с работодателями определяют содержание образовательных программ и сроки обучения. Образовательные программы позволят студентам получить необходимые квалификации и устраиваться на работу в более короткие сроки, а при необходимости возвращаться и получать дополнительно другие квалификации.

Данные меры позволят подстроиться под технологические изменения на производстве и запросы рынка труда. Таким образом, колледжи будут готовить специалистов, которые будут соответствовать требованиям работодателей. Также колледжи могут самостоятельно включать те дисциплины, которым проявляют интерес обучающиеся.

Преимущества ТипО для молодежи обосновываются краткосрочностью обучения, гибкостью образовательных программ по требованию рынка труда и спросов работодателей, возможностью переквалификации за короткие сроки по профессиональным интересам, наличием хорошей платформы. Следует отметить, что колледжи Казахстана имеют материально-техническую базу (мастерские и лаборатории), соответствующую требованиям подготовки кадров востребованных профессий.

В 2022 году охват молодежи бесплатным техническим и профессиональным образованием по востребованным специальностям достиг 70%. В связи с чем, 70% государственного образовательного заказа до 2025 года будет направлено на такие технические специальности, как металлургия, IT, строительство, инженерия, услуги. В настоящее время в Республике Казахстан доля технических специальностей составляет 45%. Государственный образовательный заказ увеличен на 45 тыс. мест за счет республиканского бюджета. Таким образом, общий объем государственного образовательного заказа для ТипО составляет 125 тыс. мест.

Одним из приоритетных направлений реализуемой в Республике государственной политики по модернизации системы образования РК является расширение деятельности колледжей. К числу актуальных задач можно отнести:

- актуализацию Классификатора специальностей и квалификаций ТипО;
- пересмотр профессионального стандарта «Педагог» и ОРК «Образование»;
- разработку типовых учебных программ по ООД;

- пересмотр тестовых задач НКТ для выпускников педагогического направления;
- разработку практико-ориентированных курсов повышения квалификации педагогов;
- анализ влияния результатов НКТ на рейтинг колледжа и ВУЗов;
- обеспечение преемственности образовательных программ и уровня послесреднего образования (прикладного бакалавриата) с программами бакалавриата вузов;
- разработку механизма распределения выпускников колледжей в школы с момента поступления в колледж для прохождения практики и трудоустройства.

Новые реалии системы образования и высокие требования к качественному составу подготовки кадров требуют непрерывного совершенствования системы и педагогического профессионального образования. По этим вопросам научно-исследовательская группа Национальной академией образования им. И. Алтынсарина изучает отечественный и зарубежный опыт, проводит опросы, полевые пробы среди преподавателей, обучающихся и стейкхолдеров педагогических колледжей. На основе изучения опыта Германии, Австрии по подготовке специалистов направления «Педагог», педагогической стажировки Великобритании, Германии, Канаде, США, нами разработан проект «модели подготовки педагогов».

Основой разработки «модели подготовки педагогов» стал тот факт, что квалификация выпускников колледжа РК на сегодняшний день соответствует третьему уровню Международной стандартной классификации образования (МСКО), тогда как во всем мире требуется пятый и шестой квалификационные уровни.

Проводимые нашей группой исследования были направлены на:

- выявление особенностей внедрения «педагогической интернатуры», их место и роль в системе образования, подготовке педагогических кадров;
- прикладной бакалавриат, образовательные программы, сроки обучения, квалификации, выпускные документы;
- перспективы развития педагогических колледжей, их кадровый потенциал, материально-техническую базу;
- совершенствование модели высшего педагогического колледжа;
- соответствие квалификации выпускников колледжа к МСКО.

Однако, несмотря на проводимые мероприятия по совершенствованию профессионального образования, анализ подготовки педагогических кадров выявил следующее:

- недостаточный уровень подготовки выпускников колледжей;
- реализация образовательных программ не обеспечивает в достаточной мере необходимыми знаниями и навыками для практической деятельности будущих педагогов;
- привлечение работодателей в качестве эксперта в разработке образовательных программ, учебно-методической литературы, имеет, в основном, формальный характер;

- выпускники педагогических колледжей, зачастую сами преподаватели, недостаточно знают реальную ситуацию в школе;
- отсутствует качественная профориентационная работа среди школьников и т.д.

В системе подготовки педагогических кадров актуальным вопросом является многоуровневая система профессионального образования в подготовке специалистов в соответствии с потребностями рынка труда и общества.

Преемственность образования должна быть обеспечена не только в рамках отдельного предмета или учебного модуля, а начинаться на всех уровнях образования – на уровне цели, содержания, методов обучения и заканчиваться на государственном уровне.

Одним из механизмов обеспечения преемственности образования и совершенствования системы подготовки кадров является внедрение демонстрационного экзамена.

Для 360 колледжей технического и технологического профиля разработана стратегия внедрения демонстрационного экзамена как формы квалификационного экзамена с целью развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в соответствии с требованиями стандартов WorldSkills. На сегодняшний день более 2 тыс. обучающихся приняли участие в демонстрационных экзаменах, прохождение которого дает преимущество перед другими обучающимися путем адаптации к максимально приближенным реалиям производственной обстановки. Благодаря демонстрационному экзамену обучающиеся активно осваивают практику и получают предложения по трудоустройству, так как оценивание осуществляется независимыми экспертами (работодателями). Происходит рост качественного уровня специалистов, выпускаемых на рынок труда, способных повысить эффективность различных секторов экономики страны.

Другими механизмами улучшения преподавания являются привлечение педагогов высокой квалификации, создание возможностей для непрерывного профессионального развития (в особенности на базе школ и колледжей в рамках профессиональных обучающихся сообществ), материального поощрения за персональную работу с разными группами обучающихся (одаренными, отстающими и др.).

Улучшение управления включает развитие лидерского потенциала руководителя организации образования, формирование у него компетенций педагогического лидерства (ориентацию на активную работу с педагогическим коллективом и основной образовательной программой, создание условия для профессионального роста педагогов) и распределенного лидерства (делегирование полномочий, привлечение к принятию решений заместителей и педагогов, формирование управленческой команды и др.), определение миссии и стратегии, сообразной внешним вызовам и разделяемой всеми членами педагогического коллектива. Стратегия развития образовательной среды организации состоит, как правило, в насыщении ее всеми видами ресурсов, в развитии культуры высоких ожиданий по отношению ко всем обучающимся, в создании системы единых для всех и прозрачных требований к процессу и результатам обучения, в персонализации образовательных траекторий (выстраивание об-

учения с учетом интересов, способностей и учебных стилей обучающихся), в обеспечении разнообразия форм внеурочной активности, в том числе, активное вовлечение в проектную деятельность, конкурсы; в создание атмосферы поддержки и сотрудничества.

Заключение. В процессе рассмотрения вопросов трансформации образовательных услуг, ведущих к повышению шансов на качественное образование всех обучающихся, были сделаны определенные выводы.

1. Изучение эффективности введения образовательных программ за рубежом позволяет сделать заключение о необходимости введения в образовательные программы поддерживающего обучения (remedial education).

2. Изучение передовых мировых практик по материалам международных документов показывает необходимость усиления статуса ТипО как одного из важных звеньев системы непрерывного образования и обеспечения спроса рынка труда необходимыми специалистами, а также как механизм разрешения проблем, связанных с безработицей среди молодежи.

3. Изучение содержания ОП зарубежных колледжей указывает на необходимость внедрения в ОП учебных дисциплин, которые обеспечивают заинтересованности у обучающихся в продолжении профессионального обучения.

Литература:

1. Антонова Е.А. Квест как средство социализации подростков «группы риска»// Достижения науки и образования. 2018. № 5. С. 86–88.

2. Analysing Erasmus+Vocational Education and Training Funding in Europe Prof. Carlos de Olagüe-Smithson in Technical and Vocational Education and Training: Issues, Concerns and Prospects. 2019.

3. Education Policy Outlook Germany [Электронный ресурс]. Paris: OECD, 2014. 25 p.

4. Education Policy Outlook: Portugal. [Электронный ресурс]. Paris: OECD, 2014. 26 p.

5. Education Policy Outlook 2018 «Putting Student Learning at the Centre». Paris: OECD Publishing, 2018. 347 p.

6. IQAA Современные тренды развития типо: взгляд на мировую практику, № 1 2019 г.

7. PISA 2009 Results. Overcoming Social Background: Equity in Learning Opportunities and Outcomes (Volume II). Paris: OECD, 2010. 224 p

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЕ НАВЫКИ СТУДЕНТА КАК КОМПЕТЕНЦИЯ, ПРОДИКТОВАННАЯ ВРЕМЕНЕМ

STUDENT ENTREPRENEURIAL SKILLS AS A COMPETENCE DICTATED BY THE TIME

Абельденов Адиль Мелисович

Kyrgyz State Legal University, Bishkek, Kyrgyz Republic, adil_abeldenov@mail.ru

Abeldenov Adil

Кыргызский Государственный юридический университет, город Бишкек, Кыргызская Республика, adil_abeldenov@mail.ru

Аннотация: в статье рассматриваются отдельные аспекты, связанные с привитием студентам так называемых предпринимательских навыков. В современном мире предпринимательская деятельность стала символом успеха, креативности, инициативности и открывающихся возможностей. Высшее образование должно содействовать формированию у студента адекватных способностей по реализации имеющегося потенциала через предпринимательство, в том числе стартап.

Ключевые слова: образование, предпринимательство, стартап, навык, привитие, обучение

Abstract: the article discusses certain aspects related to instilling so-called entrepreneurial skills in students. In the modern world, entrepreneurial activity has become a symbol of success, creativity, initiative and opportunities. Higher education should contribute to the formation of adequate abilities for the student to realize the existing potential through entrepreneurship, including start-up.

Keywords: education, entrepreneurship, start-up, skill, inculcation, training

Введение.

Предпринимательская деятельность является важнейшим компонентом экономики любого государства. Мировой опыт показывает, что экономика является эффективной и устойчивой при наличии конкурентоспособного рынка, одним из элементов которого выступает предпринимательство.

Значимость предпринимательства в любых его формах, в том числе, крупного, среднего и малого предпринимательства осознается в должной мере правительствами всех государств мира [1, с. 31]. Активное вовлечение населения в творческую предпринимательскую деятельность является показателем экономической устойчивости, прежде всего, самих граждан. Кыргызская Республика не осталась в стороне, и мы можем увидеть, что государство придает большое значение тому, каким образом выстраиваются процессы, связанные с предпринимательством в стране. Примером могут послужить разнообразные государственные политики и иные программные документы, описывающие основные направления, в которых развитие предпринимательства будет в наибольшей степени отвечать интересам общества.

Очевидно, что предприниматели представляют собой особую категорию населения любой страны, ведь для осуществления предпринимательской деятельности недостаточно иметь какой-либо профессиональный навык, например, уметь шить или выпекать булочки. Равно как и для ведения предпринимательской деятельности недостаточно знать лишь законы функционирования рынка.

Таким образом, мы можем с уверенностью говорить о том, что заниматься предпринимательством – значит обладать неким комплексным навыком, позволяющим совмещать профессиональные умения и экономические познания.

Основная часть.

Говоря о высшем образовании в Кыргызской Республике, отметим, что все чаще на самых различных уровнях поднимается вопрос о некоторой невосребованности выпускников учебных заведений, о разрыве между теорией и практикой, нехватке у молодых специалистов так называемых «soft skills», которые позволяют им успешно адаптироваться в трудовых коллективах и отвечать актуальным требованиям рынка труда. Также в качестве определенного дефицита, наблюдаемого у современных выпускников, можно назвать отсутствие необходимого навыка по монетизации приобретенных профессиональных умений. Даже в том случае, когда профессиональные навыки и компетенции сформированы успешно, молодой специалист не знает, где и каким образом он может приложить их так, чтобы получить максимальный эффект и принести пользу обществу. Это обуславливает то обстоятельство, что молодые специалисты устраиваются на работу, не отвечающую их потребностям, происходит профессиональное и эмоциональное выгорание, очень часто люди вынужденно меняют сферу деятельности, так как не умеют применить полученные знания таким образом, чтобы они приносили желаемый доход. Отсутствие вовлеченности молодых специалистов в активное предпринимательство отрицательно сказывается и на общей социально-экономической ситуации, когда в обществе наблюдается нехватка грамотных, целеустремленных кадров, которые могут создать рабочие места, предложить и внедрить инновационный подход к каким-либо процессам.

Именно поэтому вопрос о привитии предпринимательских навыков студентам является одним из актуальных на повестке дня высшего образования в Кыргызстане.

Однако, очевидно, что традиционные методы и формы обучения в части предпринимательских навыков окажутся неэффективными и недостаточными. В связи с этим в настоящее время тестируется так называемый бизнес-инкубатор.

Под бизнес-инкубатором понимается комплекс средств и мер по оказанию поддержки и содействия студентам, молодым ученым в организации и развитии их предпринимательской деятельности и инновационных идей. Нужно отметить, что для Кыргызской Республики концепция бизнес-инкубатора является сравнительно новой, и на сегодня отсутствуют какие-либо данные, позволяющие говорить о том, насколько эта концепция является эффективной. При этом в ней усматривается существенный потенциал для дальнейшего развития предпринимательской среды.

В мире насчитывается более 4000 бизнес-инкубаторов, наибольшее из них в США (примерно 900–1100). Практически во всех странах мира инкубаторы пользуются поддержкой государства, которое выполняет финансирование программ по развитию малых форм предпринимательства, особенно в научно-технической сфере. В мировой практике выделяются 3 ассоциации бизнес-инкубаторов:

- 1) В России – Национальное Содружество бизнес-инкубаторов (НСБИ);
- 2) в США – Национальная ассоциация бизнес-инкубаторов (NBIA);
- 3) в Польше – ассоциация бизнес-центров и инновационных центров.

Когда мы рассуждаем о предпринимательстве как социально-экономическом явлении, мы говорим о том, что его существенным признаком является рискованность. Зачастую опасения по поводу возможной утраты вкладов или имущества перевешивают желание попробовать внедрить в жизнь какую-то новую идею. В этом смысле бизнес-инкубатор выглядит как некая идеальная безопасная площадка, в рамках которой у студента есть возможность протестировать себя как предпринимателя без существенных рисков, оценить свои ресурсы, увидеть дефициты и получить бесценный опыт, который в дальнейшем ляжет в основу принимаемых им решений относительно форм и средств ведения предпринимательской деятельности.

Задачами бизнес-инкубатора выступают:

- создание условий для коммерциализации научных разработок студентов и молодых ученых;
- создание предпринимательской среды, которая устанавливает связи с бизнесом и ускоряет инновационные идеи студентов и молодых ученых от концепции до реализации;
- предоставление дополнительных возможностей студентам и молодым ученым для участия в проведении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, направленных на создание инновационной продукции и новых технологий;
- привлечение студентов и молодых ученых к процессу создания, разработки и реализации наукоемкой продукции и технологий.

Вышеперечисленные задачи могут быть видоизменены в зависимости от профиля обучения. Так, некоторые дисциплины предполагают больший упор на исследовательскую работу, другие дисциплины – на опытную. В данном случае бизнес-инкубатор решает две ключевых задачи – одновременно стимулирует развитие научной мысли за счет апробации новейших технологий и предоставляет возможность протестировать тот или иной результат научной деятельности в предпринимательской среде без каких-либо рисков.

Основным принципом функционирования бизнес-инкубатора является создание особой благоприятной обучающей среды, в которой можно приобрести конкретные практические навыки, необходимые будущему предпринимателю, который планирует коммерциализировать определенную профессиональную идею.



Рис.1 Структура видов услуг, оказываемых бизнес-инкубаторами

С точки зрения обучения и образовательного процесса бизнес-инкубатор обеспечивает передачу студентам специальных знаний, имеющих комплексный характер, по таким вопросам, как правовое регулирование предпринимательства, налогообложение, инвестиции, кредитование. Отдельно студентам разъясняются особенности таких институтов, как право интеллектуальной собственности и имеющиеся возможности по обеспечению защиты возникающих прав на результаты интеллектуальной деятельности. Также в зависимости от конкретной сферы студентам может быть предоставлена информация в части лицензирования, получения необходимых разрешений. Отдельным аспектом обучения выступает финансовая грамотность, политика ценообразования, тарифная политика. Немаловажную роль в освоении студентом статуса предпринимателя играет также информация об оформлении трудовых отношений с работниками, правила построения корпоративной культуры, требования к обеспечению конкуренции на рынке. Как видно из перечисленных аспектов обучения, предпринимательские навыки представляют собой комплексное умение, компетенцию, базирующуюся на интегративном подходе, объединяющем знания из нескольких областей и практически ориентированные навыки по их применению.

То есть бизнес-инкубатор позволяет обратить внимание студентов и молодых ученых на то, с какими практическими аспектами предпринимательства они могут столкнуться, организовать процесс передачи всей необходимой информации, включая проведение консультаций со специалистами в соответствующих областях.

Заключение.

Мы видим, что в рамках получения какой-либо специальности охватить все вышеперечисленные вопросы просто невозможно. То есть бизнес-инкубатор

– это тестовая обучающая среда, в которой все заинтересованные лица смогут получить исчерпывающие ответы на вопросы, связанные с организацией и ведением предпринимательства. Ключевым аспектом здесь, конечно, будет коммерциализация инновационной идеи, которая будет способствовать дальнейшему развитию в масштабе общества и государства.

Мы полагаем, что активное вовлечение студенческого сообщества в предпринимательскую среду посредством участия в подобных площадках, будет наилучшим способом для подготовки нового сообщества молодых предпринимателей.

Литература:

1. Блудов А.М. Зарубежный опыт регулирования предпринимательской деятельности: вопросы адаптации // Социально-экономические явления и процессы. – 2011. – № 3–4. – С. 31–35.

2. Минчаков И.М. Основные задачи и принципы государственного регулирования предпринимательской деятельности // Вестник Тамбовского университета. Серия «Гуманитарные науки». – 2010. – №1. – С. 42–47.

НЕОБХОДИМОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

THE NEED TO FORM AN EFFECTIVE QUALITY MANAGEMENT SYSTEM FOR THE EDUCATIONAL PROCESS

Расулова Н.К.

*Кандидат экономических наук, доцент, начальник отдела управления по организации учебной деятельности и обеспечения качества образования, КЭУ им. М. Рыскулбекова, г. Бишкек, Кыргызская Республика
e-mail: rasulovanazgul5@gmail.com*

N.K. Rasulova

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Head of the Department for Organization of Educational Activities and Quality Assurance of Education, M.Riskulbekova FEU, Bishkek, Kyrgyz Republic
e-mail: rasulovanazgul5@gmail.com*

Аннотация: в статье рассматриваются традиционные подходы к оценке качества образования в вузе, проводится анализ их преимуществ и недостатков. Разбираются вопросы о перспективах и возможностях формирования системы менеджмента качества в университетах, о необходимости разработки измерений качества образовательных услуг, о критериях и показателях для мониторинга и оценки качества образования. Для улучшения качества образовательных услуг предлагается использовать добровольный стандарт ISO 21001:2018 «Образовательные организации – системы менеджмента для образовательных организаций».

Ключевые слова: качество образования, удовлетворенность качеством образования.

Abstract: the article analyses traditional approaches to assessing the quality of education at a university, focuses on their advantages and disadvantages. The issue of prospects and opportunities for building quality management systems in universities is considered. On the need to develop measurements of the quality of educational services, criteria and indicators for monitoring and evaluating the quality of education. It is proposed to use the voluntary standard ISO 21001:2018 "Educational organizations - Management systems for educational organizations" to improve educational services.

Keywords: quality of education, satisfaction with education, monitoring, system of education quality, higher education, university management.

Введение.

В настоящее время мониторинг считается самостоятельным направлением управленческой деятельности в вузах, где происходит интеграция измерений, исследований, экспериментов, информатики и управления [3]. Система мониторинга носит комплексный целостный характер. Она предоставляет универсальные возможности маркетинговой деятельности в области образования.

Необходимость мониторинга и оценки качества образования в учебных заведениях значительно возросла в условиях ужесточения конкуренции среди образовательных учреждений на национальном и международном уровнях, повышения требований к прозрачности и информационной открытости их деятельности.

На сегодняшний день необходимо разработать в университете для измерения качества образовательных услуг критерии и показатели, которые должны быть объективными, легко применимыми, простыми и понятными.

Качество образования можно поделить на два взаимосвязанных друг с другом компонента: 1) качество знаний, 2) качество образовательного процесса. Эти два понятия – цель и средство – можно рассматривать как неразрывную пару, так как они имеют между собой причинно-следственную связь.

Таким образом, качество образования определяется степенью соответствия характеристики продуктов (услуг) учебной деятельности определенным или ожидаемым результатам участников образовательного процесса.

Под мониторингом качества образования нужно понимать систему сбора, обработки, хранения и распространения информации о деятельности системы образования и об удовлетворенности качеством образования внутренних и внешних потребителей образовательных услуг.

Основная часть.

В настоящее время во всех учебных заведениях существует контроль качества образования, по заранее составленному плану проводится мониторинг образовательной деятельности во всех структурных подразделениях учебного заведения [5]. При проведении мониторинга можно получить и проанализировать полную информацию о реализации образовательного процесса на всех уровнях управления качеством образования в университете. После завершения мониторинга корректируются учебные, учебно-методические и воспитательные процессы в целях улучшения качества профессиональной подготовки специалистов.

Согласно вышеизложенному нужно построить эффективную систему управления качеством образовательного процесса, которая требует решения определенных задач:

- создать целевые показатели (индикаторы) качества образовательного процесса;
- сопоставить достигнутый уровень показателей (индикаторов) с целевыми (нормативными) показателями и на основании этого оценить качество образовательного процесса;
- формировать управляющие воздействия на условия и факторы, которые определяют достигнутое качество в целях минимизации отклонений.

Отсюда следует, что целью внутривузовской системы контроля качества образования является определение качества образования и выявление областей его улучшения во всех структурных подразделениях учебного заведения.

Управление системой менеджмента качества образования в университете основывается на четком определении функций всех должностных лиц и сотрудников, и их взаимосвязи при выполнении своих функций, включая ответственности и полномочия.

Эта функция по распределению ответственности и полномочий относится к основному виду деятельности руководства по управлению качеством образования, о чем ежегодно издается комплекс соответствующих приказов ректора, регламентирующих данную деятельность руководства: организационная структура университета, а распределение обязанностей высшего руководства в Гарантии качества образования обеспечиваются соответствующей организационной структурой системы управления качеством образования университета. К примеру, в КЭУ им. М. Рыскулбекова создана (с учетом поставленных целей в области качества и имеющихся ресурсов) наиболее соответствующая традициям и сложившейся практике работы определенная организационная структура системы качества.

В основу разработанной и внедряемой в университете Системы менеджмента качества положена модель, соответствующая международным стандартам и директивам, а также требованиям процессной модели Система менеджмента качества см. ниже (Рис 1).



Рис. 1. Модель системы менеджмента качества¹

Модель Системы менеджмента качества университета направлена на обеспечение гарантий качества результатов образовательной, научно-исследовательской, воспитательной и других видов деятельности вуза. При создании модели Система менеджмента качества вуза предполагалось, что надлежащие механизмы гарантии качества действуют в КЭУ и доступны для независимой экспертизы.

Модель Система менеджмента качества университета включает шесть взаимосвязанных и взаимодействующих групп рекомендаций и требований (компетентов) к различным аспектам деятельности вуза:

1. Деятельность руководства в системе.
2. Документационное обеспечение системы качества.

¹ www.iso.org/standard/66266.htm – l – «Образовательные организации – Системы менеджмента для образовательных организаций»

3. Менеджмент основных процессов Система менеджмента качества вуза.
4. Менеджмент ресурсов и обеспечивающих процессов.
5. Деятельность по измерению, анализу и улучшению.
6. Информирование общества.

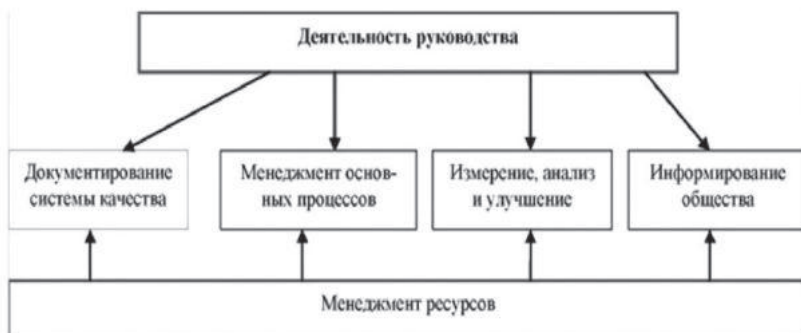


Рис. 2. Структура Системы менеджмента качества с учетом выделенных групп компонентов¹

С учетом выделенных групп компонентов структура Системы менеджмента непосредственной организацией, разработкой документов, управлением, контролем реализации, мониторингом и другими оперативными вопросами в области качества образовательной деятельности занимаются специально созданные структуры и назначенные лица. Таковыми в университете являются:

- представитель руководства вуза по обеспечению гарантии качества образования;
- совет по качеству образования;
- уполномоченные по качеству структурных подразделений.

Выполняемые функции ключевых должностных лиц по качеству и подразделений, входящих в организационную структуру Система менеджмента качества университета, различны, но все они подчинены одной общей цели – обеспечению гарантии качества образовательного процесса.

Таким образом, для контроля качества образования учебного заведения необходимо выполнить следующие задачи:

- контролировать качество выполнения нормативных документов в области профессионального образования, указаний и распоряжений ученого совета и ректора университета;
- проводить мониторинг успеваемости студентов на основе текущей успеваемости, промежуточной и итоговой аттестаций;
- проводить анализ использования профессорско-преподавательским составом современных технологий обучения в целях распространения прогрессивного опыта;

¹ www.iso.org/standard/66266.htm – I – «Образовательные организации – Системы менеджмента для образовательных организаций»

- проводить анализ кадровой обеспеченности образовательного процесса в научно-методической и научно-исследовательской деятельности профессорско-преподавательского состава;
- проводить экспертизу профессиональных образовательных программ по подготовке специалистов;
- контролировать качество проводящихся занятий и наличие учебно-методических материалов по дисциплинам;
- проводить анализ состояния материально-технической базы и проводящихся работ по его улучшению и развитию.

В соответствии с вышеперечисленными задачами внутри вузовского контроля качества образования, процесс и результат обучения состоят из следующих компонентов:

- возможности абитуриентов по «входу» в систему качественной подготовки специалиста;
- качество организации учебного процесса;
- качественный кадровый потенциал;
- качественная учебно-методическая работа;
- качественный мониторинг учебных достижений на следующих уровнях: абитуриент – студент – выпускник;
- качество материального и информационного обеспечения;
- уровень востребованности высокопрофессиональных выпускников – «выход».

В процессе разработки методологических и методических принципов мониторинга качества необходимо учитывать ряд проблем, которые возникают при проведении оценки качества образования в учебном заведении.

Некоторые из них представлены ниже:

- 1) отсутствие четкой методики оценки качества образования;
- 2) отсутствие точного определения критериев качества образования и критериев оценивания;
- 3) сложность измерения качества образования в связи с постоянным развитием общества и запросов потребителей;
- 4) необходимость создания гибкого инструментария оценки качества образования в связи с запросом потребителей в сфере образования;
- 5) некорректность сравнения качества образования в разных образовательных учреждениях, в связи с тем, что они могут находиться на разных уровнях развития;

Основным фактором изучения качества образования услуг считается удовлетворенность потребителей, состоящих из абитуриентов, студентов, их родителей, преподавателей и сотрудников вузов, работодателей и выпускников.

На сегодняшний день в учебных заведениях создаются модели управления качеством удовлетворенности потребителей образовательными услугами. В этих моделях разработаны критерии и технологии процесса мониторинга качества образования.

В связи с тем, что для оценки используются на постоянной основе одни и те же критерии, это явилось преимуществом проведения мониторинговых исследований в учебных заведениях. После проведенных исследований их

результаты сопоставляются между собой и это дает нам возможность рассмотреть проблемы качества образования в динамике по следующим параметрам: удовлетворённость студентов качеством образования, взаимодействие работодателей с учебным процессом, материально-техническая оснащенность и кадровая обеспеченность.

Удовлетворенность студентов качеством образования считается одним из самых важных критерием качества образования. В первую очередь, это связано с ожиданиями студентов при поступлении в учебное заведение. В последующем, это измеряется двумя основными параметрами: 1) образовательная программа, 2) материальные условия.

В степень удовлетворенности образовательной программой входят также: полезность предлагаемой программы, содержание курсов, отношения между преподавателями и студентами, методы преподавания, удовлетворенность студентов обучением, механизмы обратной связи для студентов, при котором можно высказать свое мнение о прослушанном курсе посредством анкетирования.

Материальные условия измеряются наличием свободных мест для группового и индивидуального обучения, объемом библиотечного фонда, возможностью использования различных технологий для обучения, предоставлением со стороны вуза компьютерных технологий, возможностью получения технической помощи, наличием лабораторий, аудиторий и их состояний (освещение, отопление и т.д.). Также обязательным условием считается наличие общежития, которое должно находиться непосредственно близко к учебному корпусу.

Кроме прочего, студенческая удовлетворенность включает в себя рекомендации студентов своим знакомым и друзьям, а также сравнение первоначальных ожиданий студента с тем, что он получил в процессе обучения. Изменения в статусе трудоустройства также могут оказать влияние на удовлетворенность студента получаемыми навыками в образовательном процессе.

Ученые университета Лафборо (Великобритания) остановились еще на одном из важных моментов – это качество преподавания. Они провели ряд исследований и пришли к единому мнению, утверждая, что качество преподавания так же сильно влияет на удовлетворенность студентов образовательным процессом [3]. В особенности ученые выделили роль межличностной коммуникации между преподавателем и студентом. Студенты предпочитают преподавателей, которые умеют ладить со студентами, умеют поддерживать уважительные отношения в процессе обучения, имеют чувство юмора и отличаются энтузиазмом. Российский специалист в области образования, доктор экономических наук И.Б. Назарова утверждает, что эффективным считается тот преподаватель, который оказывает положительное влияние на удовлетворенность студентов образовательным процессом, который отвечает некоторым требованиям, с которыми нельзя не согласиться [6]:

- 1) проводить эффективные исследования;
- 2) иметь опыт работы в ведущих университетах и вести занятия на английском языке;
- 3) иметь определенный баланс между преподаванием и наукой (определиться с самоидентификацией).

Данные исследования дают возможность получить огромный срез сведений по широкому кругу проблем качества образования, но есть один недостаток: при проведении исследований остается неучтенным специфика различных структурных подразделений учебного заведения (специальностей, кафедр и т.д.).

В связи с этим появляется необходимость в разработке критериев оценки мониторинга для каждой образовательной программы с учетом разнообразия технологий, используемых в этих направлениях.

Отсюда можно делать вывод, что с помощью системного анализа и оценки всех показателей мониторинга можно разрабатывать коррекционные меры и определять области улучшения на всех уровнях образовательной деятельности (управленческая функция).

Несмотря на то, что образовательные заведения не могут гарантировать ожидаемый результат учебы [1], у них есть возможность различными способами стимулировать интерес к учебному процессу, чтобы обеспечить тот уровень качества услуг, на который рассчитывают студенты.

Для улучшения качества образовательных услуг в учебных заведениях предлагается использовать добровольный стандарт ISO 21001:2018 «Образовательные организации – Системы менеджмента для образовательных организаций» [5]. Это международный стандарт, который предназначен для разработки и внедрения систем управления качеством в образовательных заведениях и частично схож со стандартом ISO 9001:2015, широко применяемым организациями любого вида деятельности.

ISO 21001:2018 будет интересен тем университетам, которые стремятся:

- продемонстрировать свою способность поддерживать приобретение и развитие компетенций посредством преподавания, обучения или исследований;
- повысить уровень удовлетворенности студентов, персонала и других заинтересованных сторон с помощью эффективного применения системы управления для образовательных учреждений, в том числе: процессы совершенствования системы и приведения в соответствие требованиям всех заинтересованных сторон.

Как нам известно, образование является основой общества. В процессе обучения студенты приобретают не только теоретические знания, но и практический опыт, что способствует принятию эффективных решений.

Заключение.

Таким образом, в образовательных заведениях необходимо уделять большое внимание выбору профиля по подготовке специалистов. Для этого нужно улучшить качество образовательных услуг в соответствии с требованиями нового ISO 21001:2018, который нацелен на то, чтобы помочь университету эффективно согласовывать свою деятельность со своей миссией и видением, а также использовать более персонализированные услуги обучения, которые будут полезны студентам, их родителям, преподавателям и другим заинтересованным сторонам, которые, несомненно, почувствуют на себе результаты использованных процессов.

Литература:

1. The quality concern in higher education [Электронный ресурс] // Pedianow: Online great academic articles. URL: <http://pe-dianow.com/2014/quality-concern-higher-education/> (дата обращения: 12.12.2015).
2. Филиппов, В.М., Пузанова, Ж.В., Ларина Т.И. Россия в проекте «EurostudentV» в контексте Болонского процесса // Высшее образование в России. 2015. № 5. С. 97–102.
3. Investigation the influence of professor characteristics on students satisfaction and dissatisfaction: a comparative study [Электронный ресурс] / T. Gruber, A. Lowrie, G.H. Brodowsky, A.E. Reppel, R. Voss, I.N. Chowdhury. URL: [https://dspace.lboro.ac.uk/dspacejspu/bitstream/2134/11913/3/ Investigating%20he%20Influence%20of%20Professor%20Characteristics%20 on%20Student%20 Satisfaction%20and%20Dissatisfaction_JME_FINAL.pdf](https://dspace.lboro.ac.uk/dspacejspu/bitstream/2134/11913/3/Investigating%20the%20Influence%20of%20Professor%20Characteristics%20on%20Student%20Satisfaction%20and%20Dissatisfaction_JME_FINAL.pdf) (дата обращения: 22.12.2015).
4. Васильева, Е.Ю. Подходы к оценке качества деятельности преподавателя вуза // Университетское управление: практика и анализ. – 2006. – № 2 (11). С. 74–78.
5. <https://www.iso.org/standard/66266.htm> – I – «Образовательные организации – Системы менеджмента для образовательных организаций»
6. Материалы по СМК КЭУ им. М. Рыскулбекова

КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ: ВЗГЛЯД НА ОЦЕНИВАНИЕ

QUALITY OF EDUCATION: A LOOK AT ASSESSMENT

Каримова И.Х.

Академия образования Таджикистана
gumanizm@mail.ru

Karimova I.Kh.

Academy of Education of Tajikistan
gumanizm@mail.ru

Аннотация: в последние годы в условиях интеграции страны в мировое сообщество в Таджикистане, как и во всем мире, остро обозначились проблемы качества профессионального образования, идет поиск надежных средств, методов и технологий оценивания его результатов, соотносимых с международными стандартами. Для вхождения в число технологически, экономически и культурно развитых государств мира необходима модернизация отечественного образования.

Ключевые слова: обучение, образование, развитие, формирование, воспитание, оценивание, критерии, знания, умения, навыки, профессионализм.

Abstract: in recent years, in the context of the country's integration into the world community in Tajikistan, as well as throughout the world, the problems of the quality of vocational education have become acute, there is a search for reliable means, methods and technologies for assessing its results, correlated with international standards. To become one of the technologically, economically and culturally developed countries of the world, it is necessary to modernize national education.

Keywords: training, education, development, formation, upbringing, assessment, criteria, knowledge, skills, skills, professionalism.

Введение.

В настоящее время повышение качества образования становится одной из главных целей учреждений профессионального образования. Задача повышения качества профессионального образования находится в тесной взаимосвязи с качеством управления и организации образовательно-воспитательного процесса. Речь идет о наличии связи между качеством образования (результат) и качеством процесса организации профессионального образования (процессы обучения). Следует отметить, что в отличие от других сфер деятельности, результат в сфере образования складывается из «оценки качества процесса обучения» и «качества результата образования». Качество процесса образования, прежде всего, зависит от уровня квалификации профессорско-преподавательского состава, учебно-методического и информационного обеспечения, материально-технической базы, интеллектуального и мотивационного потенциала студентов. Качество результата образования включает востребованность выпускников профессионального образовательного учреждения на рынке труда,

удовлетворенность полученным образованием, их служебную карьеру, оценку работодателями, наличием связей образовательных учреждений с работодателями. Исходя из этого, к пониманию качества образования, на наш взгляд, можно выделить следующие основные блоки показателей качества: качество образовательного процесса, качество преподавательского состава; качество студентов; качество инфраструктуры; состояние материально-технической базы; финансовое обеспечение и др.

Основная часть. Приоритет качества образования нашел свое выражение в Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года и Национальной стратегии развития образования Республики Таджикистан на период до 2030 года и среднесрочной программы развития образования на 2021-2023 гг. В Национальной стратегии определены приоритеты и направления развития страны в соответствии с вызовами времени. Цель долгосрочного развития Таджикистана является повышение уровня жизни населения на основе обеспечения устойчивого экономического развития. Понятно, что достижение данной цели невозможно без модернизации системы профессионального образования, повышения его качества и конкурентоспособности на внешнем и внутреннем рынке образовательных услуг. В этом же документе четко определена цель государственной политики в области образования. «Необходимость формирования устойчивых компетенций и инноваций становится принципиально важным условием обеспечения реального и долгосрочного прогресса. При этом речь идет не только о повышении доступа к образованию и инновациям, но и о качестве образования и результативности науки». Реализация этой цели предполагает решение следующих приоритетных задач:

Первая задача - качество и масштаб профессионального образования должны обеспечивать конкурентоспособность экономики страны;

Вторая задача - между системой образования и рынком труда должна быть тесная связь, обеспечивающая баланс предложения специалистов разного уровня с требованиями рынка труда.

Третья задача - система образования на всех уровнях должна способствовать формированию знаний и навыков, необходимых для содействия устойчивому развитию.

Четвертая задача - формирование механизмов оценки качества и востребованность образовательных услуг с участием потребителей, участие в международных сопоставительных исследованиях.

Государство стремится, чтобы была создана эффективная система образования, обеспечивающая инклюзивные и равные возможности и способствующая формированию компетенций, интеллектуального развития, трудоустройства и улучшения общего благосостояния населения Республики Таджикистан (Национальная стратегия развития образования на период до 2030 года).

В среднесрочной программе развития образования на 2021-2023 годы отмечается, что в новых условиях социально-экономического развития Таджикистана устойчивое развитие личности зависит не только от наличия профессиональных компетенций, но и от таких общих компетенций, как инициативность, способность критически и творчески мыслить и находить нестандартные решения. Далее отмечается, что «качество образования в большой степени опре-

деляет качество жизни и создаёт возможности для наиболее полного применения способностей каждого гражданина».

Изучение стратегических государственных документов позволило выявить, что важное место выделяется значению, которое отводится системе качественного образования в деле процветания и развития государства, но ни в одном из них не дано определение «качеству образования».

Международный стандарт качества ISO 9000-2000 сформулировал «качество как степень соответствия присущих характеристик требованиям». Следует отметить, что требования обычно излагаются в нормах и стандартах или определяются посредством специальных исследований.

В кругу отечественных и зарубежных ученых, занимающихся вопросами качества образования принято следующее определение: «Под качеством образования следует понимать такую систему образования, которая отражает степень соответствия реальных достигаемых образовательных результатов нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям». Большинство ученых считает, что понятие «качество образования» относится как к «результату образования», так и «процессу образования». Следовательно, оценка качества должна быть внешней и внутренней, соответственно проводимой потребителями образовательных услуг и самой системой профессионального образования.

Мы придерживаемся точки зрения тех ученых, которые считают, что при проведении оценки качества профессионального образования следует опираться на следующие положения:

- оценка качества не сводится только к тестированию знаний обучающихся (хотя по настоящее время и остается ключевым из числа количественных показателей качества образования);

- оценка качества образования осуществляется комплексно, рассматривая образовательное профессиональное учреждение во всех направлениях его деятельности.

Глава 3 статьи 27 Закона Республики Таджикистан от 22.07.2012 № 1004 «Об образовании» однозначно относит к компетенции образовательной организации требования по обеспечению функционирования внутренней и внешней системы оценки качества образования. Так, статья 27 гласит, что «управление качеством образования осуществляется методами внутренней и внешней оценки на основании результатов мониторинга и принятия управленческих решений в образовательных учреждениях». Далее отмечается, что «управление качеством образования реализует единую государственную политику в сфере образования, определяет единый национальный порядок оценки качества образования и обеспечивает его эффективность».

В Таджикистане государство регламентирует образовательную деятельность посредством механизмов лицензирования, государственной аккредитации образовательной деятельности и контроля (надзора) в сфере образования. Хотя реформы последних 15 лет в сфере профессионального образования Республики Таджикистан обусловлены имплементацией принципов Болонского процесса, система внешней оценки до сих пор является замкнутой (государственная аккредитация проводится только на соответствие требованиям

государственных образовательных стандартов и показателей качества Агентства по надзору в сфере образования и науки при Президенте Республики Таджикистан) и не учитывает потребностей рынка труда, в интересах которых осуществляется образовательная деятельность, не предусматривает использование международных процедур независимой оценки в сфере образования, никоим образом не устанавливает соответствия требованиям и критериям международных организаций, а также не проверяет, насколько уровень присваиваемых квалификаций отвечает требованиям профессиональных стандартов.

Профессиональное образование в Таджикистане, сделав шаг в сторону интеграции с европейским образовательным пространством в вопросах согласования периодов обучения, зачета учебной нагрузки и прочего (кредитные технологии обучения), до сих пор на государственном уровне даже не ставит вопрос об интеграции в сфере оценки и гарантии качества образования.

В настоящее время во всех профессиональных образовательных учреждениях Республики Таджикистан функционируют отделы по мониторингу и оценки качества образования. Внутренняя оценка качества проводится на основе разработанных критериев и показателей Агентства по надзору в сфере образования и науки при Президенте Республики Таджикистан. Показатели оценивают качество образовательной, научно-инновационной, воспитательной и управленческой деятельности профессиональных образовательных учреждений в основном на основе количественных показателей. Так, например, научно-образовательная деятельность оценивается посредством следующих показателей:

- численность штатных преподавателей, имеющих ученые степени и звания, в том числе: доктора наук – профессора, кандидаты наук – доценты, кандидаты наук без звания;
- численность нештатных преподавателей имеющие ученые степени и звания, место работы которых являются не образовательные учреждения (государственные и негосударственные)
- количество защит докторских диссертаций;
- количество опубликованных научных статей (опубликованные статьи в журналах, утвержденных ВАК РФ и РТ);
- количество изданных учебников по специальностям на таджикском языке;
- количество оборудованных предметных кабинетов;
- количество руководств по проведению лабораторных занятий в соответствии с учебным планом;
- количество изобретений, нововведений, (научно-практических рекомендаций: патенты, свидетельства, включая из-за рубежа и др.);
- учебная площадь, приходящаяся на одного студента;
- количество компьютеров; количество компьютеров на одного студента, количество приобретённых компьютеров за год;
- количество учебников в библиотеке;
- количество электронных учебников;
- количество мест в читальном зале библиотеки и др.

Количественные показатели, на наш взгляд, не достаточно объективно оценивают качество образования профессионального образовательного учреждения. Речь не идет об унификации подходов в экспертизе качества образования. Считаем необходимым пересмотреть принципы оценки качества образования. Принципами формирования национальной модели качества образования, с учетом международной практики, должны стать следующие:

- все формы и процедуры оценки качества образования должны быть ориентированы на постоянное совершенствование;
- различные подходы в оценке могут приветствоваться лишь при условии применения единых для всех принципов оценки качества;
- все участники образовательного процесса, включая студентов и работодателей, участвуют в процедурах оценки качества образования.

В европейской практике существует несколько важных разработок, которые служат для сопоставления квалификаций и создания внутренней системы оценки и обеспечения качества в профессиональном образовании. К ним можно отнести: Европейскую рамку квалификаций (EQF), Европейскую систему зачетных единиц (ECTS EQVET), систему Europass, принципы признания неформального и спонтанного обучения, Общую (эталонная) рамку обеспечения качества в НПОО (CQAF/EQAVET). Один из главных принципов внутренней системы обеспечения качества – это его применение на добровольной основе.

Данная система состоит из четырех этапов – планирование, реализация, оценка и анализ. Каждый из них поддерживается критериями качества и дескрипторами, которые должны применяться на уровне системы профессионального образования (рис. 1).

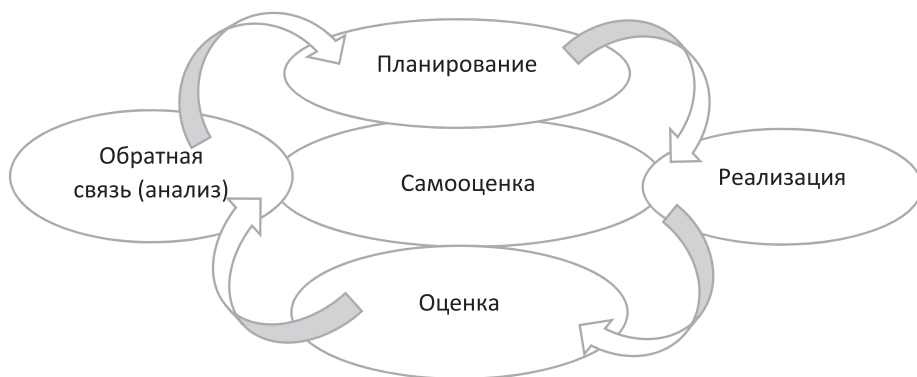


Рис. 1. Европейская модель оценки качества

Планирование включает: лидерство, цели и ценности, стратегию и планирование, партнерство, финансирование и их источники.

Реализация: профессорско-преподавательский состав и другой персонал, повышение квалификации, процессы обучения, использование финансовых средств и др.

Оценка: результаты процесса обучения, результаты деятельности персона-

ла, результаты от взаимодействия со стейкхолдерами и рынком труда.

Обратная связь: планирование и выполнение, план улучшения, внешняя оценка.

Европейская модель, на наш взгляд, обеспечивает системный подход к обеспечению качества и уделяет большое внимание мониторингу путем сочетания внутренней и внешней оценки, обзора и других процессов для улучшения качества, поддерживаемых количественными измерениями и качественным анализом.

Заключение. Опыт стран, в частности европейских, внедривших комплексную систему оценки качества, является доказательством того, что необходимо пересмотреть имеющиеся техники, методики, критерии обеспечения качества и способы их разработки. За образец можно взять европейскую модель, предусматривающую проведение регулярной самооценки. Также необходимо учитывать то, что разрабатывая государственные подходы к обеспечению качества профессионального образования и обучения, следует принять во внимание баланс между потребностью в стандартах, с одной стороны, и требованиями гибкости, и ориентацией на запросы потребителя, с другой. И важным остается создание всех необходимых условий для успешного функционирования систем обеспечения качества в профессиональном образовании.

Литература:

1. Закон «Об образовании» Республики Таджикистан.
2. Международный Стандарт ИСО 9000:2000. «Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь». Режим доступа: <http://standard.tj>
3. Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года.
4. Национальная стратегия развития образования Республики Таджикистан на период до 2030 года.
5. Кадырова З.Х., Кадырова З.Т. Обеспечение качества образования. Современный опыт. Материалы республиканской научно-практической конференции «30 лет независимости: этапы пройденного пути, реалии и перспективы» (12 ноября 2021 года). Режим доступа: https://www.msu.tj/file/other/materialy_respublikanskoj_konferencii.pdf

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ИНСТИТУТА ЭКОНОМИКИ И ТОРГОВЛИ ТАДЖИКСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА КОММЕРЦИИ НА ОСНОВЕ ОПЫТА ВЕДУЩИХ УНИВЕРСИТЕТОВ ЕВРОПЫ

THE MAIN DIRECTIONS OF IMPROVEMENT OF STUDY PROCESS AT THE INSTITUTE OF ECONOMY AND TRADE OF TAJIK STATE UNIVERSITY OF COMMERCE ON THE BASIS OF EXPERIENCE OF LEADING EUROPEAN UNIVERSITIES

Комарова А.И.

Институт экономики и торговли Таджикского государственного университета коммерции, г. Худжанд, Республика Таджикистан, nastyakomarova1@mail.ru

Komarova A.I.

Institute of Economy and trade of Tajik state university of Commerce, Khujand, Republic of Tajikistan, nastyakomarova1@mail.ru

Аннотация: в современных условиях быстро меняющейся экономической среды существует высокая потребность в устойчивом инновационном развитии высшего образования. Изучение и последующая адаптация зарубежного опыта ведущих вузов позволит повысить качество образовательных услуг и приблизить их к международным стандартам. Подготовка высококвалифицированных кадров в высших учебных заведениях является чрезвычайно важным условием интенсивного развития экономики. Автор статьи сравнил подходы к образовательному процессу в двух европейских университетах с Институтом экономики и торговли Таджикского государственного университета коммерции в рамках выполнения проектов UNICAC и ICEG. На основе изученного опыта разработан комплекс мероприятий по повышению качества образования в ИЭТ ТГУК.

Ключевые слова: образование, качество образования, ИЭТ ТГУК, LAUREA, Университет Турина, компетентный подход, инновации в образовании

Abstract: in modern conditions of fast changing economic environment, there is a high need in the sustainable innovative development of higher education. The study and subsequent adaptation of the foreign experience of leading universities will improve the quality of educational services and bring them to international standards. The training of highly qualified personnel in higher educational institutions is an extremely important condition for intensive economic development. The author of the article compared the approaches to the educational process at two European universities (UNIto, Italy and LAUREA, Finland) with IET TSUC within the framework of performance of the UNICAC and ICEG projects. Based on the studied experience, a set of measures was developed to improve the quality of education in the IET TSUC.

Keywords: education, quality of education, IET TSUC, LAUREA, UniTo, competence based approach, innovations in education

Введение.

Целью деятельности высших учебных заведений является подготовка квалифицированных специалистов, которые отвечают современным требованиям рынка труда, способных оказывать положительное влияние на развитие экономики страны, имеющих навыки создавать бизнес и успешно развивать его. Изучение опыта ведущих зарубежных вузов повысит качество преподавания, и, как следствие, улучшит состояние других сфер, ведь в компаниях будут работать высококвалифицированные специалисты.

Вопросы совершенствования образовательных процессов в высших учебных заведениях Республики Таджикистан были рассмотрены отечественными учеными: Кадыровой З.Х., Раджабовым Р.К., Абдурахмановой У.М., Шароповой Ф.Р., Сангиновым Х.Н. и другими. Данная статья сфокусирована на опыте университета прикладных наук LAUREA и Университета Турина, UniTo, которые ранее не были рассмотрены национальными исследователями.

Целью данной статьи является изучение опыта организации учебного процесса ведущих университетов Европы для его применения в условиях Республики Таджикистан. Основной фокус исследования направлен на адаптацию опыта в Институте экономики и торговли ТГУК, который может быть распространён среди других аналогичных высших учебных заведений страны.

Основная часть. На наш взгляд, существует несколько факторов, над которыми университеты должны работать для интенсификации инновационной деятельности (рис. 1). Комплексный подход к совершенствованию эффективности функционирования учебного заведения позволит повысить его конкурентоспособность.

Источник: составлено автором



Рис. 1. Основные факторы, определяющие эффективность развития вуза

Переход экономики страны на инновационный путь развития является важнейшим фактором стабильного экономического роста и развития человеческого потенциала, требует опережающей подготовки высококвалифицированных кадров в сфере науки, техники и высоких технологий, способных генерировать инновационные идеи и доводить их до фактического внедрения на внутреннем и внешнем рынках. Что касается системы образования, то инновационная деятельность в этой ключевой сфере должна присутствовать как обязательный элемент и как необходимое условие поступательного развития. [1, 30]

В целях повышения качества высшего образования коллектив ИЭТ ТГУК активно вовлечен в международную деятельность, реализует ряд международных проектов. Особо стоит выделить проекты ICEG и UNICAC, которые направлены на повышение качества образования.

Ценный опыт для института был получен в процессе выполнения проекта UNICAC. В ходе его реализации было организовано сотрудничество с университетами Европы, Китая и Узбекистана. В рамках данного исследования будет рассмотрено взаимодействие с Университетом Турина, UniTo (Италия), который также является участником этого проекта. Стоит отметить, что это один из ведущих университетов Европы, в котором обучается более 79 000 студентов, он имеет 120 зданий в разных районах Турина и в ключевых местах Пьемонта. Туринский университет можно рассматривать как «город в городе», который продвигает культуру, производит исследования, инновации, обучение и занятость. [5]

Туринский университет предоставляет множество возможностей для иностранных студентов, имеет программы двойных дипломов и договоров о международном сотрудничестве. Для усиления интернационализации университет открыл несколько отделов международных отношений (IRO) и структурировал их по разным направлениям: по странам, регионам, программам. Таким образом, каждый сотрудник отделов международных отношений имеет большой опыт работы в своей специализированной области. Это также можно применить в ИЭТ ТГУК, потому что в институте всего несколько человек, которые занимаются интернационализацией и им приходится выполнять много разных задач.

UniTo работает над процессом адаптации студентов из-за рубежа к университетским требованиям, итальянской культуре и другим аспектам жизни в Италии. Кроме того, они предоставляют им возможность подработки и устанавливают ежегодную плату для студентов в соответствии с их финансовым положением. Последние два варианта очень важны, потому что есть много талантливых студентов из развивающихся стран, которые не могут оплатить учебу.

Еще одним важным шагом к открытию программы двойных дипломов является согласование программы обучения с потенциальными партнерами и получение международной аккредитации.

Несмотря на преимущества UniTo, есть ряд проблем, над которыми они работают. В университете очень хорошие условия для аспирантов, но проблема в том, что после окончания учебы многие из них не имеют никаких преимуществ

от научной степени в бизнес-среде. То, как они решают эту проблему, также заслуживает внимания, потому что у нас в стране есть аналогичные трудности. Исследовательский офис UniTo организует семинары, тренинги для аспирантов, чтобы дать им необходимую информацию о трудоустройстве после окончания учебы. Этот офис устанавливает контакты с компаниями и показывает им на реальных кейсах, как исследователи могут помочь улучшить их бизнес. Все эти мероприятия помогают выпускникам найти работу согласно их ученому званию.

У UniTo также есть технопарк (Envu park) и бизнес-инкубатор. Они установили тесное сотрудничество с бизнес-средой, и талантливые студенты с их ценными идеями могут получить от них разностороннюю поддержку. Например, бизнес-инкубатор может помочь разработать проект, найти финансовые средства, партнеров.

На наш взгляд, этот опыт может быть применен во многих высших учебных заведениях Республики Таджикистан.

В процессе взаимодействия с университетом прикладных наук LAUREA в рамках проекта ICEG мы выявили большие различия в образовательном процессе. Наиболее важные представлены в таблице 1.

Табл. 1. Основные отличия образовательного процесса в ИЭТ ТГУК и Университета прикладных наук LAUREA

Университет прикладных наук LAUREA	ИЭТ ТГУК
Результаты обучения, основанные на потребностях рынка труда	Результаты обучения не всегда соответствуют требованиям рынка труда
Студент в центре	Преподаватель в центре
Преподаватель как проводник и помощник	Преподаватель как главный источник знаний и навыков
Теоретическая подготовка играет большую роль	Трудовая деятельность не играет большую роль
Разная среда обучения – студенты за время обучения практикуются во многих компаниях, выполняя разные проекты	Всего две среды обучения – университет и 1–2 компании, где студенты будут проходить производственную и преддипломную практику
Персональный учебный план	Учебные планы одинаковы для студентов одной специальности
Гибкость обучения (более быстрый график)	Нет гибкого графика
Теория дается параллельно с практикой	Сначала теория, затем практика

Источник: составлено автором

Например, в университете прикладных наук LAUREA результаты обучения основаны на потребностях рынка труда, а в ИЭТ ТГУК результаты обучения не всегда отражают существующие. В центре обучения университета прикладных наук LAUREA находится студент, в ИЭТ ТГУК – преподаватель. Это означает, что активность преподавателя во время занятий значительно выше активности студентов. В LAUREA студент старается выполнить задания, изучить материал самостоятельно, но под руководством и наставничеством профессора.

В LAUREA разрабатываются индивидуальные учебные планы, а в ИЭТ ТГУК учебные планы аналогичны для студентов определенной специальности. Так, в институте у студента нет возможности посетить занятия, которые он считает необходимыми для его потенциального места работы, в LAUREA у студентов одной и той же специальности может быть частично разная учебная программа, которая постоянно пересматривается совместно с его куратором в рамках центра карьеры.

Хотелось бы подчеркнуть значимость центра карьеры в университете LAUREA. Данный центр работает индивидуально с каждым студентом в зависимости от его финальных целей обучения. Предметы и практические проекты подбираются таким образом, чтобы студент получил релевантный опыт в сфере, где он хочет в дальнейшем работать. Процент трудоустроенных выпускников в данном учебном заведении составляет более 95, что безусловно характеризует университет исключительно с положительной стороны.

Главной отличительной особенностью университета LAUREA является подход «обучение через практику» (learning by doing), который предполагает получение образования посредством выполнения практических работ и проектов. Компании, которые сотрудничают с университетом, ставят перед студентами задачи, дают практические проекты, а лектор выступает в роли наставника и контролирует процесс реализации. В ИЭТ ТГУК компании только предоставляют возможность пройти практику и выполнить все работы согласно заданиям, данным руководителем практики со стороны института. Сравнение взаимодействия компаний и университетов в ИЭТ ТГУК и LAUREA представлены на рис. 2:



Рис. 2. Сравнение взаимодействия компаний с вузами: ИЭТ ТГУК и университет прикладных LAUREA

Источник: составлено автором

Таким образом, осуществляя изучение профессиональных дисциплин через выполнение проектов, студенты получают дополнительные навыки работы в команде, так как они трудятся над заданием проектной группой.

В процессе выполнения проекта мы проанализировали сильные и слабые стороны учебного процесса в ИЭТ ТГУК (табл. 2).

Выявлено, что преподаватели института дают студентам хорошую теоретическую базу, используют интерактивные методы обучения, но есть и ряд недостатков: слабая связь с трудовой жизнью, отсутствие индивидуального подхода к построению учебного плана для студентов.

Табл. 2. Сильные и слабые стороны учебного процесса в ИЭТ ТГУК

Сильные стороны	Слабые стороны
Преподаватели дают студентам хорошую теоретическую базу	Слабая связь с бизнес-структурами
Используются интерактивные методы обучения: бизнес-кейсы, деловые игры и др.	Основная роль отводится преподавателю, студенты практически не вовлекаются в практические проекты, за исключением нескольких дисциплин
Университет оснащен хорошей материально-технической базой	Многим выпускникам тяжело найти работу по специальности
Интенсивно развивающаяся международная деятельность, которая позволяет улучшать знания и навыки преподавателям и студентам	Отсутствует индивидуальный подход к построению индивидуального учебного плана в соответствии с целями карьеры отдельных студентов

Источник: составлено автором

Поскольку учебный план, образовательная программа, силлабусы и весь образовательный процесс тесно связаны, институт должен комплексно работать над их улучшением. Прежде всего, необходимо установить связь с деловым сектором, привлекая компании к разработке учебного плана, основанного на компетенциях. Преимущества связи учебного процесса с трудовой деятельностью отражены в рис. 3.

Устойчивость системы высшего образования в быстро меняющихся условиях, включая кризисные, ее способность внедрять передовые технологии обучения, инновации, включаться в интеграционные процессы и процессы интернационализации, а, следовательно, обеспечивать подготовку квалифицированных специалистов для рынка труда, во многом зависит от уровня квалификации и возрастной структуры ее научно-педагогических кадров [2, с. 52].

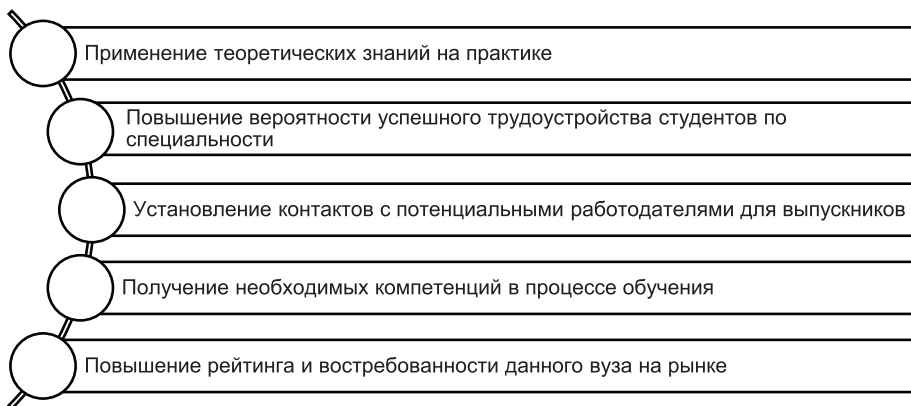


Рис. 3. Преимущества связи учебного процесса с трудовой деятельностью

Источник: составлено автором

Стоит отметить, что в университете прикладных наук LAUREA преподаватели являются не только теоретиками, но и практиками, что является обязательным условием при устройстве на работу для большинства профессорско-преподавательского состава. Наличие опыта работы в той сфере, в которой они преподают, позволяет им сфокусироваться на развитии компетенций у студентов, которые будут необходимы в их работе. В ИЭТ ТГУК большинство преподавателей не имеют практический опыт, поэтому крайне важно организовывать регулярные тренинги, повышение квалификации, развивать международный обмен опытом. Концепция *Life learning education* (обучение на протяжении всей жизни) особенно актуальна в педагогической деятельности.

Высшим учебным заведениям следует наладить отношения с работодателями на уровне отдельных дисциплин путем реализации обучающимися взаимовыгодных проектов, что также даст возможность преподавателям оставаться в курсе трендов и требований рынка труда.

Мониторинг результатов и разработка методов их улучшения должны осуществляться по каждому виду деятельности. Основные направления модернизации учебного процесса на основе опыта университета LAUREA представлены на рис. 4:



Рис. 4. Модель совершенствования учебного процесса в ИЭТ ТГУК на основе опыта университета прикладных наук LAUREA

Источник: составлено автором

Заключение. Таким образом, на основе изучения особенностей организации учебного процесса в Университете прикладных наук LAUREA и Университете Турина, мы разработали ряд рекомендаций по совершенствованию функционирования ИЭТ ТГУК:

- усиление международной деятельности за счет расширения отдела международных отношений и узкой специализации сотрудников отдела,
- организация особой поддержки студентов из-за рубежа, создание привлекательных условий для обучения,
- развитие технопарков и бизнес-инкубаторов внутри вузов,
- организация поддержки выпускников с научной степенью в трудоустройстве в соответствии с их исследовательскими навыками,
- установление и поддержание связи с бизнесом для реализации проектов в рамках изучаемых профессиональных дисциплин,
- предоставление большей самостоятельности студентам, смена роли преподавателя как основного источника знаний и навыков на роль наставника,
- развитие центра карьеры, рассмотрение перспектив возможности составления индивидуального учебного плана для студентов,
- регулярный пересмотр учебных планов с участием предприятий и организаций,
- внедрение компетентного подхода к организации образовательного процесса,
- постоянное обучение преподавателей, обновление их знаний (life learning education)

В результате выполнения данных проектов был реализован ряд мер, реко-

мендованных выше, проведены тренинги для профессорско-преподавательского состава, были установлены международные связи с рядом университетов, обновлены образовательные программы, учебные планы, силлабусы по ряду специальностей, к разработке которых привлекались представители бизнес-структур. Безусловно, внедрение всех рекомендаций требует тщательного анализа и более длительного времени.

На наш взгляд, адаптация успешного зарубежного опыта поможет ИЭТ ТГУК повысить качество образования и создать условия для лучшего трудоустройства выпускников. Данный опыт может быть использован в других образовательных учреждениях страны.

Литература:

1. Ибодова З.Х. Организационно-экономические механизмы обеспечения инновационного развития вуза на рынке образовательных услуг//дисс. на соиск ученой степ.канд.экон. наук. Душанбе, 2017 г., 159 с.

2. Кадырова З.Х. Развитие социально-экономического потенциала учреждений высшего профессионального образования//дисс. на соиск ученой степ. доктора.экон. наук. Душанбе, 2019 г., с. 292.

3. <https://www.laurea.fi/en/>

4. <https://iet.tj/ru/>

5. <https://en.unito.it/about-unito/unito-glance>

НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ТУРИСТСКИЙ КЛАСТЕР – МЕХАНИЗМ ИННОВАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ

SCIENTIFIC AND EDUCATIONAL TOURISM CLUSTER - A MECHANISM OF INNOVATIVE MANAGEMENT OF VOCATIONAL EDUCATION

Гольшева Е.В., Бухарова Н.Г.

*Научно-исследовательский институт изучения проблем культурного наследия и развития туризма при Министерстве туризма и культурного наследия Республики Узбекистан. Город Ташкент, Узбекистан
info@tridm.uz, nigorabuharova@gmail.com*

Golisheva E.V., Bukharova N.G.

*Scientific Research Institute for the Study of Cultural Heritage and Tourism Development under the Ministry of Tourism and Cultural Heritage of the Republic of Uzbekistan, Tashkent city, Uzbekistan
info@tridm.uz, nigorabuharova@gmail.com*

Аннотация: *в статье рассмотрены проблемы формирования эффективной системы подготовки кадров, способствующей реализации инновационных преобразований в туристской отрасли. Предложен новый механизм инновационного управления системой образования в виде образовательного туристского кластера для совместной образовательной деятельности субъектов науки, образования и бизнеса.*

Ключевые слова: *туристская отрасль, инновационная деятельность, механизмы управления, модернизация образования, новая парадигма образования, образовательный кластер, синергия, совместная деятельность, субъекты образовательного кластера, бизнес.*

Abstract: *the article studies the problems of forming an effective system of personnel training that contribute to the implementation of innovative transformations in the tourism sphere. A new mechanism for innovative management in the vocational education system in the form of an educational tourist cluster for joint educational activities of science, education and business is proposed.*

Keywords: *tourism industry, innovation activity, management mechanisms, modernization of education, new paradigm of education, educational cluster, synergy, joint activities, subjects of the educational cluster, business.*

Введение.

Туристский сектор определен как один из экономических приоритетов государственной политики Узбекистана на долгосрочный период. Это свидетельствует о значимости, придаваемой данной отрасли как важному фактору социально-экономического развития государства. Сегодня стоит задача создания конкурентоспособной туристской индустрии и превращения Узбекистана к 2025 году в центр туризма Центрально-Азиатского региона, и довести доходы от туризма до 2 млрд долл. США в год [1].

Для эффективного решения поставленных вопросов и задач в сфере туризма, а также достижения результатов и показателей как на национальном, так и международном туристском рынке, Узбекистану необходимо модернизировать систему национального образования, включая и туристское, и внедрить новые механизмы инновационного управления в этой системе. Создание кластеров различных отраслей национальной экономики сегодня является чрезвычайно актуальным и поэтому привлекает внимание как зарубежных, так и отечественных ученых, о чем свидетельствует значительное количество публикаций. Весомый вклад в исследование данного вопроса внесли такие западные ученые, как А. Маршалл, М. Портер, В. Прайс, М. Энрайт и другие. В Узбекистане изучению кластерной модели взаимодействия посвящены труды Р. Исроилова, А. Солиева, Н. Алимовой, Б. Тураева и другие. Проблеме социального партнерства в образовании уделено внимание в исследованиях Д. Аслановой, Г. Саъдуллаевой, З. Адыловой, М. и др.

Темой нашего исследования являются теоретико-методологические вопросы особенностей механизма развития профессионального образования на основе кластерного подхода и его роль. Наличие нерешенных научных проблем предопределило тему нашего исследования в этом направлении.

Узбекистан успешно завершил свою программу развития на 2017–2021 годы и вступил в новый этап своего развития – вторую фазу. Заложены прочный фундамент для проведения реформ во всех сферах, создана правовая база. В свою очередь была принята Стратегия развития Нового Узбекистана на 2022–2026 годы. Сейчас стоит задача углубить, ускорить и улучшить запущенные обновления по каждому направлению. В системе профессионального образования, как и во всех сферах, проходит эволюционный этап. Если говорить о системе образования в Узбекистане, то можно отметить, что за годы независимости достигнуты определенные успехи, в частности: обновлена законодательная база, разработана и принята нормативно-правовая база национальной модели образования Республики Узбекистан; разработаны и приняты новые государственные образовательные стандарты образования; введена практика лицензирования образовательной деятельности, а также государственной аттестации и аккредитации образовательных учреждений; создана национальная система мониторинга качества образования; создаются условия для развития сети негосударственных образовательных учреждений и другое.

В Указе Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы профессионального образования» от 6 сентября 2019 года была поставлена задача организовать новую систему профессионального образования в современном формате, сформировать новую сеть учреждений профессионального образования. За последние два года создана вся правовая база новой системы. В частности, Постановление Кабинета Министров «Об утверждении нормативно-правовых актов, регулирующих систему непрерывного начального, среднего и среднего специального профессионального образования в Республике Узбекистан». Устав, типовой устав колледжей, осуществляющих подготовку кадров на ступени среднего профессионального образования, и типовой устав техникумов, осуществляющих подготовку кадров на этапе среднего специального профессионального

образования. О ЧЕМ РЕЧЬ? ПРЕДЛОЖЕНИЕ НЕ ВЯЖЕТСЯ СО ВСЕМ АБЗАЦЕМ

На основании этих документов установлена деятельность трех категорий образовательных учреждений, образовательный процесс которых организован на основе образовательных программ в соответствии с международными стандартами. Во-первых, начиная с 2020/2021 учебного года в системе профессионального образования по стране запущено 710 образовательных учреждений, в том числе 330 профтехучилищ, 173 колледжа и 207 техникумов. Подготовкой кадров для туристской отрасли занимаются 12 профессиональных колледжей, 14 высших учебных заведений, 25 негосударственных образовательных учреждений (НОУ), научное направление ведут Научно-исследовательский институт изучения проблем культурного наследия и развития туризма, также 3 научно-исследовательских подразделения вузов (рис. 1). В настоящее время выпускники 9-х классов получают начальное профессиональное образование на основе двухгодичных образовательных программ, соответствующих третьему уровню Международной стандартной классификации образования в профессионально-технических училищах. В приоритетном порядке обучаются более 200 специалистов семейного бизнеса, садоводства, строительства, услуг, животноводства, птицеводства, пчеловодства, рыболовства, играющих важную роль в нашей экономике. В колледжах подготовка специалистов среднего профессионального образования осуществляется на основе образовательных программ, соответствующих четвертому уровню Международной стандартной классификации образования, исходя из уровня сложности профессий и рассчитанных на срок до 2 лет.

В колледжи, готовящие специалистов вышеуказанных областей и действующие при министерствах, ведомствах и организациях, принимаются учащиеся 11-х классов школ. В колледжах введена дуальная система обучения, которая в Германии дала положительные результаты. То есть студенты получают теоретические знания в колледже в определенные дни недели, а в остальные дни проходят практику непосредственно на рабочем месте под руководством мастера, прикрепленного к самому предприятию.

Выпускники 11-х классов обучаются в техникумах, соответствующих пятому уровню Международной стандартной классификации образования и интегрированных с программами бакалавра, очной и заочной форм обучения в течение не менее 2 лет. Самое главное, была разработана Национальная система квалификаций для адаптации квалификации персонала к требованиям международного рынка труда.

Иными словами, впервые в нашей стране утверждены и внедрены Национальная рамка квалификаций, отраслевые рамки квалификаций, профессиональные стандарты профессий и специальностей, а также дифференцированные образовательные стандарты и программы. Установлено формирование образовательных стандартов на основе профессиональных стандартов. В связи с этим в рамках узбекского-швейцарского проекта «Развитие профессиональных навыков в Узбекистане» налажено сотрудничество по реализации механизмов совершенствования системы профессионального образования в нашей стране.

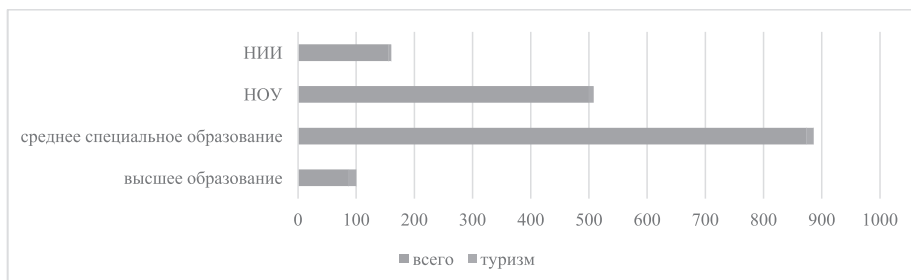


Рис. 1. Структура системы образования в Узбекистане

Ежегодно для туристской отрасли выпускается около 3 тыс. специалистов, но данное количество не поможет удовлетворить потребности туристского рынка в кадрах. В связи с этим, на 2022/2023 учебный год запланировано открытие новых направлений, связанных с туризмом и гостеприимством в нескольких непрофильных образовательных учреждениях, а также высших школах с участием международного менеджмента. В техникумы из вузов передадут 60 направлений: рекламное дело, охрану труда, автомобильный сервис и другие. Для них обновят учебники, студентам введут субсидии и льготные кредиты.

Президент Шавкат Мирзиёев 15 июня на совещании, посвящённом совершенствованию профессионального обучения в Узбекистане, отметил, что стране потребуется минимум 300 тыс. профессиональных работников для более чем 9000 крупных и средних проектов на сумму 16 млрд долларов, запускаемых в этом году. На рынок труда в текущем году выйдет 680 тыс. молодых человек, включая 404 тыс. выпускников сферы среднего образования, 151 тыс. – профессионального и 125 тыс. – высшего образования. «Мы сможем сократить бедность в два раза только и только благодаря обучению людей современным профессиям», – подчеркнул Шавкат Мирзиёев. Самая большая проблема – техникумы и колледжи не в состоянии обеспечить образование, которое требуют работодатели, в итоге молодёжь надо переучивать, отметил президент.

Несмотря на принимаемые меры, система образования Узбекистана на сегодняшний день не в полной мере отвечает динамично меняющимся тенденциям и вызовам национальной и мировой экономики, а также требованиям рынка труда. Основной причиной этого является то, что система образования в значительной мере была ориентирована не на вклад в экономическое и социальное развитие страны, а на внутренние проблемы системы, исходила в основном из представления об образовании как о сфере социальных обязательств. Но сегодня она может и должна отвечать на вызовы развития страны – обеспечивать вклад в ускорение экономического роста, технологическую модернизацию, глобальную позицию и социальную устойчивость. Не может оставить нас равнодушными такая проблема, как низкий уровень преподавания, качество знаний преподавательского состава учреждений. Многие семьи, несмотря на недешёвое обучение (исходя из уровня заработной платы), все же стараются дать детям высшее образование. Хотя, освоив профессию за 2 года

обучения в профессиональном обучении выпускник может начать свою трудовую деятельность НЕПОНЯТНО. Возникает ряд вопросов: менталитет, проблема с трудоустройством, качество профобразования, предлагаемые профессии – что из этого всё-таки является основной причиной того, что после окончания среднего образования молодежь отдаёт предпочтение высшему образованию. Нами был проведён опрос организаций, занятых в сфере туризма. Так, по итогам выяснилось, что среди востребованных профессий лидируют менеджер гостиничного сервиса и турагент, у обоих позиций по 13,6% голосов. На второй ступени профессии туроператор и специалист по гостеприимству, оба по 9,1% голосов. И на третьей ступени остаётся маркетолог в сфере туризма с 7,6% голосов. Также хочется отметить, что в перспективе респонденты видят и специалиста по MICE-туризму, логиста, специалиста по санаторно-курортному делу, эколога. Например, такая обычная специальность, как официант, является одной из самых востребованных, но тем не менее ни один из колледжей или техникумов не готовит специалистов по данному направлению. Даже в отелях и ресторанах премиум-класса вы не найдёте дипломированного официанта. Из этого следует, что при выделении квоты на приём учащихся в профессиональное и высшее образование было бы целесообразным обозначить, разделить специальности по востребованности, сроку обучения, квалификации.

Проведенный нами анализ системы туристского профессионального образования и результаты эмпирических исследований рынка труда в туристской отрасли республики позволили выявить следующие проблемы:

- излишняя теоретическая направленность образования в вузах и профессиональных колледжах оторвана от практики бизнеса;
- разрыв в системе взаимосвязи «образование – наука – производство», не обеспечена их интеграция;
- нехватка инвестиций в образование;
- отсутствие точных прогнозов потребностей рынка труда в специалистах;
- замкнутость системы образования и отсутствие полноценной оценки качества учебных программ и образовательных учреждений извне;
- низкое развитие механизмов использования возможностей глобальной компьютерной сети как источника содержания образования.

Такое положение на образовательном рынке отражается как на рыночной позиции самих выпускников образовательных учреждений, так и на туристской отрасли в целом. Чтобы устранить препятствующие развитию факторы, необходимо преодолеть разрыв социальных сфер образования, бизнеса и управления посредством пересмотра всей системы и всех ее составляющих. Сегодня в Узбекистане принимаются конкретные меры по дальнейшему совершенствованию, реформированию и модернизации системы образования, повышению ее эффективности и результативности, внедрению новых механизмов управления системой, приближению ее к требованиям международных стандартов, включая и туристское образование, но как показывает практика, этого недостаточно. Свидетельством этому стало решение Президента Республики Узбекистан Ш. Мирзиёева объявления 2020 года «Годом развития науки, просвещения и цифровой экономики». «Самое большое богатство – разум

и наука, самое большое наследство – хорошее воспитание, самая большая нищета – отсутствие знаний. Стремление овладеть современными знаниями, быть просвещенными и обладать высокой культурой должно стать для всех нас жизненной потребностью», – отметил Ш. Мирзиёев [1].

В первую очередь, на наш взгляд, проводимая в этой сфере работа должна быть направлена на достижение основной цели – выхода национального образования на современный уровень, полностью отвечающего потребностям рынка труда и соответствующего мировому уровню, что позволит войти в ТОП-позиции мировых рейтингов, а именно: Рейтинг уровня образования в странах мира (ООН); Рейтинг эффективности национальных систем образования; Рейтинг национальных систем высшего образования; Times Higher Education: Рейтинг лучших университетов стран с развивающейся экономикой; Universitas 21: Рейтинг национальных систем высшего образования и другие.

Считаем, что вышеперечисленные шаги приведут к созданию новой системы образования, которая станет более гибкой, конкурентоспособной, мобильной, доступной и высокоэффективной. Очевидно, что без инновационной системы образования мы не сможем создать новую экономику и интегрировать в единое глобальное пространство. При этом расстановка приоритетов должна быть такой: первый – наука, второй – образование и третий – бизнес.

Реализация поставленных задач требует разработки новых механизмов инновационного управления в системе образования, способных обеспечить более высокую степень взаимодействия науки, образования и бизнеса. Необходимы также преобразования в организационно-структурной системе подготовки специалистов, и поиск новых форм и методик на всех этапах этой работы. Считаем, что развивать механизмы такого взаимодействия целесообразно на основе кластерной инициативы, т.е. путем формирования научно-образовательных кластеров.

Научно-образовательный кластер. В основе научно-образовательного кластера заложен потенциал сетевого взаимодействия учреждений различных ступеней образования, различной межотраслевой направленности и межведомственной принадлежности, можно сказать, «симбиоз кооперации и конкуренции».

Самыми яркими можно назвать научно-образовательные кластеры США (в штатах Калифорния, Нью-Йорк, Массачусетс, Пенсильвания, Нью-Джерси), которые на протяжении многих лет остаются устойчивыми лидерами в этом направлении. При этом активно начинают формироваться и развиваться образовательные кластеры («образовательные центры»), расположенные на территории ряда стран Восточной и Юго-Восточной Азии (Сингапур, Китай, Малайзия, Южная Корея, Япония). В Европейском Союзе насчитывается более 2 тыс. образовательных кластеров (Великобритания, Германия, Франция, Нидерланды, Польша, Венгрия и другие), в которых занято 38% его рабочей силы. Такое развитие кластеров имеет под собой весомое правовое обеспечение. В последнее время кластеризацией охвачены и страны СНГ, но ни одна страна пока не вошла в число первых 50 стран мира по развитию кластеров (в рейтинге Армения занимает 72-е место, Казахстан – 120-е, Кыргызстан – 135-е, Россия – 95-е, Таджикистан – 100-е) [6].

В Узбекистане тема кластеров является достаточно новой инициативой, тем не менее привлекает к себе пристальное внимание многих исследователей и специалистов. За последние три года сложилась тенденция возрастания интереса к кластеризации как инструменту развития отраслей, повышения конкурентоспособности регионов, поддержки предпринимательской и инновационной активности, привлечения прямых иностранных инвестиций, интеграции национальных компаний в региональное и мировое сообщество. Кластерные инициативы рассматриваются во многих секторах экономики, особенно ставка делается на сельскохозяйственный сектор и легкую промышленность, также и сферу туризма. Элементы кластерной политики в туризме заложены в законе «О туризме» (ЗРУ-549 18.07.2019 г.), в котором они рассматриваются как эффективные средства для продвижения и реализации туристского продукта, повышения конкурентоспособности и качества туристской деятельности [7].

Кластерный подход в сфере образования в республике, как и в других сферах, только набирает силу, и рассматривается как одно из приоритетных направлений повышения конкурентоспособности и диверсификации системы образования. Всё это обуславливает перспективность исследования и актуальность формирования кластеров, включая сферу туризма и образования.

Формирование научно-образовательного кластера в сфере туризма Узбекистана позволит повысить эффективность функционирования рынка образовательных и научных услуг в сфере туризма за счет максимального использования внутренних и внешних факторов его развития, а также внедрить новые механизмы инновационного управления системой образования, способных обеспечить более высокую степень взаимодействия «наука – образование – бизнес».

На рис. 2 представлена разработанная авторами организационная модель научно-образовательного туристского кластера, построенная на системном объединении и сетевом взаимодействии отраслевых и межведомственных организаций в сфере образования и туризма.

Как видно из представленной модели, субъектами кластера выступают образовательные учреждения, научно-образовательные организации, некоммерческие профильные профессиональные объединения (ассоциации), субъекты туристской деятельности (работодатели), финансовые институты (фонды), административные органы, а также организации по сотрудничеству. При этом якорным центром выступает Научно-исследовательский институт изучения проблем культурного наследия и развития туризма при Министерстве туризма и культурного наследия Республики Узбекистан как управляющая система, концентрирующая и координирующая основные направления развития кластера, а также как «платформа» непрерывного взаимодействия финансового, технологического и интеллектуального капитала.

Субъекты кластера будут действовать на основе государственно-частного партнерства. Такое взаимодействие, на наш взгляд, даст всем участникам такие возможности, как: совместная выработка стратегии развития сферы образования и туризма; расширение профильного и межотраслевого сотрудничества заинтересованных субъектов и организаций; аккумуляция ресурсов и возмож-

ностей субъектов кластера на всех уровнях; достижение качественно нового результата на основе объединения вкладов различных профессиональных сообществ.

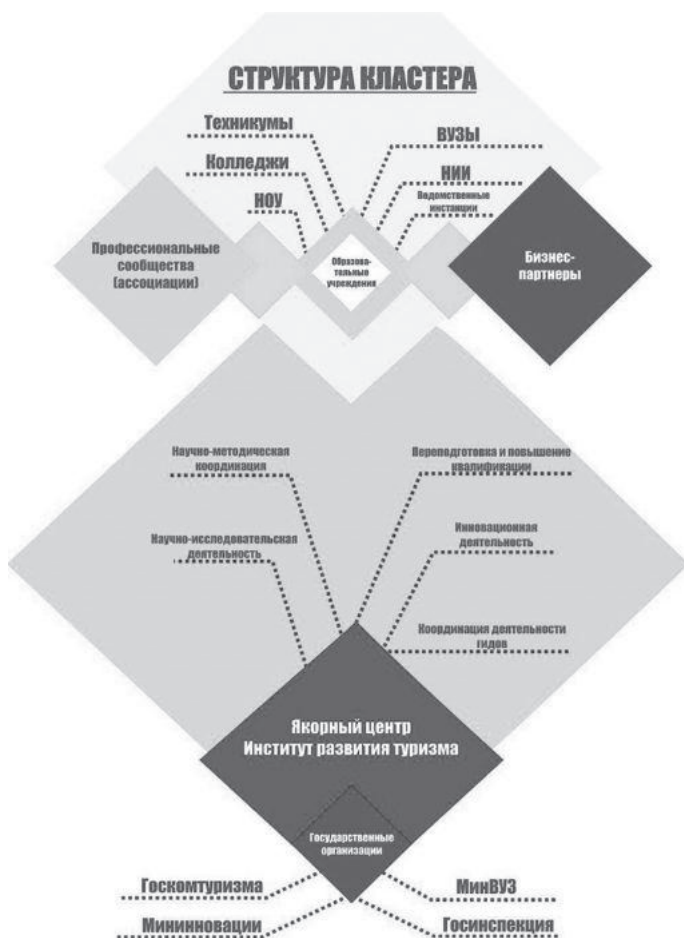


Рис. 2. Организационная модель научно-образовательного туристского кластера

Также следует отметить, что через формирование данной модели и исходя из принципов единства исследовательского, научного, инновационного и образовательного процессов, мы сможем достигнуть следующих результатов:

- объединить в единое целое ранее раздробленные элементы системы образования и туристского рынка, направить их на целевую ориентацию и интеграцию;
- повысить эффективность и качество образования;
- создать многоуровневую и непрерывную систему профессионального образования;

- подготовить высококвалифицированных кадров по заказу работодателей и эффективно использовать их по назначению;
- разработать и внедрить крупные программы и проекты образовательного, экономического, социального и технологического характера, активизировать научные исследования по приоритетным направлениям в сфере туризма, а также обеспечить условия и возможности для их внедрения и реализации;
- повысить эффективность использования финансовых, технологических и интеллектуальных ресурсов при подготовке специалистов;
- внедрить инновационную направленность деятельности по принципу трансляционных исследований от проведения фундаментальных научных исследований до тиражирования и передачи в практику наукоемких технологий и исследований, в том числе образовательных;
- привлечь прямые инвестиции для реализации инновационных проектов в профессиональном образовании;
- усилить синтез теории с практикой.

Заключение

1. Страны, на территории которых создаются научно-образовательные кластеры, становятся лидерами экономического развития и именно такие регионы-лидеры определяют конкурентоспособность национальных экономик, в том числе в сфере туризма. Поэтому применение кластерного подхода к модернизации туристского образования в Узбекистане является необходимым условием для повышения эффективности инновационного развития туристского рынка страны, достижения высокого уровня его экономического развития и конкурентоспособности.

2. С учетом национальных и международных особенностей необходимо развивать научно-образовательные кластеры как концепцию государственной политики. Кластерные формы организации рыночных отношений позволят усилить преимущества инновационного прогресса в Узбекистане и приобщения к международной интеграции в сфере науки и образования.

3. Реализация механизма создания и функционирования научно-образовательного кластера как направления социального партнерства предполагает получение таких результатов, как: обеспечение гибкой стратегии развития образования (понимание общих интересов и решения имеющихся насущных проблем через прямой диалог с работодателями); создание системы доступного непрерывного образования, которая, в свою очередь, позволит улучшить качество подготовки специалистов на национальном уровне; обеспечение роста производительности труда и уровня занятости населения; рост валового регионального продукта на душу населения.

4. Создание научно-образовательного туристского кластера становится предпосылкой и мотивом для возникновения деловых структур благодаря лучшей информированности о благоприятных возможностях организаций, предприятий и образовательных учреждений.

5. С целью создания научно-образовательного туристского кластера в Узбекистане, помимо усовершенствования нормативно-правовой базы, необходимо создать институциональные и организационные условия для информационного обеспечения потенциальных участников кластеров относительно возможности объединения и выгод для каждого в случае удачной кооперации.

Такое обеспечение может быть осуществлено путем создания геоинформационной интерактивной карты региона или страны, где каждый слой отражает возможных участников кластеров.

6. Успешность научно-образовательного туристского кластера будет зависеть от наличия многих условий, которые сводятся к следующим основным видам: государственная поддержка; факторные условия (люди, капитал, природная среда, качество жизни); наличие инновационной стратегии и эффективной организации самого кластера.

Литература:

1. Указ Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по ускоренному развитию туризма в Республике Узбекистан» № УП-5611 от 5 января 2019 г. // <https://lex.uz/ru/docs/4143186>.

2. Выступление Президента РУз. Ш. Мирзиёева на совещании, посвящённом развитию профессионального образования. 15.06.2022 https://www.gazeta.uz/ru/2022/06/15/education/?utm_source=push&utm_medium=telegram

3. Кудж С.А. Новая парадигма образования // <http://www.radnews.ru/новая-парадигма-образования/> (электронный ресурс).

4. Нурпеисова А.А. Ключевые тренды новой парадигмы высшего образования. – Алматы: Сборник материалов с конференции «Глобальные вызовы и современные тренды развития высшего образования», 2013 г. (электронные ресурсы). <https://coverimages.igi-global.com/cover-images/covers/9781799871347.webp>

5. Кутузов А.И., Мирзоев Э.Д. Проблемы формирования организационно-экономической модели российских университетов с учётом задач повышения международной конкурентоспособности // Электронный научный журнал «Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие», 2015 / <http://www.humjournal.rzgm.ru>.

6. <https://magazine.neftgaz.ru/articles/gosregulirovanie/504387-klasternnyy-podkhod-/>

7. <https://www.imemo.ru/files/File/ru/publ/2020/2020-016.pdf>

8. <https://www.lex.uz/>

**СОТРУДНИЧЕСТВО ЦЕНТРА РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
КВАЛИФИКАЦИИ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ И GIZ КАК
ИНСТРУМЕНТ НАРАЩИВАНИЯ ПОТЕНЦИАЛА СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО
ПОСТДИПЛОМНОГО МЕДИЦИНСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УПРАВЛЕНИИ
МЕДИЦИНСКИМИ ТЕХНОЛОГИЯМИ**

**COOPERATION BETWEEN THE CENTER FOR THE DEVELOPMENT OF
PROFESSIONAL QUALIFICATIONS OF MEDICAL WORKERS AND GIZ, AS
A TOOL FOR BUILDING THE CAPACITY OF THE SYSTEM OF CONTINUING
POSTGRADUATE MEDICAL EDUCATION IN THE MANAGEMENT OF MEDICAL
TECHNOLOGIES**

А.К. Хансер, Л.Т. Мирварисова, К. Беккер

*Германское Общество по международному сотрудничеству (GIZ), Центр развития профессиональной квалификации медицинских работников, город Ташкент, Узбекистан
ac.hanser@gmx.de, lobar.mirvarisova@jpib.uz, cornelia.becker@giz.de*

A. C. Hanser L.T. Mirvarisova, C.Becker

*Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, Centre for the development of professional qualification of medical workers, Tashkent city, Uzbekistan
ac.hanser@gmx.de, lobar.mirvarisova@jpib.uz, cornelia.becker@giz.de*

Аннотация: разработка и организация эффективных учебных мероприятий, которые влияют на позитивные изменения на рабочих местах, является широко признанной и актуальной проблемой [1]. Недавняя пандемия COVID-19 усилила эту проблему, однако она также открыла новые пути и подходы к непрерывному профессиональному образованию (НПО). В данной статье описывается деятельность НПО в области управления медицинскими технологиями (УМТ), проведенная в Узбекистане в период с 2019 по 2022 год, а также трудности, возникшие в ходе этого процесса.

Ключевые слова: обучение, наращивание потенциала, управление технологиями здравоохранения, электронное обучение, сотрудничество.

Abstract: designing and organizing effective training activities, which effect positive change at the workplaces, is a widely recognized and demanding issue [1]. The recent Covid-19 pandemic increased this challenge; however, it also opened up new ways and approaches to continuous professional education (CPE). The following example describes the CPE activities in Health Technology Management (HTM) conducted in Uzbekistan between 2019 and 2022 as well as the difficulties encountered during the process.

Keywords: training, capacity building, health technology management, e-learning, cooperation

Введение.

С марта 2019 года Центр развития профессиональной квалификации медицинских работников (ранее ТашИУВ) в Ташкенте и GIZ сотрудничают в реализации проекта «Управление передовыми медицинскими технологиями». Проект финансируется Федеральным министерством экономического сотрудничества и развития Германии (BMZ) с целью повышения качества медицинских и технических услуг по использованию и управлению передовыми медицинскими технологиями в Узбекистане. В то время как предыдущий проект, финансируемый BMZ «Повышение квалификации медицинских работников по высокотехнологичному медицинскому оборудованию в Узбекистане», был сосредоточен на подготовке медицинского персонала, текущий проект охватывает более широкий спектр мероприятий. А именно, подготовку и непрерывное профессиональное образование студентов-медиков и медицинских работников, руководителей больниц и технического персонала. На рис. 1 перечислены Рис. 1. четыре компонента и цели текущего проекта.

Компонент/ Результат 1	Компонент/ Результат 2	Компонент/ Результат 3	Компонент/ Результат 4
<ul style="list-style-type: none">• направлен на адаптацию обучения медицинского персонала использованию передовых медицинских технологий в соответствии с международными стандартами качества.	<ul style="list-style-type: none">• направлен на обновление стандартов последипломной подготовки по использованию передовых медицинских технологий с целью повышения качества медико-технических услуг в системе здравоохранения.	<ul style="list-style-type: none">• направлен на создание предпосылок для использования руководств по поддержке управления медицинскими технологиями (УМТ).	<ul style="list-style-type: none">• направлен на укрепление потенциала медицинского персонала в области обеспечения готовности к пандемии.

Рис. 1. Четыре компонента проекта
«Управление передовыми медицинскими технологиями»

Центр повышения квалификации медицинских работников поддерживает проект путем:

- назначения своего персонала, такого как тренеры и администраторы, для совместного проведения или поддержки мероприятий проекта;
- рассмотрения и одобрения учебных материалов;
- предоставления офисных помещений;
- выдачи сертификатов государственного образца.

Среди ключевых вопросов и изменений, которые решает проект, можно выделить следующие:

- совершенствование подготовки и обучения в процессе работы по использованию и обслуживанию передовых медицинских технологий с упором на диагностическую визуализацию и минимально инвазивные процедуры по шести медицинским специальностям;
- улучшение и наращивание потенциала лабораторных служб, связанных с COVID-19;
- внедрение целостной концепции жизненного цикла продукта/ управления медицинскими технологиями (УМТ);
- переход от ремонта и оперативного обслуживания к приоритетному планово-профилактическому обслуживанию медицинской техники.

В настоящем документе основное внимание уделяется компоненту 3:

Компонент проекта 3.

В декабре 2019 года компания GOPA Worldwide Consultants получила от GIZ контракт на реализацию Компонента проекта 3. Совместно с партнерскими организациями команда GOPA приступила к оценке ситуации и потребностей в обучении с использованием различных методов, таких как анализ документов, интервью и анкетирование/опрос [2]. Как Рис. 2, результаты оценок легли в основу определения приоритетов и результатов обучения.



Рис. 2. Цикл обучения. [Источник: Адаптировано из Viech, 2015, стр. 42]

В последующем, в 2020 году, на английском языке было разработано и переведено на русский и узбекский языки руководство по УМТ, тем самым учтены замечания и предложения членов коллектива и специалистов Центра повышения квалификации медицинских работников, Машиностроительного института в Андижане и Республиканского учебно-производственного центра по обслуживанию медицинской техники, а также внешних специалистов. Пособие представляет собой основу для тренингов руководителей больниц, а его различные главы служат раздаточными материалами для очных тренингов.

Оно состоит из 11 глав или модулей, которые описывают различные этапы управления жизненным циклом оборудования и включают глоссарий технических терминов, примеры передовой практики, контрольные списки и другие инструменты управления.

Руководство УМТ (примерно 550 страниц) было разделено на две части, которые впоследствии были представлены, рассмотрены и одобрены в качестве официального учебного материала соответствующими комитетами ТашиУВ (и министерством здравоохранения). В связи с пандемией COVID-19 и ограничениями на поездки проект начал подготовку курсов УМТ в формате электронного обучения на сайте www.atingi.org. Курсы в основном разработаны как уроки электронного обучения для самостоятельного обучения, которые могут проводиться как гибридное обучение – в сочетании с очными занятиями на месте (например, групповая работа). Совместно с кафедрой медицинской техники и инновационных технологий Центра повышения квалификации медицинских работников курс УМТ на русском языке переведен на платформу электронного обучения Центра на базе Moodle <https://moodle.tipme.uz> и дополнительно установлена узбекская версия курса.

Курсы УМТ структурированы в соответствии с руководством по УМТ и включают одиннадцать модулей онлайн-обучения с сорока уроками. Многие онлайн-модули предлагают дополнительные учебные материалы, такие как презентации Power point, электронные таблицы и раздаточные материалы, которые можно использовать для обучения на месте и смешанного обучения. Контрольные списки и шаблоны можно загрузить и адаптировать к конкретным требованиям медицинского учреждения.

В отличие от платформы [atingi Moodle](http://www.atingi.org), версия ТашиУВ Moodle не позволяет использовать функции H5P¹ в уроках электронного обучения, что потребовало от проекта внесения некоторых изменений в первоначальный дизайн курсов УМТ, т.е. либо замена существующих функций H5P в уроках, либо создание функций H5P вне уроков.

Наращивание потенциала

В прошлом году в рамках проекта было проведено три цикла наращивания потенциала руководителей больниц (см. Табл. 1). Три программы циклов очного обучения были одобрены ТашиУВ, каждый цикл обучения включает 18 кредитных часов и присуждается – при успешном прохождении и завершении (всего) модуля – свидетельство об обучении, выданное Центром повышения квалификации медицинских работников. Очные тренинги включали интерактивные презентации, индивидуальные упражнения, групповую работу, ролевые игры и дискуссии.

¹ Функции H5P улучшают взаимодействие с учащимся и, таким образом, потенциально повышают эффективность обучения.

Табл. 1. Три очных тренинга УМТ

Тренинг «Лицом к лицу»	Время	Учебные материалы	Участники
Введение в концепцию управления жизненным циклом и технологиями здравоохранения	Июль 2021	Полная версия главы 1 руководства УМТ	116 участников, из них 55 женщин
Управление качеством и рисками	Октябрь – ноябрь 2021	Сокращенный вариант главы 10 руководства по НТМ	115 участников, из них 46 женщин
Управление техническим обслуживанием	Май 2022	Полная версия главы 9 руководства НТМ	139 участников, из них 43 женщины

Наращивание потенциала было разработано как серия смешанных очных тренингов и электронного обучения, направленных на постепенное повышение знаний, навыков и отношения участников. Поэтому проект пригласил такой же контингент людей на мероприятия по наращиванию потенциала. Целевой аудиторией очных тренингов стали руководители, а также ведущие медико-технические работники партнерских организаций здравоохранения и региональных филиалов Республиканского учебно-производственного центра обслуживания медицинской техники (РУПЦОМТ). В состав учреждений-партнеров вошли: Республиканский научный центр экстренной медицинской помощи (РНЦЭМП) и Республиканский перинатальный центр в Ташкенте и их областные филиалы в Андижане, Намангане, Фергане, Самарканде и Республике Каракалпакстан. В проект также были приглашены учебная больница Андижанского государственного медицинского института и клиника Республиканского медицинского института в Каракалпакстане. Несмотря на приглашение, на тренингах не присутствовал ни один представитель соответствующих региональных управлений здравоохранения. В Ташкенте тренинги были организованы в больницах-партнерах, в то время как в регионах использовались помещения отелей из-за отсутствия подходящих помещений для обучения в больницах. В рамках очных тренингов в Ферганской долине проект также сотрудничал с Машиностроительным институтом в Андижане, который предлагает курс на получение степени по биомедицинской инженерии. Тренинги проводились на русском и/или узбекском языке, в зависимости от языковых навыков аудитории. Соответственно были переданы электронные и раздаточные учебные материалы.

Мониторинг и оценка

Перед началом каждого очного тренинга участники проходили предварительное тестирование, которое включало 25 правильных или неправильных утверждений. В среднем процент правильных ответов увеличился на 25% (в

первом и третьем тренировочном цикле) и на 35% (во втором тренировочном цикле) между пре- и посттестом. Кроме того, участников попросили самостоятельно оценить свои учебные достижения в анонимном оценочном листе. Рейтинги самооценки достижения конкретных результатов обучения в целом были очень высокими и колебались от 7,9 до 10 (из 10) за учебное мероприятие.

В конце каждого учебного мероприятия каждому участнику раздавался стандартный оценочный вопросник, в котором участников просили оценить четыре аспекта: (i) актуальность обучения, (ii) учебные материалы, (iii) методы обучения, (iv) организация и окружение. Средние оценки тренингов по этим аспектам, как правило, были очень высокими, от 8,7 до 10 (из 10) за тренинг. Анкета оценки также включала четыре открытых вопроса. Участники в целом оставили очень положительные отзывы о тренингах. Твердая приверженность партнеров ТашиУВ, национального координатора проекта и менеджеров проекта GIZ способствовала очевидному успеху и получению положительных отзывов.

На вторую половину 2022 года запланированы выезды в каждое партнерское учреждение здравоохранения, в ходе которых будет оцениваться, произошли ли какие-либо положительные изменения в фактическом управлении медицинским оборудованием.

Выявленные проблемы

Тем не менее, использование модулей электронного обучения все еще остается низким. К 13 июня 2022 года только от 10 до 74 человек просматривали/проходили уроки УМТ и определенные функции Н5Р. Поскольку смешанный формат обучения все еще является новым для учреждений-партнеров, проект будет продолжать продвигать эту форму обучения. Другие проблемы включают следующее:

- Технические проблемы: как объяснялось выше, текущая платформа Moodle в ТашиУВ не поддерживает функции Н5Р в уроках, что делает уроки менее интерактивными.
- Отсутствие профессии менеджера: руководители больниц в Узбекистане в основном медицинские работники. Очень немногие из них имеют глубокое понимание управления больницами и, в частности, управления медицинскими технологиями. Для передачи новых концепций и идей требуется время.
- Язык: многие управленческие и технические термины на английском языке (на которых написана наиболее актуальная литература по менеджменту и УМТ) не имеют точного эквивалента на русском и узбекском языках; это препятствует пониманию концепции и идей УМТ.
- Доступ к курсам: участники не могут самостоятельно получить доступ к курсу УМТ, они должны быть зарегистрированы в ТашиУВ централизованно либо на русскую, либо на узбекскую версию курса УМТ; у многих участников нет компьютера, а только мобильный телефон – это не очень удобно для прохождения курса электронного обучения.
- Система и обстоятельства, неблагоприятные для управления медицинскими технологиями: многие решения, касающиеся УМТ, требуют вме-

шательства организации более высокого уровня, финансирование УМТ ограничено и обычно не предусматривает (каких-либо или достаточных) средств для корректирующего и профилактического обслуживания; заключение контрактов с внешними поставщиками услуг по ремонту и техническому обслуживанию ограничено правилами закупок в государственном секторе, что часто приводит к задержкам в ремонте (поскольку для приобретения услуги через «биржу» требуется время) или низкому качеству (поскольку присуждается самое дешевое предложение).

Заключение и дальнейшая деятельность

С начала тренингов в июле 2021 года команда GOPA отметила небольшое изменение отношения участников к УМТ и профилактическому обслуживанию. Продвижению в этой области часто препятствуют (в основном внешние) факторы, такие как недостаточное финансирование и поддержка УМТ на региональном уровне, особенно ремонт и профилактическое обслуживание, а также отсутствие достаточного или достаточно компетентного технического персонала. После того, как неоднократные предложения проекта о поддержке больниц в управленческих вопросах УМТ не были приняты учреждениями-партнерами, проект теперь будет использовать двойной подход: с августа 2022 года проект будет организовывать:

1. Практические рабочие встречи/семинары на месте в каждом медицинском учреждении-партнере для помощи в подготовке и адаптации контрольных списков, руководств, процедур и т. д.

2. Круглые столы, такие как встречи с региональными управлениями здравоохранения и финансов, ключевыми руководителями больниц и соответствующими региональными отделениями технического обслуживания для содействия улучшению УМТ и, в частности, профилактическому обслуживанию и ремонту.

3. Еще неизвестно, повысят ли дополнительные меры эффективность и устойчивость профессионально-образовательной деятельности.

Литература:

1. Bramley, Peter, 2003, Evaluating training.
2. Biech, Elaine, 2015, Training and development for dummies.

ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ, ОКАЗЫВАЮЩИЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УЗБЕКИСТАНЕ

MAIN FACTORS THAT IMPACT ON IMPROVING THE QUALITY OF PROFESSIONAL EDUCATION IN UZBEKISTAN

Худайбердиев З.Я.

*Министерство высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан, город Ташкент, Узбекистан
pedagoginnovatsiyalar@edu.uz*

Xudayberdiev Z.Ya.

*Ministry of higher and secondary specialized education of the Republic of Uzbekistan, Tashkent city, Uzbekistan
pedagoginnovatsiyalar@edu.uz*

Аннотация: в статье рассматриваются актуальные проблемы подготовки специалистов в сфере профессионального образования и коренное изменение качества образования, что обусловлено необходимостью современного производства в универсальных специалистах, ориентированных не только на выполнение установленных функций по заданному алгоритму, но и на умение решать проблемные задачи, находить выход из сложных производственных ситуаций, предвидеть последствия принимаемых решений в республике Узбекистан.

Ключевые слова: колледжи, техникумы, специалисты среднего звена, производственное обучение, предпрофильная подготовка.

Abstract: the article discusses the actual problems of training specialists in the field of vocational education and a fundamental change in the quality of education. Due to the need for modern production in universal specialists focused not only on performing established functions according to a given algorithm, but also on the ability to solve problematic problems, find a way out of complex production situations, to anticipate the consequences of decisions made in the Republic of Uzbekistan.

Keywords: colleges, technical schools, mid-level specialists, industrial training, pre-profile training.

Реформы в профессиональном образовании проводятся на основании Указа Президента Ш.М. Мирзиёева «О дополнительных мерах усовершенствования системы профессионального образования», принятого 6 сентября 2019 года. Согласно этому указу внедряется новая система непрерывного профессионального образования: начальное, среднее и среднее специальное профессиональное образование. Для взрослого населения и безработных граждан организуются центры профессионального обучения. В настоящее время в области профессионального образования создана сеть образовательных учреждений, состоящая из 340 профессионально-технических школ, 147 колледжей и 143 техникумов, подготовка кадров в которых должна осуществляться на основе образовательных программ, соответствующих 3, 4 и 5 уровням Международной стандартной классификации образования 2011.

Профессионально-технические школы обеспечивают профессиональное образование для выпускников 9-х классов. Большая часть времени обучения здесь уделяется практическим занятиям. Обучение ориентировано на области семейного бизнеса, строительство, услуги, животноводство, птицеводство, пчеловодство, рыболовство и т.д.

Колледжи обеспечивают подготовку специалистов, имеющих образование не ниже общего среднего, в форме дневного, вечернего и заочного обучения с продолжительностью до двух лет. На выпускников колледжей крупные потенциальные работодатели создают портфель заказов, исходя из текущей и будущей потребности в работниках, что гарантирует трудоустройство выпускников.

Выпускникам техникумов, успешно окончившим образовательные программы, предоставляется право продолжения учебы со 2-го курса соответствующих направлений образования бакалавриата высших образовательных учреждений без вступительных экзаменов на основе индивидуального собеседования. Таким образом, представляется возможность продолжить обучение и улучшать свои профессиональные знания и навыки.

Главная цель проводимых преобразований – вывести отечественную систему подготовки кадров на новый уровень, соответствующий мировым стандартам. Кроме того, Президентом страны поставлена задача по повышению доступности качественного образования, ведь в условиях рыночной экономики именно молодые специалисты, кадры новой формации играют важную роль на пути достижения высоких показателей.

Современное состояние профессионального образования характеризуется рядом противоречий. С одной стороны, от выпускника профессионального учебного заведения требуется рациональное сочетание теоретических знаний с их практическим применением для решения конкретных производственных и экономических задач на уровне современных требований науки и техники. С другой стороны, подготовка специалистов в системе профессионального образования не может в полном объеме удовлетворить потребность современного производства и современной экономики в силу значительного ухудшения качества их подготовки. Ухудшение качества подготовки специалистов проявляется именно в системе профессионального образования. К этому добавим, что «развитие системы профессионального образования все в большей степени носит догоняющий характер по отношению к потребностям развивающейся экономики, в то время как от нее ожидается опережающий характер, выражающийся в создании и внедрении перспективных наукоемких технологий» [1, с. 68].

Актуальность рассматриваемой проблемы заключается еще в том, что до недавнего времени количество обучающихся в системе среднего и среднего специального профессионального образования из года в год сокращалось, хотя потребность в таких специалистах не снижается. Во всем мире сокращение количества обучающихся и выпускников в системе ПО особенно остро ощущается в начале XXI века. Это привело к резкому сокращению квалифицированных специалистов среднего звена, особенно среди рабочих и технических работников, непосредственно выполняющих сложные перспективные, наукоемкие, высокотехнологичные производства. Сокращение специалистов

ПО не может удовлетворить ни потребности растущей экономики, ни конкретных работодателей.

Что должно быть сделано, чтобы усовершенствовать работу в системе профессионального образования?

Во-первых, профессиональные учебные заведения (профессиональные школы, колледжи и техникумы), как всякое образовательное учреждение, должны иметь тесные связи с общеобразовательными школами, где реализовано профильное обучение соответствующего направления. В отдельных случаях оказывать содействие через властные структуры в открытии профильных классов в школах города и региона. Поэтому сотрудничество общеобразовательных школ и профшкол, колледжей и техникумов надо строить на качественно новом уровне.

В этом сотрудничестве заинтересованы сами колледжи и техникумы. В договоре о сотрудничестве должны быть отражены: профориентационная работа, предпрофильная подготовка и профильное обучение учащихся школ, ориентированных на специальности данного колледжа или техникума. Это особенно актуально для профессиональных учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов для предприятий машиностроительного комплекса, автопрома, химической промышленности, транспорта и строительства. Такую работу необходимо организовать и проводить постоянно в течение всего учебного года.

Во-вторых, среднее профессиональное образование в целом в настоящее время остро нуждается в преподавателях и мастерах производственного обучения. Развитие профессионального образования невозможно без творческой самореализации преподавателя колледжа или техникума. «Сегодня, когда образование воспринимается большинством людей как одна из высших ценностей, резко возрастает значимость как педагогической деятельности, так и профессионального уровня педагога» [2, с. 3]. Реализация профессионального образования связана с профессионализмом педагога. «Обеспечить качественное образование, воспитание, профессиональное мышление, высокую мобильность и компетентность, ориентированность на сознательный и качественный труд должны педагоги (преподаватели и мастера производственного обучения), обладающие высоким уровнем профессионализма, владеющие глубокими педагогическими, методическими знаниями и умениями» [3, с. 10].

Одним из основных направлений профессиональной деятельности преподавателя образовательного учебного заведения является организация самостоятельной работы обучающихся. Общеизвестно, что организация самостоятельной работы, ее планирование, организационные формы и методы проведения на любом уровне образования представляют собой одно из наиболее слабых мест в системе подготовки специалистов. Современные требования к подготовке специалистов при изучении общеобразовательных и специальных дисциплин требуют перехода от пассивных форм к активной, творческой и индивидуальной работе с обучающимися путем расширения их самостоятельной работы. Наряду с повышением профессионализма встает вопрос о подготовке преподавателей общеобразовательных и специальных дисциплин и мастеров производственного обучения. С одной стороны, это связано с тем, что начался

рост числа обучающихся в системе ПО в связи с потребностями экономики и производства, в том числе и открытием новых специальностей и направлений подготовки в сфере малого и среднего бизнеса.

В-третьих, укрепление материально-технической базы требует безотлагательного решения. Часть руководителей учебных заведений под материально-технической базой понимают создание компьютерных классов.

Но большинство специальностей в ПО требует подготовки в технически оборудованных кабинетах, лабораториях, мастерских с современными станками и материалами. На устаревшем оборудовании, в необорудованных лабораториях, кабинетах и мастерских нельзя подготовить конкурентноспособных специалистов для современного производства, для современной экономики, для предпринимательской деятельности. Сегодня для ПО создание материально-технической базы является первостепенной задачей. Для решения этой задачи встает вопрос, какими средствами должна быть создана эта материально-техническая база.

Сегодня ПО выпускает специалистов на различные сферы человеческой деятельности. Возникает противоречие в создании и укреплении материально-технической базы учебного заведения и подготовкой специалистов для конкретного производства или предприятия. Если организовано сотрудничество между учебным заведением и предприятием материального производства на наиболее длительный период, то в создании и укреплении материально-технической базы учебного заведения может и должно принять участие именно это предприятие независимо от форм собственности. Это является проявлением одной из форм дуального образования, когда предприятие имеет тесное сотрудничество с профессиональным образовательным учреждением и непосредственно участвует в формировании будущих специалистов [4].

Профессиональные учебные заведения по своему назначению должны готовить специалистов, способных занимать и успешно вести трудовую деятельность, как в крупных, так и средних и мелких производственных предприятиях (фирмах) в соответствующих должностях, в индивидуальной трудовой деятельности, в сфере гостиничного и туристического сервиса, торговли, строительства и предпринимательства. А это приводит к разработке и внедрению в учебный процесс ПО законченных образовательных программ.

Заключение

Проблемы среднего профессионального образования как самостоятельного образовательного уровня могут быть решены:

- через сотрудничество общеобразовательных школ и колледжей, включающее профориентационную работу, предпрофильную подготовку и профильное обучение учащихся, ориентированных на специальности данного колледжа или техникума;
- через повышение профессионализма преподавательского состава колледжей как по общеобразовательным, так и по специальным дисциплинам;
- через укрепление материально-технической базы колледжей и техникумов для проведения общеобразовательных и специальных дисциплин.

Таким образом повысится качество профессионального образования в Узбекистане, что в будущем будет способствовать развитию экономики нашей страны.

Литература:

1. Батыршина А.Р., Зайниев Р.М. Методологические и технологические аспекты организации самостоятельной работы студентов в системе бакалавриата. Часть 1. // Вестник Университета российской академии образования. – 2016. – №4. – С. 68–72.
2. Демин В.Н. Приоритеты развития профессионального образования в России // Высшее образование сегодня. – 2013. № 5. – С. 4–10.
3. Зайниев Р.М. Довузовская математическая подготовка в профильных классах инженерно-технического направления // Высшее образование сегодня. 2011. № 3. – С. 52–54.
4. Зайниев Р.М. Основные проблемы среднего профессионального образования и некоторые пути их решения. Часть 1. // Вестник Университета российской академии образования. 2017. – № 1.
5. Гимпельсон В.Е. Дефицит квалификации и занятости на рынке труда: недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей? Препринт WP3/2004/01. Серия WP3 «Проблемы рынка труда». М: ГУВШЭ, 2004. – 56 с.
6. Солнышкина С.В. Развитие мотивации как условие повышения обучаемости в системе среднего профессионального образования. Дисс. канд. пед. наук, Астрахань, 2004. – 176 с.

Редактор:

Лицензия № 9183-7961

Подписано в печать хх.хх 2022.

Формат: 70x100 1/16.

Гарнитура «PT Sans».

Усл.п.л. __.

Тираж 250 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 _____

Адрес:

Тел.:

ISBN 978-9943-8656-1-7