

БИЛИМ БЕРҮҮ КЫЗМАТТАРЫНЫН ЖАҢЫ СТАНДАРТТАРЫНА ӨТҮҮ МЕЗГИЛИНДЕГИ БИЛИМ БЕРҮҮ ТУТУМУНДАГЫ КӨЙГӨЙЛӨР

Шевкет Отен

э.и.к., доцент e-mail: shevket.oten@gmail.com; 0552-66-50-70

***Негизги сөздөр:** Макалада эмгек ресурстарынын сапаты жөнүндө теориялык көз караштардын маңызы, ошондой эле билим берүүнүн жана экономикалык өсүштүн өз ара таасири жана бири-бирине көз карандылыгы жөнүндө заманбап теориялары каралды.*

***Ачык сөздөр:** кризис, билим берүү, реформалоо, билим берүү процесси, уюштуруу жана экономика механизми*

ПРОБЛЕМЫ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ ПРИ ПЕРЕХОДЕ НА НОВЫЕ СТАНДАРТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Шевкет Отен

к.э.н., доцент e-mail: shevket.oten@gmail.com; 0552-66-50-70

***Аннотация:** В статье исследованы сущность теоретических взглядов на качество рабочей силы, а также современные теории о взаимовлиянии и взаимообусловленности образования и экономического роста.*

***Ключевые слова:** кризис, реформирование, образовательный процесс, организационно-экономический механизм*

PROBLEMS IN THE EDUCATION SYSTEM DURING THE TRANSITION TO NEW STANDARDS OF EDUCATIONAL SERVICES

Shevket Oten

PhD in Economics -mail: shevket.oten@gmail.com; 0552-66-50-70

***Annotation:** The article examines the essence of theoretical views on the quality of the labor force, as well as modern theories about the mutual influence and interdependence of education and economic growth.*

***Keywords:** a crisis, reforming, educational process, organizational and economic mechanism*

Конец XX века - начало XXI века – это период глубокого кризиса в образовательной сфере мирового сообщества. Частичное реформирование в образовании не принесло радикальных изменений в системе подготовки кадров. Поэтому стало очевидным необходимость осуществления глубоких преобразований в мировом образовательном пространстве, в том числе и в странах с трансформирующейся экономикой, где кризисные процессы проявились наиболее глубоко и остро, что связано с проведением радикальных преобразований всей экономической системы в связи с переходом к рынку.

Преодоление кризисных процессов в системе образования в Кыргызстане целесообразно проводить, используя методологические подходы в этом процессе, которые применяются в развитых странах. Это становится необходимым в связи с интеграцией образовательной системы республики в мировое образовательное пространство, присоединением к Болонскому процессу. Поэтому в Кыргызстане, как и в других странах, осуществляется переход на двухуровневую систему подготовки кадров: бакалавр и магистр.

Такая глобальная проблема привлекает внимание многих ученых из разных стран, ведутся глубокие научные разработки по реформированию образования. Многие ученые предлагают разделить весь образовательный процесс на ряд этапов и выделяют следующие этапы и формируют задачи, которые необходимо решать на каждом этапе. Такой подход, как нам думается, имеет определенный смысл и необходимость дальнейшего осмысления и внедрения. Предлагается разделить весь процесс на шесть уровней:

- **Первый уровень** – это период самообразования, каждый человек в течение всей своей жизни самостоятельно познает мир, вбирает в себя обычаи, традиции, сформированные и передающиеся из поколения, так происходит преемственность поколений. Человек самостоятельно обрабатывает и приобретает знания, умения и использует их в своей жизни, пополняет свой багаж знаний, читая книги, периодические издания, изучает языки, культуру своей страны и других народов, путешествует, формируются взаимосвязи в обществе и человек социализируется.

- **Второй уровень** – это получение образования на уровне семьи. Этот уровень формирует у ребенка под влиянием родителей и других старших членов семьи порядок взаимодействия между членами семьи, так называемую семейную иерархию, способствует приобретению первого опыта ведения домашнего хозяйства. Семейное воспитание и образование – это два взаимосвязанных процесса. Они строятся, как правило, на основе сложившихся в обществе нравственных устоев, культурны, религии, традиций. Особенно положительно влияет на детей поведение родителей. Учат ребенка читать, считать, любить животных, природу, книги, приучают к трудолюбию, развивают стремление к постоянному саморазвитию и самопознанию, готовят ребенка к умению жить, учиться и работать в коллективе.

- **Третий уровень** – это уровень, когда человек получает образование в системе образовательных организаций. Сюда относятся: детские сады, школы, профессиональные лицеи, колледжи, вузы, различные курсы и другие образовательные

и культурно-просветительские учреждения. Можно сказать, что организация образования – это передача знаний, опыта, культуры, нравственных устоев через различные организационные структуры, где человек, в конечном итоге получает профессию и начинает свою трудовую жизнь. Но при этом следует отметить, что на этом образовательный процесс не заканчивается, он переходит на другой уровень, когда человек продолжает процесс образования с целью повышения своей квалификации или переподготовке и получение новой профессии. И процесс обновления знаний в жизни человека продолжается всю жизнь, если он хочет быть востребованным и делать свою карьеру. Образование делает человека компетентным и свободным.

- **Четвертый уровень** – это региональный уровень. Суть этого уровня состоит в том, что каждый человек живет и работает в определенном регионе и поэтому ему просто жизненно необходимо знать культуру, традиции, обычаи этих мест, чтобы быть членом того сообщества, где ему приходится общаться и развивать производственные, социально-экономические связи.

- **Пятый уровень** – это развитие общегосударственной образовательной системы. Создание такой системы требует учет интересов государства в целом и его регионов, поскольку необходимо так организовать его построение, чтобы образование было доступно всему населению и городе, и в селе.

Под государственным образованием подразумевается организация образовательных организаций по всей территории, обеспечивающих охват этой услугой все население страны с высокой эффективностью и высоким качеством. Чтобы граждане обладали глубокими знаниями, компетентностью, были патриотами своей страны и гармонично развитыми личностями, чтобы подготовленные специалисты были востребованы на рынке труда, как в своей стране, так и на международном рынке труда. Таким образом, образование на уровне государства формирует единое образовательное пространство в стране.

- **Шестой уровень образования** – это образование на уровне мирового сообщества, в которое интегрирована система образования Кыргызстана. Поскольку Кыргызская Республика формирует открытую рыночную экономику и стала членом Болонского процесса, постольку ее образовательная система становится частью единого мирового образовательного пространства. Для реальной интеграции в это пространство необходимо проводить в стране дальнейшие преобразования в сфере образования.

В современных условиях в системе образования на первые позиции выходит экономический подход, который представляет собой готовность выпускников к практической работе с высокой эффективностью и подготовленностью по своей профессии в соответствии с запросами общества. И главное в этом вопросе способность удовлетворять запросы работодателей в таких кадрах, которые бы отвечали и по своей специальности и квалификации нуждам производства. Тогда можно будет считать, что средства, потраченные на подготовку специалиста, оправдывают цели и приносят пользу обществу.

Для достижения поставленных целей и стремлений необходимо сформулировать *следующие задачи* для развития системы образования:

- усиливать инвестиционную составляющую в образовательной сфере;
- привлекать средства меценатов, спонсоров и попечителей;
- развивать образовательные услуги на платной основе;
- искоренять коррупционные связи и доходы;
- наметить и осуществлять приоритетные проекты;
- перейти к двухуровневой системе подготовки кадров в профессиональной системе образования, объединив начальное профессиональное образование и среднее профессиональное образование в одну структуру – среднее профессиональное образование;
- развивать на практике систему кредитования в системе образования;
- значительно повысить заработную плату в вузах;
- внедрять в образовательную сферу стимулирующие системы для повышения качества работы преподавателей;
- совершенствовать организационно-экономический механизм для эффективного финансирования вузовской системы.

За годы реформирования финансовая часть в развитии системы образования заняла главенствующее положение. В результате чего значительно был ослаблен контроль в области управления подбором профессорско-преподавательского состава, а также самое главное в системе образования – за качеством учебного процесса.

Особо стоит остановиться на кадровых вопросах в системе образования, как профессорско-преподавательского состава, так и учащихся (студентов). Здесь выделяются следующие *проблемы в развитии*:

- необходимо обратить внимание на состав обучающихся по гендерному составу,

привлекать к обучению юношей;

- стремление повысить уровень знаний путем обучения с репетитором;
- необходимо привлекать в систему образования молодежь для смены поколений преподавателей;
- воссоздание на новом уровне системы повышения квалификации кадров;
- низкая возможность применения новых методов обучения из-за отсталой материально-технической базы;
- слабая мотивированность выпускников школ для поступления на педагогические специальности;
- отсутствие взаимодействия вузов и системы занятости населения;
- несогласованность в подготовке специалистов с запросами работодателей;
- недостаточное участие работодателей в подготовке кадров.

В течение всего срока суверенитета Кыргызстана в плане реформирования системы высшего профессионального и послевузовского образования были достигнуты определенные успехи. Отмечая определенный прогресс в реформировании профессионального высшего и послевузовского обучения молодежи, необходимо выделить все еще имеющиеся недостатки в работе этой сферы, которые мешают продвижению вперед по достижению качественных показателей. Среди них нужно обратить особое внимание на *следующие моменты*:

- слабая работа по предоставлению вузами качественных образовательных услуг;
- все еще не достаточная устойчивость и эффективность системы вузовской сферы;
- невозможность обучения первокурсников по программам вузов из-за слабого усвоения учебного материала средней школы;
- слабая подвижность студенческого и профессорско-преподавательского состава по территории республики, а также за рубежом;
- дефицит свободных рабочих мест, что серьезно мешает молодым специалистам устроиться на работу по приобретенной специальности.

На основе вышеназванного можно сделать следующие *выводы*:

1. Ограниченность организационной свободы, дефицит финансирования, отсутствие стабильности в управлении.
2. Ограниченные возможности для развития конкурентной борьбы на рынке образовательной сферы, что снижает качество образования и мотивы представления всего нового, что имеется в мировой образовательной сфере.

3. Не отработаны условия для получения образовательных услуг всеми социально-демографическими слоями населения.

4. Не отработана политика в определении национального рейтинга вузов.

5. Не отработана система стимулирования вузов, занимающих места в международных рейтингах.

6. Отмечается нерациональное применение дефицитных материально-технических, финансовых и людских ресурсов в системе высшего образования.

7. Болонский процесс создает условия для выхода на мировой рынок образовательных услуг, но эти возможности практически не используются республиканскими вузами.

8. Практически не установлены тесные связи между потребностями в специалистах на рынке труда и системой образования по подготовке специалистов разных квалификации.

9. Новые информационные технологии, внедряемые в производство, увеличивают спрос к качеству знаний работников, их возможность перестраиваться и овладевать новыми знаниями и изменениями. Это необходимо для того, чтобы соответствовать постоянно изменяющимся условиям на производстве.

В этой связи возникает необходимость формировать слой работников с новыми современными знаниями и умениями, которые по своей квалификации могут быть близкими к технической интеллигенции. Иначе говоря, ставится задача сформировать новый слой рабочих – элиту рабочего класса, обладающих высокой квалификацией, умеющих адаптироваться к новым условиям работы на новом оборудовании, с использованием современных технологий, владеть широким кругозором и мобильностью. Однако следует сказать, что таких возможностей, чтобы готовить такие высококвалифицированные кадры, в современной образовательной системе Кыргызстана не имеется в силу ряда объективных причин.

Достижения в области научных разработок, их внедрение в производство и во все другие сферы требует новых подходов к качеству рабочей силы всех категорий, знания и профессионализм которых может обеспечить быструю адаптацию к изменившимся условиям, проявлять инициативность, способность быстро перестраиваться и производить продукцию нового поколения. В настоящее время системой профессионального образования и, прежде всего, высшего, практически осуществляется подготовка кадров, не обладающих такими качествами. Многие из них окончили вузы ради престижа или на всякий случай, не прилагая особых усилий для получения качественных фундаментальных знаний. Указанные мотивы в свою очередь приводят к снижению уровня требовательности к себе и среди тех студентов, которые поступили для реального получения знаний и умений.

В дореформенный период полученных знаний за период базового обучения вполне хватало на всю жизнь. Такая ситуация сложилась в связи с тем, что производство не менялось годами, а, если и менялось, то очень медленно: новое оборудование практически не внедрялось, технологии производства были устоявшимися, поэтому полученных знаний и накопленного опыта было вполне достаточно, чтобы быть мастером своего дела и нормально выполнять свои профессиональные задачи.

Ситуация стала меняться при переходе к рынку, многие старые знания и умения не позволяли производить конкурентоспособную продукцию и на место продукции собственного производства на внутренний рынок пришла продукция иностранного производства, правда не всегда качественная, но зато современная. Предприятия останавливались, работники увольнялись, образовалась и стала расти безработица и бедность.

Стало видно, что без обновления знаний и подготовки качественной рабочей силы разрешить это противоречие невозможно. Возникло и сложилось осознание того, что для освоения новых видов оборудования и технологий необходимо наличие работников нового поколения, обладающих креативным мышлением, стремящихся к новому. Такие люди, чтобы не отстать в условиях совершенствования производства, должны постоянно обновлять свои знания и быть готовыми к постоянному повышению квалификации и самообразованию. Такие качества в работнике и ценятся работодателем, но чтобы готовить такие кадры, самой системе образования необходимо перестроиться и, естественно, повысить качество своего преподавательского состава и создать материально-техническую базу, соответствующую предъявляемым требованиям.

Резко меняются требования и к руководящему составу всей системы образования, меняется роль и значение системы планирования и управления. Здесь не должно быть места коррупции, необходимо строить производственные отношения на принципах компетентности, умения творчески мыслить, болеть за общее дело, расходовать полученные финансовые ресурсы не на обновление машин, мебели начальствующих кабинетов, а на модернизацию и обновление учебного процесса и материально-технической базы учебных заведений, организацию системы повышения квалификации профессорско-преподавательского состава.

Исходя из новых условий, основанных на новейших достижениях НТП, передовых технологиях, работники должны обладать новыми теоретическими знаниями, которые позволят предприятиям добиться хороших результатов, стать еще более конкурентоспособными и занимать лидирующие позиции на рынке. Поэтому главное, что требуется от работников – это компетентность и высокая квалификация и

в этом случае получение диплома, не подкрепленного крепкими современными знаниями, будет бесполезным делом, ибо такие работники просто не смогут трудоустроиться.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ЛИТЕРАТУР:

1. **Адиева, А.А.** Маркетинговые исследования рынка труда по изучению спроса на выпускников профессиональных образовательных учреждений (средне специальные учебные заведения и высшие учебные заведения) со стороны коммерческих и государственных структур [Текст] / А.А. Адиева, Л.Н. Яровая, А.А. Тургунбаева.- Бишкек: Обществ.фонд «Центр трудоустройства и карьеры», 2003.- 74 с.
2. **Айдаралиев А.А.** Европейский рейтинг высших учебных заведений / А.А. Айдаралиев // Кутбилим. - 2014. - № 25 (10579).
3. **Актуальные проблемы современного образования [Текст]: материалы III-ей Межрегион. науч.-метод. конф. / Под общ. ред. Р.И. Мельниковой.- Воронеж: ВИЭСУ, ЦНТИ, 2011.- 178 с.**
4. **Алексеевко, В.А.** Организация и ведение учебного процесса в ВУЗе [Текст] / В.А. Алексеевко; Нац. ин-т бизнеса. - М., 2005.- 493 с.
5. **Асанова, А.** Назрела реформа экономического образования [Текст] / А. Асанова // Слово Кыргызстана.- 1994.- 25 февр.- С.3.
6. **Бизнес и образование: взаимодействие и развитие [Текст]: сб. материалов III Междунар. науч.-практ. конф. / ред.: А.Мавлянов, А.Закиров, Г.Исмаилова.- Бишкек: Б.и., 2009.- 584 с.**
7. **Асизбаев, Р.Э.** Развитие среднего профессионального образования в Кыргызской Республике [Текст] / Р.Э. Асизбаев // Экон. вестник.- 2009.- № 3.- С.52-57.
8. **Балбаков, М.Б.** Развитие высшего профессионального образования в Кыргызстане и его роль в повышении качества рабочей силы [Текст] / М.Б. Балбаков, Н.К. Нусупова // Реформа.- Бишкек, 2007.- №1 (33).- С.51-54.
9. **Балбаков, М.Б.** Человеческий капитал и резервы его использования [Текст] / М.Б. Балбаков, К.И. Идинов, У.М. Арифжанов // Реформа.- 2005.- №4.-С.59-60.
10. **Беккер, Г.** Человеческий капитал. Воздействие на заработки и инвестиции в человеческий капитал [Текст] / Г.Беккер // США: экономика, политика и идеология. - 1993.- №12.- С. 109-119.