

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ, КАК ТРЕБОВАНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К ВЫПУСКНИКАМ ВЫСШИХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Абдижамалова Дилноза

Республика Узбекистан, Республика Каракалпакстан, город Нукус

Инженер-программист ООО «Netlink»

Аннотация: В статье рассмотрены необходимость, назначение и функции многофункциональной информационной системы управления образовательным процессом. Модули и организационные части информационной системы. Основные принципы, которые необходимо учитывать при создании любой современной информационной системы при создании системы управления процессом обучения.

Ключевые слова: кредитно-модульная система, реформ образования, результаты обучения, критерии оценки РО, Инновационные методы преподавания, участие работодателей

В целях реализации задач, поставленных правительством, в Республике Узбекистан большое внимание уделяется радикальной реорганизации системы образования, что позволит поднять ее на новый уровень современных требований, на уровень международных стандартов. Так, в высшем образовании внедрена кредитно-модульная система на базе Европейской системы переноса и накопления кредитов ECTS. Прошедшая апробацию сначала в 3 больших ВУЗах, в настоящее время кредитная система внедрена во все высшие учебные заведения страны.

Ряд авторов на основе рассмотрения основных принципов, механизмов и инструментов ECTS приводит подробный анализ того, насколько успешно эта система работает в национальной системе высшего образования. Так, координатор проектов Erasmus+ по кредитной системе А.И. Турениязова в своих работах отмечает

недостаточное внимание к принципам прозрачности, демократичности и качеству обучения [1]. Мобильность, как внешняя, так и внутренняя, не организована; отсутствует возможность выбора студентом модулей и преподавателей; качество учебных программ также не всегда отвечает международным стандартам.

Причинами недостаточно эффективной работы кредитно-модульной системы могут быть поспешность внедрения этой системы, без должной подготовки и согласования нормативных и методических документов, неподготовленность педагогических работников к разработке методических документов в условиях ECTS[2].

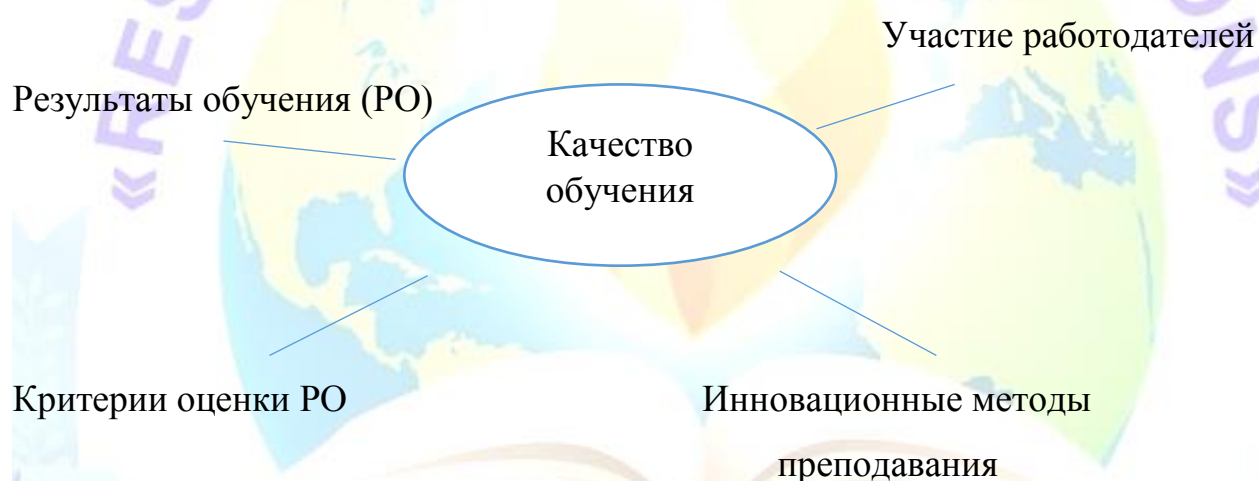
Проблема качества образования поднимается неоднократно на самом высшем уровне, и это послужило поводом названия текущего года годом качества образования. Что же, помимо вышеназванного, является причиной того, что, несмотря на введенные реформы, директивные документы и курсы повышения квалификации преподавателей, не даёт нам попасть в рейтинги топ университетов мира? Рассмотрим качество выпускников с другой стороны, со стороны рынка труда.

Конечной целью реформ образования является подготовка кадров на уровне международного рынка труда, обеспечение конкурентоспособности наших выпускников в мире. Следовательно, конечными пользователями продуктов учебных заведений являются производственники – работодатели (employers, stakeholders), они и должны быть заинтересованы в качестве наших выпускников.

Какое же участие в настоящее время принимают наши работодатели в процессе подготовки кадров? По процедуре работодатели должны участвовать в разработке профессиональных стандартов, образовательных программ по специальностям и осуществлять тщательный надзор учебного процесса, участвуя на экзаменах, защите курсовых проектов и выпускных квалификационных работ. Надо отметить, что участие это в настоящее время практически формальное.

Разберем понятие «результаты обучения». Результаты обучения – это те знания, умения и компетенции, которые обучаемый продемонстрировал к концу обучения. Разумеется, результаты обучения должны быть сформулированы работодателем в

профессии, а затем разбиты по разным модулям учебной программы, чтобы на выходе выпускников из стен учебного заведения в общем и целом они обеспечивали требуемые результаты. К сожалению, наблюдается пассивное участие работодателей и в данном процессе, для учебной программы по каждому модулю учебного плана эти результаты обучения формулирует преподаватель данного модуля. Что касается оценки этих результатов обучения, критерии которых должны быть четко обозначены и донесены до студента перед началом модуля, они также являются порой общими, расплывчатыми, дублирующими друг друга, не давая студенту конкретного представления о том, что именно он должен продемонстрировать преподавателю для того чтобы заработать кредит.



Что касается методов преподавания, главным фактором успешности является мотивация студента, его заинтересованность в качественных знаниях, и здесь опять же очень важной является роль работодателя, который должен принимать сотрудников по компетенциям[3]. В этом состоит наша общая задача воспитания будущего поколения как основа для формирования здорового, развивающегося общества. В этом состоит миссия учебного заведения, и в этом состоит наш общий долг перед страной.



Список использованной литературы

1. Турениязова А.И. Анализ факторов, влияющих на успешное внедрение кредитно-модульной системы в высшее образование Узбекистана. Перспективы развития высшего образования. Сборник НЕО.- 2022 №2. – С. 102-112
2. Турениязова А.И. Рекомендации по методике описания результатов обучения в кредитной системе (из опыта проектов Erasmus+ RUECVET и MAGNET). Перспективы развития высшего образования. Сборник НЕО №13, 2023. С. 149-163
3. Tureniyazova A. Use of innovative teaching technologies in the credit-modular system. Abstracts of the International scientific and practical conference «Actual problems of mathematical and information technology.2023.– Volume 3. P. 547-549