

УДК 334

Л. А. Кадилова

L. A. Kadirova

Кадилова Лола Алимджановна, доцент кафедры компьютерного инжиниринга, Андижанский государственный университет им. З. М. Бабура, г. Андижан, Республика Узбекистан.

Kadirova Lola Alimdjanovna, Associate Professor of the Department of Computer Engineering, Andijan State University, Andijan, Republic of Uzbekistan.

НОВАЯ ПАРАДИГМА В ПОДГОТОВКЕ ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ И МЕТОДОЛОГИЯ ЕЁ РЕАЛИЗАЦИИ

NEW PARADIGM IN TRAINING GRADUATES OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS AND METHODOLOGY OF ITS REALIZATION

Аннотация. В статье рассматриваются подходы в подготовке выпускников высших учебных заведений и акцентируется внимание на актуальном компетентностном подходе, для реализации которого предлагается методология генерации экосистемы, в которой интегрируются рынок образовательных услуг с рынком работодателей для совместной целенаправленной деятельности по управлению конъюнктурой на рынке труда.

Annotation. *The article discusses approaches to the preparation of graduates of higher education institutions and focuses on the actual competence-based approach, for the implementation of which the methodology of generating an ecosystem is proposed, which integrates the market of educational services with the market of employers for joint purposeful activity to manage the situation on the labor market.*

Ключевые слова: *высшее образование, компетентностный подход, рынок образовательных услуг, рынок труда, конъюнктура, экосистема, методология, анкетирование, тестирование.*

Keywords: *higher education, competence approach, educational services market, labor market, conjuncture, ecosystem, methodology, survey, testing.*

Введение. Квалификационный подход в подготовке кадров, оцениваемый профессиональной компетентностью и связанный с понятием «квалификация» на протяжении многих лет имел место на постсоветском пространстве и, в том числе, в республике Узбекистан. По всей видимости, данная парадигма в подготовке и переподготовке кадров нацелена на формирование определенных знаний, в будущем обеспечивающих успешный карьерный рост, изжила себя. Поскольку на практике наблюдается разброс компетентности и компенсация слабых сторон сильными и, чаще всего, личностными качествами.

В период с 1960 и по 90-е годы XX века в США внедрён компетентностный подход в образовании (Competence-Based Education). Следующий этап дальнейшего формирования данного подхода приходится на 1970-1990 годы и отличается как теоретическим развитием, так и практической реализацией компетенций в обучении языкам, менеджменте. Таким образом, положено начало классификации компетенций и формирования обучения, в результате которого выпускникам прививаются соответствующие компетенции.

Критерии качества высшего образования в виде набора актуальных компетенций нашли отклик в документах и материалах ЮНЕСКО в 1990-е годы [1-2].

Методы и определения. Рассмотрим аспекты управления подготовкой выпускников вузов на основе компетентностного подхода, которые повлияли и на направления реформирования экономической политики в Республике Узбекистан: цифровизация производства и управления, переход от «обучения на всю жизнь» к обучению в течение всей жизни посредством академической мобильности сотрудников в период всей их трудовой деятельности; перенос ответственности за качество оказываемых образовательных услуг из центра на непосредственно учебные заведения; формирование цифрового общества, в котором поменяется стиль экономической, организационной, индивидуальной жизни; личностно-ориентированный подход в образовании. Стратегия реформирования образования республики включает рекомендации Совещаний министров образования стран – участниц Болонского процесса [3, 4].

Предлагаемая обществу образовательная модель предусматривает тесное взаимодействие рынков труда и образовательных услуг, где реализуется принцип *дуальности*, а именно, участие двух сторон – рынка труда и рынка образовательных услуг, что должно быть подкреплено нормативно-правовыми документами, поощряющими совместную деятельность сторон [5].

Во главу угла рассмотрения ставится вопрос об эффективном управлении системы высшего образования. Под эффективным управлением в данном случае будем понимать благополучное трудоустройство выпускников вузов, повышение их конъюнктуры на рынке труда. Поскольку в крупных городах экономическая активность населения имеет стабильно высокий показатель, то, очевидно, что текущая экономическая политика направлена на активизацию экономики населения села и малых городов. За счет цифровизации экономики, организации и совершенствования сотрудничества между вузами и потенциальными работодателями, создания благоприятных условий для развития технологических компаний и стартапов, подготовки высококвалифицированных специалистов, формированию цифрового гражданского общества появляются возможности для повышения качества жизни в стране, повышению уровня занятости повсеместно.

Очевидно, что трудоустройство выпускников высших учебных заведений – это нетривиальная теоретическая и практическая задача и руководство республики нацелено на построение системы высшего образования, отвечающей структурным изменениям на рынке труда, формированию у молодёжи навыков предпринимательской деятельности, интеграции в цифровую экономику.

В условиях академической самостоятельности, предоставленной отдельным вузам республики, предлагается уделить особое внимание роли факультетов, как основной составляющей каждого вуза, с целью устранения неопределённости в решении поставленной задачи повышения востребованности выпускников на рынке труда. Поскольку, именно факультет способен исследовать рынок работодателей и сыграть главенствующую роль в формировании компетенций у выпускников по тем направлениям, по которым ведётся обучение. Здесь уместно создание системы управления взаимодействием работодателей и факультетов от лица вуза. Такая цифровая платформа позволила бы изучить как спрос на рынке труда, так и соответствие выпускников требованиям работодателей, упростить процесс трудоустройства.

Методология. Наблюдаемые в стране глобальные перемены в системе подготовки специалистов не коснулись способа установления связей и сотрудничества академических сообществ с работодателями, что приводит к отсутствию у выпускников вузов актуальных компетенций и является причиной возникновения расхождений спроса и предложений на рынке труда.

Для решения этой задачи резонно развивать политику взаимодействия потенциальных работодателей и выпускников вузов широкомасштабно на всех уровнях республики посредством внедрения цифровых экосистем для интеграции и синхронного функционирования рынков образовательных услуг и труда, что соответствовало бы государственной политике широкомасштабного экономического развития.

Как правило, чётко сформулированная цель отражает суть проблемы, в данном случае это – взаимодействие на рынке труда работодателей и выпускников, а также предпочтительный результат её разрешения – формирование у выпускников требуемых работодателем компетенций, и ресурсы – комплекс научных методов решения проблемы, обеспечивающие достижение результата. Имеют место два типа комплектов методов: методы, основанные на формальном представлении системы и методы, основанные на пробуждении у специалистов интуиции.

В частности, ранее нами была предложена методология оценки результатов анкетирования работодателей на предмет актуальных компетенций, которая применительно к решению проблемы трудоустройства выпускников вузов позволяет либо сохранить, либо улучшить характеристики системы их подготовки, а также даёт возможность сгенерировать новую систему с заранее определёнными атрибутами. Используемые здесь приёмы и методы предполагают возможность получения различных альтернативных вариаций решений, определить размеры неопределённости по каждой компетенции, оценку её эффективности. Все компетенции выпускников выстраиваются по рангу на приоритетной основе. Система взаимодействия рынка специалистов и рынка работодателей представляет собой совокупность логически связанных элементов: «Цель – Ресурсы – Альтернативы – Средства, направленные на оценивание вопроса решаемости проблемы – Методология генерации новой системы», где цель – это устранение противоречий между выпускниками и работодателями; ресурсы – основанный на научном подходе набор методов решения; альтернативы – вариации решений; средства оценивания решаемости проблемы – наборы компетенций и нормативно - правовых документов; методология генерации новой системы – применение современных компьютерных технологий.

Кроме того, в ранних исследованиях [6] нами был разработан численный метод оценки компетенций выпускников вузов в рамках критериев, обозначенных ранее ЮНЕСКО.

В работе [7] была рассмотрена возможность применения геоинформационных технологий (ГИС) в визуализации на административных картах спроса на выпускников высших учебных заведений на рынках труда с возможностью просмотра требований каждого работодателя.

Таким образом, посредством генерации накопленных знаний, разработанных методов анализа и обработки данных, полученных исследованиями требований работодателей к компетенциям выпускников, проверки соответствия компетенций выпускников обозначенным требованиям формируется методология совершенствования механизма управления системой высшего образования путём создания цифровой экосистемы, интегрирующей образовательный сегмент рынка с сегментом рынка работодателей, позволяющая повысить эффективность подготовки выпускников вузов, повысить их востребованность на рынке труда и, тем самым, уравновесить конъюнктуру, а так же визуализировать все данные посредством ГИС.

Итак, рассмотрим методологию создания цифровой экосистемы поэтапно:

- интеграция проведения анкетирования работодателей по фактически актуальным компетенциям по направлениям образования с платформой e-stat.uz;
- проведение тестирования выпускников вузов, например, на национальной платформе – системе управлением высшим образованием Hemis (High Education Management System);
- определение геопозиций всех потенциальных работодателей по заданному направлению образования на интерактивных картах GoogleMap;
- применение технологии ГИС для создания слоёв с результатами анкетирования работодателей по

направлениям образования с набором актуальных компетенций;

- синхронизация результатов анкетирования работодателей с результатами тестирования выпускников вузов, в результате чего производится предварительное распределение выпускников по предприятиям и организациям для прохождения практики с целью последующего трудоустройства.

Таким образом, может быть достигнуто относительное равновесие между уровнями спроса и предложения - конъюнктуры на рынке труда.

Результаты исследований и обсуждение. Остаётся открытым вопрос: какие объективные факторы, помимо соответствия компетенций выпускников требованиям работодателей, влияют на показатель трудоустройства выпускников в настоящее время в условиях рыночной экономики?

Очевидно, что рынок переживает разные времена - времена роста чередуются с временами падения конъюнктуры. Благоприятная конъюнктура наблюдается в условиях экономического подъёма, финансовой стабильности. Что касается времён падения спроса на рынке труда, то это бывает в периоды рецессии, когда наблюдается спад экономической и деловой активности.

Отметим, что в настоящее время наблюдается интенсивная цифровизация всех секторов экономики, цифровизация граждан, что позволяет не только создавать новые рабочие места, но и открывает рынки труда, выводит квалифицированные трудовые резервы стран на новый уровень - работать дистанционно без привязки к рабочему месту, без привязки к месту нахождения. Но вместе с тем, конъюнктурный рынок находится в прямой зависимости от показателей промышленного производства, показателя внутреннего товарооборота, показателей во внешней торговле, денежно-кредитного обращения, показателей бюджетной и налоговой сфер, деловой активности населения, ценовых показателей и многого другого.

Список литературы

1. Бурмистрова, Н. А. Математическая модель спроса и предложения в формировании общекультурных и профессиональных компетенций будущих бакалавров. / Н. А. Бурмистрова, Н. В. Алексенко, Н. И. Ильина – Текст : электронный // Вестник Омского университета, 2015. – № 1. – С. 16-22. – URL: <https://globalf5.com/Zhurnaly/Fizika/Vestnik-Omskogo-universiteta/vypusk-2015-1> (дата обращения: 12.01.2025).
2. Трубицына, Н. А. Новые результаты образования: технологии проектирования, измерения и оценки качества. / Н. А. Трубицына, Н. А. Баранова, Т. М. Банникова, А. В. Глазкова. – Текст : электронный. – Ижевск. ГОУ ВПО «Удмуртский государственный университет», 2011. – 213 с. – URL: <http://elibrary.udsu.ru/xmlui/bitstream/handle/123456789/6653/201133-36.pdf?sequence=1> (дата обращения: 12.01.2025).
3. Кадилова, Л. А. Изучение зарубежного опыта маркетинговых исследований трудоустройства выпускников вузов. / Л. А. Кадилова – Текст : электронный. // International scientific review of the technical sciences, mathematics and computer sciences, 2019, Boston, USA, February 12-13. – P. 40-50. – URL: <http://international-scientific-review-1-9-V-ISBN978-1-948507-77-6.pdf> (дата обращения: 12.01.2025).
4. Alexander Gardner. The viability of online competency based education: An organizational analysis of the impending paradigm shift. // The competency-Based Education/ Volume 2. Issue 4. 16-November 2017. – URL: <https://www.sciepub.com/reference/307084>. (дата обращения: 12.01.2025). – Текст: электронный.
5. Lexi Anderson. Competency-based education: Recent policy trends. // The competency-Based Education/ Volume 3. Issue 1. 08-January 2018. – URL: https://www.researchgate.net/publication/322358772_Competency-based_education_Recent_policy_trends. (дата обращения: 12.01.2025). – Текст: электронный.

6. Кадилова, Л. А. Инновационный подход в совершенствовании механизма управления системой высшего образования. / Л. А. Кадилова. – Текст: электронный. // «Мировые науки». № 03 (84), 16.03.2024. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnyy-podhod-v-sovershenstvovanii-mehanizma-upravleniya-sistemoy-vysshego-obrazovaniya> (дата обращения: 12.01.2025).
7. Кадилова, Л. А. Совершенствование механизма управления высшим учебным заведением посредством внедрения ГИС в процесс трудоустройства выпускников. / Л. А. Кадилова. – Текст: электронный. // «Экономика и социум», 2024. – № 01 (116) 01.08.2024. – URL: https://www.iupr.ru/_files/ugd/b06fdc_fb01fd61d6d54a67a660987e6aa21ec3.pdf?index=true. (дата обращения: 12.01.2025).

© Кадилова Л. А., 2025