

*Исманилиева Жылдыз Абдимиталиповна,
Кыргыз билим берүү академиясы,
аспирант,
Кыргыз Республикасы, Бишкек шаары*

КРЕДИТТИК СИСТЕМАНЫН АРТЫКЧЫЛЫКТАРЫ

*Исманилиева Жылдыз Абдимиталиповна,
аспирант,
Кыргызкая академия образования,
Кыргызская Республика, город Бишкек*

ПРЕИМУЩЕСТВА КРЕДИТНОЙ СИСТЕМЫ

*Ismanalieva Zhyldyz Abdimalipovna,
Graduate student,
Kyrgyz Academy Education,
Kyrgyz Republic, Bishkek city*

ADVANTAGES OF THE CREDIT SYSTEM

Аннотация: Бул макалада Кыргызстандагы кредиттик система АКШнын кредиттик системасы менен салыштырылып, кемчилдиктер белгиленип, кесиптик билим берүүдөгү мүчүлүштүктөр такталып, алардын себептери талдоого алынды. Ошондой эле, эмгек рыногундагы суроо-талаптар, сунуштоолор болочок адистердин кесиптик даярдыгына тийгизген таасири, окутуучулар менен студенттердин арасындагы мамилелер, эски стереотиптердин азыркы учурга чейин кетпей жаткандыгы, окутуучулардын арасындагы атаандаштыктын жоктугу ж.б. аспектилер каралды.

Аннотация: В этой статье проводится сравнение кредитной системы США, выявляются недостатки и пробелы в профессиональном образовании и анализируется их причины. А также были рассмотрены спрос и предложение на рынке труда, тот факт, что будущие профессионалы все еще востребованы, отсутствие конкуренции среди студентов и др. аспекты.

Annotation: This article compares the credit system in Kyrgyzstan with the US credit system, indentifies, gaps in professional education and analyzes their causes. As well as supply and demand in the labor market, the fact that

future professionals are still in demand, lack of competition among students, etc. aspects were considered.

Түйүндүү сөздөр: эмгек рыногу, билим рыногу, атаандаштык, атаандаштыкка жөндөмдүүлүк, биргелешкен өз алдынча ишмердүүлүк, кредиттик система, АКШнын кредиттик системасы, Кыргызстандын кредиттик системасы, силлабус.

Ключевые слова: трудовой рынок, рынок знаний, конкуренция, конкурентоспособность, совместная самостоятельная деятельность, кредитная система, кредитная система Соединенных Штатов, кредитная система Кыргызстана, силлабус.

Key words: labor market, knowledge market, competition, competitiveness, joint independent activity, credit system, US credit system, Kyrgyz credit system, syllabus.

Киришүү. Дүйнөлүк эмгек рыногунда бул же тигил чөйрөдө иштей турган адистин конкуренцияга жөндөмдүүлүгү биринчи орунда турат. Ошондуктан өнүккөн өлкөлөр ушул багытта өтө чоң изилдөөлөрдү, инвестицияларды жасап жаткандыгы белгилүү. Натыйжада, алар өз өлкөлөрүндө колдонулуп жаткан системаларды, алардын арасында

кредиттик системаны да өркүндөтүү жагына басым жасашат.

КМШ өлкөлөрү да бул багытта абдан жакшы иштерди жасап жаткандыгын байкоого болот.

Азыркы учурда, биздин өлкөбүздө да коомчулук тарабынан кесиптик билим берүүгө киргизилген кредиттик системанын жыйынтыктарына көңүл бурула баштады. Кыргызстандын кесиптик билим берүүдө американын да, европанын да, россиянын да, мурдагы СССРдин да системалары иштеп жаткандыгы белгилүү. Ушулардын кайсылары эмгек рыногундагы жумуш берүүчүлөрдүн талаптарына жооп бере алган, конкуренцияга жөндөмдүү кадрларды чыгарып жатат? Өзгөчө америка менен европанын кредиттик системаларынын кайсынысы биздин шартыбызга туура келет?

Биздин байкоолорубузга караганда, биз америка менен европанын кредиттик моделдерин жакшы өздөштүрө алган эмес экенбиз. Ошол окшоштуктарды жана айырмачылыктарды тактаганда гана биз туура жолго түшөбүз деген ойдобуз. Анда эмесе, аталган системалардын айырмачылыктарын талдап көрөлү.

Изилдөөнүн максаты – кредиттик системанын болочок адистин конкуренцияга жөндөмдүүлүгүн өнүктүрүү, аны ааламдашуу жана маалыматташуу процесстеринин натыйжасында болуп жаткан өзгөрүүлөргө ар качан компетенттүүлүгүн калыптандыруу позициясынан талдоо жүргүзүү.

Изилдөөнүн милдеттери:

1. Дүйнөлүк практикада колдонулуп жаткан кредиттик системалардын түрлөрү, алардын бири-биринен айырмачылыктарын жана окшоштуктарын аныктоо менен аларды практикага киргизүүнүн шарттарын белгилөө.

2. Кредиттик системанын түрлөрүнүн арасынан кайсынысы Кыргыз Республикасынын аймагындагы эмгек рыногунун суроо-талаптарына ылайык, конкуренцияга жөндөмдүү кадрларды даярдоого мүмкүнчүлүк берерин аныктоо.

3. Учурда Кыргызстанда иштеп жаткан кредиттик системанын кайсы элементтерин өркүндөтүү, алмаштыруу керектигин анык-

тап, тийиштүү рекомендацияларды иштеп чыгуу.

Негизги бөлүк

Биринчи айырмачылык – америкалык билим берүүдө мамлекеттик стандарттын жоктугу. Ал эми Кыргызстанда мамлекеттик стандарт бакалаврдын да, магистрдин да билим мазмунун толугу менен аныктайт десек жаңылбайбыз. АКШда мамлекеттик стандарт жөнүндө түшүнүк да жок.

Окуу предметтер болочок бакалаврдын, магистрдин суроо-талаптарына жараша аныкталып, төмөндөгү критерийлер боюнча калыптанат:

- тандалган предмет боюнча билим болочок бакалаврга пайдасы барбы;

- тандалган предмет боюнча окутуучуга тааныштардын жана жогорку курстун студенттеринин сунуштары жана пикирлери.

Ал эми биздин бакалаврлар келечекте пайдасы тийбей турган предметтерге мажбур катыштырылып, убакыт рационалдуу пайдаланылбай, текке кетет. Мисалы, дене тарбия сабактары мамлекеттик стандартта көрсөтүлбөгөндө, студенттер тарабынан массалык түрдө суроо-талапка ээ болмок эмес. Же, дагы бир мисал, Информатика предмети. Кыргызстанда көпчүлүк студенттерге бул предмет зарыл эмес, анткени, алар компьютер менен “сен” деген мамиледе (информатика XX кылымдын 90-жылдарында зарыл болчу, анткени ал мезгилде көпчүлүк адамдар аны кандайча пайдаланууну билген эмес), ошого карабай, азыркыга чейин университеттерде информатика сабагы өтүлүп келет. Албетте, информатика боюнча билимдер керек, бирок көпчүлүк жарандар аны мектепте эле өтүп коюшкан, кайталап, мектепте да, университетте да окута берүүнүн кажети жок деп ойлойбуз. Мында студенттер да, окутуучулар да убактыларын, энергияларын текке кетирип жатышат. Мындан сырткары, студенттерди адистиктер боюнча бөлүү да көп убаракерчиликти пайда кылат. Мисалы, студент бир эле мезгилде англис, немис, араб тилдерин үйрөнгүсү келсе, биздин кредиттик системада ишке ашыруу мүмкүн эмес. Ал чыгыш таануучулукту, аймак таанууну, котормочуну, филологду тандоого аргасыз болот.

Ушул эле мезгилде АКШнын кредиттик системасында булардын үчөөнү тең үйрөнүүгө болот. Салыштырмалуу алганда, биздин кредиттик система комплекстүү түштөнүүсү бар советтик ашканага, ал эми АКШныкы кымбат баалуу ресторанга окшош. Биздин ашканада эртең мененки тамактанууга күрүч ботко, түштөнүүгө биринчиге шорпо же борщ, экинчиге картошка пюре котлет менен жана компот сунушталат. Ал эми кечки тамактанууга бардыгы үчүн дагы бир тамак даярдап коюшат. Күрүчпү же шорпобу – каалайсыңбы-каалабайсыңбы баары бир жейсиң, же бирөөгө берип коюп, жегендей түр көрсөтүп отурасың. Ошол эле мезгилде ресторанга келгенде, каалаганыңды каалаган учурга буйруйсун. Албетте, иш тайпа бар же жок экендигинде эмес. Системанын өзү жана советтик поварларга жана шеф-поварларга акы төлөөнүн суммасы олуттуу айырмаланып турат. Мамлекеттик стандартты таануудан башка дагы чоң проблема бар – ал окутуучулардын эмгек акысын ыйгаруу системасы. Жогорку класстагы шеф-повар эмгек акысы аз ашканада иштөөгө макул болбостугу табигый көрүнүш болуп эсептелет. Жогорку класстагы адис 95% учурда персоналдык повар болуп жумушка орношо алат, жогору жактан түшүрүлгөн көрсөтмө менен иштегенге караганда. Ошого кошумча, биздин “поварлар” студенттерди кайтаруу үчүн жиберилип, бир студент экинчисине жардам беришин көзөмөлдөп турушу керек. Мындай механикалык кыймылдарды кароолдор деле аткарып койот. Квалификациясы төмөн болгон адистен үнөмдөөнү көздөгөн менен, жогору квалификациялуу персонал “повар” болуп иштегенге күйүп жанып кыйратпайт. Ошол окуу жайда жарым кароол болуп кала берет.

Экинчиден, биринчиге тескери болуу менен, факультативдик предметтерди түрдүү схемалардын жардамында тандоо. АКШда стационардуу тайпалар жана староста деген түшүнүк жок. Ал жакта жекече жумушчу пландар бар. Ал эми бизде бардыгы үчүн жалпы программа, жалпы тайпа болгондуктан, студенттин тандоо эркиндиги чектелген, анткени, анын тандоосу жалпы тайпанын

тандоосунан көз каранды. Демейде, биздин кредиттик системада үч факультативдик предметтин бирөөсүн группа менен тандоо сунушталат. Тактап айтканда, группа бир гана предметти тандашы керек. Ошол эле мезгилде, студент сунушталган курстардын бардыгын уккусу келет, же бирөөнү да уккусу келбейт, бирок тандоосуз тандоо методу менен студент үчөөнүн бирөөнү тандоого аргасыз болот. Ал эми АКШда, ошол эле мезгилде, ар бир студент өзүнө керектүү гана предметтерди тандайт. Ошондуктан, ал түрдүү сабактарда түрдүү студенттер менен бирге болушу ыктымал. Бул индивидуализмдин өнүгүшүнө, студенттин өсүшүнө мүмкүнчүлүк берет. Ошол эле мезгилде, бизде тайпалар бар, кураторлор бар, тарбиялык иштердин планы бар ж.б. Булардын бардыгы батыштын жана американын кредиттик системасынын көз карашынан алганда пайдасыз нерселер болуп эсептелет. Тайпанын болушу өзү, анын ичинде атаандаштыктын деңгээлин төмөн түшүрөт. Рационалдуу тандоо теориясына караганда, адам өзүнүн пайдасын максималдаштырууну көздөйт, максатка жетүү үчүн чыгымдарды азайтууну каалайт. Ушул көз караштан алганда, бир группада турган студент, окууга чегерилген физикалык чыгымдарын пландоодо өзүнүн тайпасына ориентир алат. Тайпанын лидери предметти өздөштүрүүдө таанып билүүгө жанын үрөбөйт, анткени ал начар билген студенттердин фонунда жакшы баа аларына ишенет жана көзү жетип турат. Анткени ал окутуучунун бардык талаптарын аткарууга даяр. Жыйынтыгында, үчүнчү-төртүнчү курска келгенде (предметтик окутуучулар тааныш болуп калат) кээ бир байкагыч студенттер канча сабакка катышса, семинардык сабактарда канча суроого жооп берсе, канча өз алдынча иштерди аткаrsa, каалаган баасын аларын билишет. Стационардык группа жок болгондо, студент башкаларга караганда бул предметти жакшы билерин далилдөө үчүн ал тырышып окумак.

Үчүнчүдөн, студенттин окутуучу менен биргеликте өз алдынча иштөөсү. Американын кредиттик системасында студенттин педагог менен биргеликтеги өз алдынча иши биздикине караганда таптакыр башка негиз-

де түзүлөт. Алгачкы жылдары студент менен окутуучунун биргелешкен өз алдынча иштери семинардык иштердин көчүрмөсүнө окшош уюштурулат. Биргелешкен өз алдынча иштердин сааттары тайпадагы студенттердин санынан көз каранды болбойт. Ошентип, 25 кишиден турган группада да, 8 кишиден турган группада да жумасына 1 саат биргелешкен өз алдынча иш жүргүзүлүп келет. Мына ошентип, биринчи тайпада бир студентке 2 мүнөт, ал эми экинчи группада 6 мүнөт берилип келет. Американын кредиттик системасында ар бир студент биргелешкен өз алдынча иштеринин расписаниесине ээ, ага ылайык, окутуучунун каанасына келет. Мисалы, биринчи студент 10.00гө, экинчиси 10.15ке, үчүнчүсү 10.30га ж.б. келет. Окутуучу ар бир студент менен тапшырманы талкуулайт жана баалайт. Тактап айтканда, ар бир студент үчүн жумасына 15-20 минута биргелешкен өз алдынча иштер өткөрүлөт. Ошентип, 25 кишиден турган тайпанын биргелешкен өз алдынча иштери үчүн минимум 6-7 саат каралат. Анткени, ар бир студентке 2 минута, керек болсо 6 минута эч кандай эффект бербейт. Ошондой эле, биздин системада лекцияларга жана семинарларга биргелешкен өз алдынча иштердин эсебинен көп басым жасаларын белгилей кетүү керек. Батыштын кредиттик системасынын көз карашынан алганда, биргелешкен өз алдынча иштерге жана студенттердин өз алдынча ишмердүүлүгүнө бөлүнгөн убакыттын көлөмү стипендиядан кутулуп, студенттерди өз алдынчалыкка көнүктүрөт, окутуучулардын окуу жүктөмүн азайтат, үнөмдөлгөн убакыттын эсебинен алар түрдүү изилдөөлөрдү жүргүзөт, илим менен алектенет.

Төртүнчүдөн, Американын кредиттик системасында атаандаштык абдан жакшы өнүккөн. Окутуучулардын арасындагы, студенттердин баа үчүн, университеттердин арасындагы, илимдин докторлорунун арасындагы ж.б. атаандаштык. Ар бир аспектиге токтололу.

1. Студенттерге жагуу үчүн окутуучулардын арасындагы атаандаштык. Негизинен окутуучулар өздөрүнүн силлабустарын иштеп чыгышат, студенттердин суроо-

талаптарына ориентир алышат, ал эми студенттер өз кезегинде, эмгек рыногунун талаптарына ориентир алышат. Окутуучу, ошентип, эмгек рыногундагы суроо-талаптардан көз каранды. Эгерде ал студенттер үчүн кызыксыз кайсы бир предметти сунуштаса, анда предмети боюнча тайпа топтой албай калышы мүмкүн. Ошондой эле, студенттердин саны чектелүү экендигин эске алуу керек. Эгерде предмет кызыктырбаса, анда студенттер башка окутуучулардын предметин тандашы ыктымал. Ошентип, ал окутуучу студентсиз жана ишсиз калышы мүмкүн. Кесиптештер арасындагы такай болуп туруучу атаандаштык окутуучуну өзүнүн үстүнөн иштөөгө, өз тажрыйбасын жогорулатуу үчүн умтулууга аргасыз кылат. Ошондой эле, өзүнүн студенттери үчүн ар заманда кызыктуу болууга аракеттенүүгө мажбурлайт. 40-50 жашта кайсы бир чет тилди же адистикти үйрөнүү АКШда дайыма, бизде сейрек учурайт.

2. Оң баалардын санынын аздыгын эске алуу системасы АКШда дайыма учуратуу мүмкүн. Бул жобо салтка айланган, милдеттүү шарт. Оң баалардын саны чектелген. Мисалы, А ны тайпанын 10%и алышы мүмкүн, А – группанын 10%га жакыны, В ны тайпанын 15%-20%, демек, В – группанын 15%-20% болушу мүмкүн ж.б.у.с. [1].

Ошентип, бардык студенттердин рейтинги аныкталат. Бул өз кезегинде студенттердин алган билимдери боюнча айырмачылыктарын туюнтат. Качан студенттер бакалаврият боюнча окууну аяктаганда, GPA (grand point average – дипломдун орточо баллынын аналогу) деңгээли боюнча кайсы студент кандай окугандыгын билүүгө болот [2]. Бул болочоктогу жумуш берүүчү үчүн өтө чоң мааниге ээ, анткени ал GPA деңгээл боюнча дароо эле кызматкердин потенциалын баалайт алат. GPA деңгээли боюнча 10% топко кирген студенттер жумушка орношуу боюнча проблемага туш болушпайт, анткени аларды потенциалдуу жумуш берүүчүлөр тез эле талап кетишет деп ишеничтүү айтсак болот. Ал эми бизде, бүтүндөй группа жалаң кызыл дипломго бүтүрсө да, 15 адамдын кимиси өз ишин жакшы билерин, ким

коридордо жүрүп бүткөнүн, бааны суранып алып жүргөнүн аныктоо оор.

Аталган система алгылыктуу артыкчылыктарга ээ. Мисалы, биздин системада студент эптеп эле лекциянын аягына катышуу, семинардык сабактарда үч жолу жооп берип коюу, өз алдынча иштерден бир-көөсүн аткарып коюу жакшы баа алуу үчүн жетиштүү экендигин билет. Чектелген баалар системасында эч кандай баа сага кепил боло албайт. Студент предметти терең билиши керек. Мында семинар сабактарга катышып, 3 суроого жооп берүү менен кутулууга мүмкүн эмес. Жакшы баа алалбайсың. Мындан сырткары, аталган система окутуучулардын субъективизмин нейтралдаштырат жана жокко чыгарат. Мисалы, айрым окутуучудан төрттү алуу тозок, ал үчүн татаал тапшырмалардын бир тобун тапшыруу керек, ал эми экинчи окутуучу төрт менен бешти оңго жана солго чача берет, анткени бул же тигил студент жагат. Кээде жакшы бааларды “сулуу көздөр” үчүн деле коюп койот. Сабактан жаралуучу ийгиликтин ачкычы мугалимде, ал канчалык окуучуларга ишенсе, окуучунун айткан сырларын сактай алса, баарына бирдей жагымдуу мамиле жасаса, так, калыстык менен бааласа анда мугалимдин сабагы ишмердүүлүккө багыттап уюштурулган сабак болот деген ойдобуз. Ошондой эле сабак учурунда түрдүү кызыктуу тапшырмаларды, логикалык оюн өстүрүүчү баш катырмаларды, оозеки эсептөөгө карата мисалдарды, ребустарды, математикалык макал-лакаптарды, табышмактарды колдонсо, ошончолук сабак кызыктуу да, ийгиликтүү да, натыйжалуу да болот [3, 46-6].

Ал эми чектелген баалар системасында андай кылалбайсың, анткени аны адамдардын тобунан бөлүп алып кетесиң. Мындан сырткары, иштеп жаткан студенттердин проблемасы чечилет. Көпчүлүк учурда, студенттер окуу менен катар, кайсы бир жакта иштешет. Бул жумуштан чарчаган студенттин лекция учурунда арткы катарларда уктап калышына алып келет. Жыйынтыктап айтканда, окуу менен ишти параллель алып баруу окуунун эффективдүүлүгүн төмөндөтөт. Атаандаштык системасында баа

алуу үчүн студентте тандоо бар, студент кезде иштөө жана кандайдыр бир акча табуу, бирок анын GPA бузулушу ыктымал, же бардык күчүн келечекте чоң айлык алуу үчүн окууга арноо. Анткени, GPA жогору болгон кадр дайыма суроо-талапта болот [4].

Ал эми Европа кредит-системасында адистиктин мазмуну мамлекет тарабынан аныкталып, стандарт катары бекитилип, мониторинг жасоого жана баалоого ыңгайлаштырылат. Европа кредиттик системасында адистин калыптанышы долбоор катары кабыл алынат. Тактап айтканда, аталган системага кирген жаран инсан жана кесипкөй катары калыптанып чыгат. Мында окутуучулардын, администрациянын студентке карата болгон мамилеси “субъект-объект” эмес, “субъект-субъект” формасында ишке ашырылат. Долбоорду түзүүдө студенттин эмгек рыногундагы атаандаштыкка жөндөмдүү болуу боюнча каалоолору, сунуштары, шарттары, эңсөөлөрү толугу менен эске алынат.

Ал эми биздин кредит-системабызда мамиленин “субъект-субъект” формасына караганда, “субъект-объект” формасы жетишерлик даражада басымдуулук кылат. Анткени, ар бир адистик боюнча стандарт мамлекет тарабынан (ички жана сырткы эмгек рыногундагы суроо-талаптар жана сунуштар эске алынбай) аныкталып бекитилет. Стандарттын долбоору министрликтин тапшырмасы менен, жогорку окуу жайлардын тийиштүү факультети же институту тарабынан даярдалары жашыруун эмес. Бул окуу жай аны эч кандай изилдөөсүз, КМШ мамлекеттеринин тажрыйбаларынын негизинде даярдап берет. Логика боюнча, адегенде ички жана сырткы эмгек базарларындагы бул же тигил адистик боюнча суроо-талаптар жана сунуштар изилдениши керек. Изилдөөнүн жыйынтыктарына ылайык, адистиктин мазмуну такталышы керек. Албетте, мындай маркетингдик изилдөө кымбат болот, өтө чоң финансылык чыгымдарды талап кылат. Бирок кайтарымы да ошончолук пайдалуу болмок.

М.А. Ногаев бул мүчүлүштүктү улуттук квалификациянын алкагында жоюуга боло тургандыгын белгилейт. Анткени, квалифи-

кациянын алкагын жана системасын түзүүгө эл аралык уюмдар жана коомчулуктар кызыгып жатышат. Өмүр бою окуу жана окутуу стратегиясы жарандарга инсандык жана кесиптик өнүгүүнү максат кылат. Квалификациянын улуттук алкагын жана системасын түзүү аркылуу кесиптик билим берүүнү реформалоого мүмкүнчүлүк жана шарт түзүлөт [6].

Корутунду. Макаланы жыйынтыктап жатып, алгачкы этаптарда Кыргызстандагы кредиттик система билим берүүнүн сызыктуу системасынын көп аспектилерин мурастап алды. Негизинен формасын гана өзгөрттү. Мазмунуна тийишкен жок. Мазмун эски боюнча калды. Азыркы учурда Кыргызстандагы кредиттик система СССРдин сызыктуу билим берүү системасынын элементтерин АКШнын кредиттик системасы менен органикалык эмес айкалыштырылган сыпатта иштеп жатат. Эртеби же кечпи, Кыргыз Республикасынын кредиттик системасы Американын кредиттик системасын көздөй, билим берүүнүн эффективдүүлүгүн жогорулатуу максатында реформаланышы толук ыктымал. XX кылымдын 70-жылдары экономика жаатында Нобель сыйлыгынын лауреаты Теодор Шульц билим берүүгө жана илим изилдөөгө чегерилген инвестициялар, экономиканын башка тармактарына жасалган инвестицияларга караганда чоң пайда алып келерин далилдеген [5]. Билим берүү системасынын гана

эффективдүүлүгүн жогорулатуу менен гана өнүккөн экономиканы жана коомду курууга, элдин жашоо деңгээлин жаңы сапаттык бийиктикке алып чыгууга мүмкүн.

Адабияттар:

1. Вагин Ю. «Креативные и примитивные. Основы онтогенетической персонологии и психопатологии». - Пермь: Издательство ПОНИЦАА, 2002. 342 с.
2. Ричард Ф.Фейнман. «Вы, конечно, шутите, мистер Фейнман!» (Перевод с английского Н. А. Зубченко, О. Л. Тиходеевой, М. Шифмана). - Москва. Издательство: КоЛибри, 2008.
3. Положение об организации учебного процесса на основе ECTS в вузах Кыргызской Республики. Утверждено Приказом МОиН КР №824/1 от 6 августа 2009 г.
4. Чучалин А.И. Проектирование образовательных программ на основе кредитной оценки компетенций выпускников // Высшее образование в России. 2008. № 10.
5. Ногаев М.А., Немолякина М.Д., Сулайманкулова Ж.К. Модернизация системы профессионального образования на основе национальной рамки квалификации. // Известия Кыргызской академии образования. – 2010. №4(12). – С. 304-307.

Рецензиялаган:

Добаев К.Д.

педагогика илимдеринин доктору, профессор