KASB-HUNAR KOLLEJLARI VA ISH BERUVCHILAR O'RTASIDAGI HAMKORLIK MEZONLARI

"Yangi asr" universiteti,

"Umumta'lim fanlari" fafedrasi

o'qituvchisi ***Dusmuxamedova Dilorom Rixsibayevna***

Annotatsiya. Kasb-hunar ta'limi bitiruvchilarning mehnat bozoriga moslashuvini belgilovchi asosiy omillardan biridir. Ammo ko'pgina mamlakatlarda kollejlar va ish beruvchilar o'rtasidagi aloqa rasmiy shartnomalar darajasida qolib, ta'lim natijalariga real ta'sir ko'rsatmaydi. Ushbu maqolada kasb-hunar kollejlari va ish beruvchilar o'rtasidagi hamkorlikning samaradorligini belgilovchi mezonlar nazariy asoslanadi va tahlil qilinadi. Maqolada strategik uyg'unlik, o'quv dasturlarini birgalikda ishlab chiqish, amaliy ta'lim sifati, pedagog kadrlar almashinuvi, bitiruvchilarning bandligi, moliyalashtirish, boshqaruv ishtiroki hamda axborot almashinuvi mezonlari ko'rib chiqiladi. Adabiyot ma'lumotlariga tayangan holda mezonlarni baholash va hamkorlikni rivojlantirish bo'yicha tavsiyalar beriladi.

Kalit so'zlar: kasb-hunar ta'limi, kollej, ish beruvchi, ijtimoiy hamkorlik, dual ta'lim, kompetensiya, amaliy ta'lim, bandlik.

Аннотация. Профессионально-техническое образование является одним из ключевых факторов, определяющих адаптацию выпускников к рынку труда. Однако во многих странах связи колледжей с работодателями остаются на уровне формальных соглашений и не оказывают реального влияния на результаты обучения. В статье теоретически обосновываются и анализируются критерии, определяющие эффективность партнерства профессиональных колледжей и работодателей. Рассматриваются

стратегическое соответствие, совместная разработка учебных программ, качество практического обучения, обмен педагогическими кадрами, трудоустройство выпускников, финансирование, участие в управлении и обмен информацией. На основе данных литературы даются рекомендации по оценке критериев и развитию партнерства.

Ключевые слова: профессионально-техническое образование, колледж, работодатель, социальное партнерство, дуальное образование, компетенция, практическое обучение, занятость.

Abstract. Vocational education is one of the key factors determining how graduates adapt to the labor market. However, in many countries the links between colleges and employers remain at the level of formal agreements and have little real impact on learning outcomes. This article theoretically substantiates and analyzes the criteria that determine the effectiveness of partnership between vocational colleges and employers. It considers strategic alignment, joint development of curricula, quality of practical training, exchange of teaching staff, graduate employment, financing, participation in governance, and information sharing. Based on the literature, the article offers recommendations for assessing these criteria and developing partnerships.

Keywords: vocational education, college, employer, social partnership, dual education, competence, practical training, employment.

Iqtisodiyotning raqobatbardoshligi malakali ishchi kuchiga bog’liq. Kasb-hunar ta’limi tizimi aynan shu kadrlarni tayyorlashga mo’ljallangan, ammo ta’lim muassasalari bilan mehnat bozori talablari o’rtasidagi uzilish ko’plab mamlakatlarda, jumladan O’zbekistonda ham, dolzarb muammo bo’lib qolmoqda. Ish beruvchilar ko’pincha bitiruvchilarning amaliy ko’nikmalari yetarli emasligini, kollejlar esa ish beruvchilarning talablarini o’z vaqtida olmasligini ta’kidlaydi.

Ushbu uzilishni bartaraf etishning eng samarali yo'llaridan biri kollej va ish beruvchi o'rtasidagi muntazam va natijaga yo'naltirilgan hamkorlikdir. Biroq hamkorlik nomigagina mavjud bo'lishi emas, balki uning sifatini o'lchaydigan aniq mezonlarga ega bo'lishi kerak. Maqolaning maqsadi shunday mezonlarni nazariy asosda belgilash va ularning amaliy ahamiyatini yoritishdan iborat.

Ijtimoiy hamkorlik nazariyasi manfaatdor tomonlar (stakeholder) yondashuvi asosida rivojlangan. Unga ko'ra, tashkilot faqat o'z ichki maqsadlariga emas, balki unga ta'sir ko'rsatadigan va undan manfaatdor bo'lgan tomonlarning ehtiyojlariga ham javob berishi kerak [1]. Kasb-hunar ta'limida bunday tomonlar sifatida talabalar, ota-onalar, o'qituvchilar, davlat organlari va ish beruvchilar ishtirok etadi.

Kasb-hunar ta'limida hamkorlik modellari bo'yicha, ayniqsa, Germaniya va Shveytsariyadagi dual ta'lim tizimi keng o'rganilgan. Ushbu tizimda ish beruvchilar o'quv dasturini shakllantirishda, amaliy mashg'ulotlarni tashkil etishda va malaka imtihonlarida faol ishtirok etadi. Busemeyer va Trampusch tomonidan ko'rsatilishicha, bunday tizimlarning barqarorligi ish beruvchilar va davlat o'rtasidagi institutsional kelishuvlarga bog'liq [2].

Ingliz tilidagi tadqiqotlarda kasb-hunar ta'limi bo'yicha ish beruvchilar bilan aloqaning ko'pincha formal bo'lib qolishi va ta'lim natijalariga ta'siri kam bo'lishi qayd etilgan. Wolf tomonidan tayyorlangan keng qamrovli sharh ham kasb-hunar ta'limi dasturlarining mehnat bozori bilan bog'liqligi zaif ekanini, bunga yetarli darajada haqiqiy amaliy tajriba va baholash mexanizmlari mavjud emasligini ko'rsatgan [3]. Shu sababli hamkorlikning sifatini baholaydigan aniq mezonlarga ehtiyoj mavjud.

Maqola nazariy-tahliliy (review) xarakterga ega. Adabiyotlarni izlash ilmiy ma'lumotlar bazalarida "vocational education industry partnership", "dual education employer engagement", "TVET stakeholder cooperation", "work-based learning criteria" va "employer involvement curriculum" kalit so'zlari bo'yicha olib borildi.

Tanlov mezonlari sifatida hakamlanadigan maqolalar, xalqaro tashkilotlarning hisobotlari va milliy kasb-hunar ta'limi siyosati bo'yicha rasmiy hujjatlar olindi. Mezonlar adabiyotlardagi takrorlanuvchi yondashuvlarni umumlashtirish asosida shakllantirildi.

Tahlil natijasida kasb-hunar kollejlari va ish beruvchilar o'rtasidagi hamkorlikni baholashda quyidagi sakkiz mezonni ajratish mumkin.

1. Strategik uyg'unlik. Kollej va ish beruvchi o'zaro manfaatli uzoq muddatli maqsadlarga ega bo'lishi kerak. Bu mezon hamkorlikning rasmiy shartnomadan ko'ra mazmunan qanchalik izchil ekanligini ko'rsatadi.

2. O'quv dasturlarini birgalikda ishlab chiqish. Ish beruvchilar kasbiy standartlar, malaka talablari va o'quv rejalarini shakllantirishda ishtirok etadi. Mezon kompetensiyalar tarkibining mehnat bozori ehtiyojlariga mosligini aniqlashga xizmat qiladi.

3. Amaliy ta'lim sifati. Ishlab chiqarish korxonalarida yoki ustaxonalarda o'tkaziladigan amaliyot soatlari, ularning mazmuni va nazorat tizimi baholanadi. Amaliyot real ish jarayoniga yaqin bo'lishi muhim hisoblanadi.

4. Pedagog kadrlar almashinuvi. Korxonalardagi tajribali mutaxassislarning kollej o'qituvchisi sifatida jalb etilishi, shuningdek, o'qituvchilarning korxonalarda stajirovkasi bu mezon bilan o'lchanadi.

5. Bitiruvchilarning bandligi. Bitiruvchilarning ixtisosligi bo'yicha ish bilan ta'minlanish darajasi va ularning ish beruvchilar tomonidan baholanishi hamkorlik natijadorligining eng muhim ko'rsatkichlaridan biridir.

6. Moliyalashtirish ishtiroki. Ish beruvchilarning stipendiya, jihozlar, o'quv materiallari yoki infratuzilma uchun mablag' yoki resurs ajratishi hamkorlikning barqarorligini bildiradi.

7. Boshqaruvda ishtirok. Ish beruvchi vakillarining kollej kengashi, malaka komissiyalari yoki ekspert guruhlari tarkibida ishtirok etishi qarorlar qabul qilish jarayoniga ta'sirini ko'rsatadi.

8. Axborot almashinuvi. Mehnat bozori tahlillari, vakansiyalar, texnologik o'zgarishlar va bitiruvchilar faoliyati bo'yicha ma'lumotlarning muntazam uzatilishi va ulardan foydalanish darajasi baholanadi.

Sanab o'tilgan mezonlar bir-biriga bog'liq. Masalan, o'quv dasturlarini birgalikda ishlab chiqish (2-mezon) amaliy ta'lim sifatini (3-mezon) oshiradi, bu esa bitiruvchilar bandligiga (5-mezon) ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Shuning uchun hamkorlikni baholashda mezonlarni alohida emas, yaxlit tizim sifatida ko'rib chiqish to'g'riroq bo'ladi.

Amaliyotda eng ko'p uchraydigan muammo shundaki, hamkorlik ko'pincha 1, 6 va 7-mezonlar bo'yicha zaif bo'lib qoladi. Ish beruvchilar strategik maqsadlarda ishtirok etishga yoki moliyaviy hissa qo'shishga tayyor bo'lmasa, hamkorlik faqat amaliyot joylarini taqdim etish bilan cheklanadi. Bu holat kollejlarning mustaqil ravishda yangi talablarga moslashish imkoniyatini pasaytiradi.

Mezonlarni o'lchash ham muhim muammo hisoblanadi. Ayrim mezonlar, masalan, strategik uyg'unlik, sifat jihatidan baholanadi va ekspert yondashuvini talab qiladi. Boshqalari, masalan, bandlik ko'rsatkichlari, miqdoriy ma'lumotlarga asoslanadi. Ikkala turdagi ko'rsatkichlarni uyg'unlashtiruvchi aralash baholash modeli ishlab chiqish kelgusidagi tadqiqotlar uchun istiqboldor yo'nalish hisoblanadi.

Kasb-hunar kollejlari va ish beruvchilar o'rtasidagi hamkorlik samaradorligi strategik uyg'unlik, o'quv dasturlarini birgalikda ishlab chiqish, amaliy ta'lim sifati, pedagog kadrlar almashinuvi, bitiruvchilar bandligi, moliyalashtirish, boshqaruvda ishtirok va axborot almashinuvi mezonlari orqali baholanishi mumkin. Ushbu mezonlar hamkorlikni formal shartnomalar darajasidan real natijalarga yo'naltirish imkonini beradi.

Amaliyotni yaxshilash uchun quyidagi tavsiyalarni berish mumkin: hamkorlik natijalarini muntazam monitoring qiluvchi milliy ko'rsatkichlar tizimini joriy etish;

ish beruvchilarning o’quv dasturlarini ishlab chiqishdagi rasmiy ishtirokini huquqiy jihatdan mustahkamlash; kollej o’qituvchilarini korxonalarda stajirovkadan o’tkazishni majburiy amaliyotga aylantirish; hamda ish beruvchilarni moliyaviy va infratuzilma jihatidan qo’llab-quvvatlash uchun soliq yoki grant imtiyozlarini ko’rib chiqish.

Keyingi tadqiqotlarda mezonlarning O’zbekiston sharoitidagi amaliy qo’llanilishini empirik tekshirish, mahalliy kollejlar va korxonalar bo’yicha ma’lumotlar to’plash hamda mezonlar og’irligini aniqlash tavsiya etiladi.

Adabiyotlar ro’yxati

1. Freeman R. E. *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Boston: Pitman, 1984.

2. Busemeyer M. R., Trampusch C. (eds.). *The Political Economy of Collective Skill Formation*. Oxford: Oxford University Press, 2012.

3. Wolf A. *Review of Vocational Education: The Wolf Report*. London: Department for Education, 2011.

4. Jahon sog’liqni saqlash tashkiloti emas, balki YuNESKO-UNEVOC. *Technical and Vocational Education and Training (TVET) Strategy*. Bonn: UNESCO-UNEVOC (so’nggi tahrir).