

PROFESSIONAL TA'LIMDA KADRLAR TAYYORLASH KELAJAGI: TENDENSIYA VA PROGNOZLAR

Ergashev Nodir Erniyazvich,

Professional ta'limni rivojlantirish instituti mustaqil izlanuvchisi

Annotatsiya. Maqolada professional ta'limda kadrlar tayyorlash borasida Respublikada olib borilayotgan amaliy ishlar tahlili keltirilib, professional ta'limning kelajakdagi tendentsiyalari va ular ertangi kun ishchi kuchini qanday shakllantirishi mumkinligi to'g'risida ilmiy prognozlar keltirilgan.

Kalit so'zlar: professional ta'lim, kadrlar tayyorlash, professional ta'limning kelajakdagi tendentsiyalari, ishchi kuchini shakllantirish, ilmiy prognoz.

Professional ta'limning kelajakdagi tendentsiyalarini bashorat qilish texnologiya, jamiyat va iqtisodiyotdagi davom etayotgan o'zgarishlarni tahlil qilishni o'z ichiga oladi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 06.09.2019 yildagi PF-5812-son Farmoniga asosan 20 yildan ortiq faoliyat yuritib kelgan kasb-hunar kollejlari tizimi isloh qilinib, xalqaro tasniflagichning tegishili darajalariga mos ravishda kadrlar tayyorlaydigan tabaqalashtirilgan ta'lim muassasalari faoliyati yo'lga qo'yildi.

Tabaqalashtirilgan ta'lim muassasalari, kasb-hunar maktabi, kollej va texnikumlarda alohida ta'lim dasturlari asosida kadrlar tayyorlanmoqda.

Misol uchun, kasb-hunar maktablari xalqaro tasniflagichning 3-darajasiga mos 9-sinf bazasida o'quvchilarni qabul qiladi, kollejlarda va texnikumlar 11-sinf tugatgan, ya'ni umumiy o'rta ta'lim ma'lumotiga ega barcha fuqarolar qabul qilinadi. Bunda kollejlarda xalqaro tasniflagichning 4- darajasi va texnikumlar 5-darajasiga mos dasturlar asosida kadrlar tayyorlaydi.

Bu ta'lim muassasalarda alohida dasturlar asosida kadrlar tayyorlash uzviylikni cheklaydi.

Xalqaro tajribada profita'lim dasturlari bir ta'lim muassasasi bazasida tayyorlanadi. Masalan Qozog'istonda ham 9-sinf ham 11-sinf bitiruvchilarni bir ta'lim muassasasi bazasi 3-5 darajada kadrlar tayyorlaydi. Bunda faqat o'qitishi davomiyligiga turli xil bo'ladi.

Tabaqalashtirilgan ta'lim dasturlari asosida alohida profita'limda kadrlar tayyorlash yoshlarda kasb o'rganish to'g'risida tushunchalariga ta'sir qiladi va profita'lim jozibadorligini kamaytiradi.

Tahlillarga ko'ra, 2020/2021 o'quv yilida maktablarni 437,5 ming nafar o'quvchilar 11-sinfni bitirib, 123,6 ming nafari (28,2 foizi) oliy ta'lim muassasalariga, 38,3 ming nafari (8,8 foizi) kollej va texnikumlarga o'qishga kirgan, 275,7 ming nafar (63,0 foizi) yoshlar mehnat bozoriga kasbsiz yoki malakasini tasdiqlovchi rasmiy hujjatlarsiz kirib kelgan.

Ma'lumot uchun: Shveysariyada 63 foiz, Avstriyada 60 foiz, Turkiyada 56 foiz, Germaniyada 55 foiz, Finlyandiya 54 foiz yoshlar kasb-hunarga o'qitiladi va mehnat bozorida munosib ish o'rinlari bilan ta'minlanadi.

Yana dunyoda professional ta'limda kadrlar tayyorlash davlat va xususiy sektor ishtirokida boshqariladi va moliyalashtiriladi.

O'zbekistonda asosan davlat tomonidan qisman moliyalashtiriladi. Kasb-hunar maktablari to'liq davlat byudjetidan, kollej va texnikumlar qisman davlat byudjetidan qolgan to'lov-kontrakt hisobidan (PF-5812, PQ-200).

Xususiy sektor ish beruvchilar tomonidan profita'lim boshqaruvi, moliyalashtirish va boshqa jihatlarda o'rni bilinmaydi.

Ish beruvchilar bilan hamkorlikda kadrlar tayyorlashda dual ta'lim shakli juda

samarali usul hisoblanadi.

Dual ta'limni tashkil etishda o'quvchi va ta'lim muassasalarini moliyalashtirish, rag'batlantirish va ularga imtiyozlar berish tartibi belgilanmagan.

Ma'lumot uchun: Shveysariya, Germaniya va Avstriya kabi davlatlarda dual ta'lim shaklida ta'lim olayotgan o'quvchilarga davlat tomonidan yashash, transport va o'qishni boshlash uchun pul to'lanadi. Korxonalar va tashkilotlarda ish faoliyati uchun o'quvchining oylik ish haqqi regressiv shaklda davlat tomonidan qoplab beriladi. Bunda o'quvchiga beriladigan ish haqqi birinchi o'quv yilida 4-5 oygacha, ikkinchi o'quv yilida 2-3 oygacha davlat tomonidan qoplanadi. O'quv bosqichi va kasb xususiyatidan kelib chiqib, Germaniyada 400-800 yevrogacha, Shveysariyada 500-1200 yevrogacha o'quvchiga ish haqqi to'lanadi.

Dual ta'limni tashkil etishda kichik va o'rta biznes vakillarini jalb qilish va ushbu tizimda ularning ishtirokini yo'lga qo'yilmagan.

Ma'lumot uchun: Shveysariyada dual ta'limda o'quvchilar bilan shartnoma imzolaydigan ish beruvchilarning 98,1 foizi kichik va o'rta biznes vakillari va 1,9 foizi yirik korxonalariga to'g'ri keladi.

Korxonalarining o'z mablag'larini sarflashni istamasliklari sababli dual ta'lim shaklida o'rta bo'g'in kadrlarini tayyorlashda ishtirok etishga qiziqish bildirmaydi. Dual ta'limni tashkil etishda ishtirok etadigan ish beruvchilarni moliyalashtirish va ularga imtiyozlar (preferensiyalar) berish bo'yicha qonun hujjatlarida aniq tartib belgilanmagan.

Ma'lumot uchun: Germaniya, Avstriya va Buyuk Britaniya dual ta'limda ishtirok etgan kompaniyalar kadrlar tayyorlov yo'nalish va muddatiga qarab har bir o'quvchi yoki kurs uchun subsidiyalar oladi. Dual ta'limni tashkil etgani uchun daromad solig'i kamaytiriladi va muayyan investitsiyalar uchun qo'shimcha soliq hamda davlat tenderlarida ishtirok etishda imtiyozlari beriladi.

Buyuk Britaniyada 16 yoshdan 18 yoshgacha bo'lgan yoshlarni dual ta'lim shaklida ishga qabul qilish uchun ish beruvchiga har bir o'quvchi uchun 1 000 funtdan beriladi.

Bu erda ertangi kun ishchi kuchini shakllantirishi mumkin bo'lgan ba'zi asosiy tendentsiyalarni keltirib o'tamiz.

1. Shaxsga yo'naltirilgan o'quv tajribalari.

Texnologiya rivojlanishi bilan shaxsga yo'naltirilgan ta'lim ko'proq tarqaladi. Moslashuvchan ta'lim platformalari va sun'iy intellektga asoslangan vositalar o'quv dasturlarini individual ehtiyojlar, imtiyozlar va o'rganish uslublariga moslashtiradi.

Bu yanada samarali va sifatli o'qitishga olib keladi, mutaxassislariga o'z tezligida va o'z shartlariga ko'ra ko'nikmalarni egallashga imkon beradi, natijada malakali va kasbiy kompetensiyaga ega mutaxassis tayyorlanadi.

2. Sun'iy intellekt va avtomatlashtirishning integratsiyasi.

Sun'iy intellekt va avtomatlashtirish o'qitishning mazmuni muhim rol o'ynaydi. Sun'iy intellektga asoslangan platformalar real vaqt rejimida fikr-mulohazalarni taqdim etishi, ma'muriy vazifalarni avtomatlashtirishi va hatto amaliy o'rganish uchun murakkab stsenariylarni simulyatsiya qilishi kuzatiladi.

Mutaxassis sun'iy intellekt yutuqlari bilan hamqadam bo'lish uchun o'z ko'nikmalarini doimiy ravishda yangilashi kerak bo'ladi, bu esa texnologik jihatdan tushunarli va tez o'zgarishlarga moslasha oladigan ishchi kuchiga olib keladi.

3. Uzluksiz va uzviy ta'lim.

Uzluksiz ta'lim sanoatdagi tez sur'atlar bilan o'zgarib turish uchun zarur bo'lgan holda, uzluksiz ta'lim kontsepsiyasi standartga aylanadi.

Xodimlar muntazam ravishda malaka oshirish va qayta tayyorlash, tashkilotlarda o'z-o'zini rivojlantirish, kasbiy bilimni doimiy takomillashtirish va innovatsiyalarni

o'rganish hamda faoliyatida targ'ib qilish madaniyatini oshirish bilan shug'ullanadilar.

4. Kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirishga e'tibor.

Raqamlashtirish, avtomatlashtirish jarayoni odatiy vazifalarni bajarganligi sababli, kasb egasida tanqidiy fikrlash, hissiy aql, etakchilik va muloqot kabi kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirishga katta e'tibor beriladi.

Kuchli kasbiy ko'nikmalarga ega bo'lgan mutaxassislardan ijodkorlik, muammolarni hal qilish va shaxslararo o'zaro ta'sirlarni talab qiladigan holatlarda unga bo'lgan talab oshadi, bu esa ko'proq hamkorlikka va moslashuvchan ishchi kuchiga olib keladi.

5. Raqamli va masofaviy ta'lim modellari.

Masofaviy ish va raqamli aloqa vositalarining o'sishi raqamli va to'liq masofaviy o'qitish modellarini qabul qilishni tezlashtirdi. Virtual sinflar, veb-seminarlar va onlayn kurslar yanada murakkab va qulay bo'ladi.

Ushbu moslashuvchanlik tashkilotlarga geografik jihatdan tarqoq ishchi kuchini tayyorlashga imkon beradi, ta'limdagi to'siqlarni kamaytiradi va yanada xilma-xil va inklyuziv ishchi kuchini ta'minlaydi.

6. Gamifikatsiya va immersiv o'rganish.

Virtual haqiqat (VH) va kengaytirilgan haqiqat (KH) kabi o'yinlashtirish va immersiv texnologiyalar o'rganishni yanada qiziqarli va samarali amalga oshirishga olib keladi. Ushbu vositalar real dunyo stsenariylarini simulyatsiya qilishi va boshqariladigan muhitda amaliy tajribani taqdim etishga yordam beradi.

Professionallar o'z ko'nikmalarini real sharoitlarda amaliyotga tadbiiq qilishlari va mukammallashtirishlari mumkin, bu esa o'z faoliyatlariga muammosiz o'tishlari mumkin bo'lgan yaxshi tayyorlangan xodim bo'lishga olib keladi.

7. Microlearning va Just-in-Time Training

Qisqa, yo'naltirilgan o'quv modullarini o'z ichiga olgan Microlearning bugungi kunda keng tarqalgan. U o'z vaqtida xodimlarga kerakli ma'lumotlarni yetkazishda, o'qitishda asosiy manba bo'lib xizmat qiladi.

Bu yondashuv mashg'ulotlarni nazariya bilan amaliyot birligida olib borishga, olingan bilim, ko'nikma va malakalarni amaliyotga darhol qo'llash imkonini beradi. Kasb egalariga yangi vaziyatlarga tezda moslashish, yuzaga kelgan muammolarga yechim topish imkonini beradi.

8. Tarmoqlararo trening va o'zaro tajriba almashish.

Sanoatlarning birlashishi va integratsion muhitni yaratishda treninglarni tashkil qilish samaralidir. Hamkorlik platformalari bo'limlar va sohalar bo'ylab ma'lumotlarni almashish jarayonini tezlashtiribgina qolmay osonlashtiradi ham.

Bunda xodim ko'p qirrali bo'lib, turli sohalaridagi bilimlarni murakkab muammolarni hal qilish uchun qo'llash, tashkilotlarda innovatsiya va ijodkorlikni rivojlantirishga qodir bo'ladi.

9. Ma'lumotlarga asoslangan o'quv dasturlari.

Ma'lumotlarni to'plash va ularni tahlil qilish ta'lim samaradorligini aniqroq o'lchash bilan bir qatorda xodimning kasbiy ko'nikmalaridagi kamchiliklarni aniqlash imkonini beradi.

Tashkilotlar o'z ta'lim dasturlarini optimallashtirish imkoniyatiga ega bo'ladilar, bu esa resurslarni xodimlarning ishlashi va biznes natijalari nuqtai nazaridan eng yuqori daromad keltiradigan sohalariga investitsiya qilinishini ta'minlaydi.

10. Axloqiy va barqaror trening amaliyotlari

O'quv dasturlarida kengroq ijtimoiy qadriyatlarni aks ettiruvchi axloqiy me'yorlar va barqarorlikka e'tiborni kuchaytirish zarur.

Ta'lim dasturlari axloq, korporativ ijtimoiy mas'uliyat va barqarorlik bo'yicha modullarni o'z ichiga oladi, nafaqat malakali, balki ijtimoiy va ekologik jihatdan ham

ongli ishchi kuchini tayyorlaydi.

Xulosa: Kasbiy tayyorgarlikdagi ushbu tendentsiyalar ko'proq moslashuvchan, malakali va tez o'zgaruvchan dunyo talablariga javob berishga tayyor mutaxassisni tayyorlashda asosiy omil bo'lib xizmat qiladi. Sanoat rivojlanishda davom etar ekan, ushbu tendentsiyalarni qabul qiladigan tashkilotlar raqobatbardosh va innovatsion g'oyalarni ishlab chiqishda ildamlilikni ushlab qoladi.

Shularni inobatga olib, O'zbekistonda barcha ta'lim profita'lim dasturlarini bir ta'lim muassasasi bazasida tashkil qilish, moliyalashtirishning yangi shakllarini ko'rib chiqish davlat-xususiy sektor shaklida, optimallashtirish choralarini ko'rish.

Uzviyligini yo'lga qo'yish, profita'lim jozibadorligini oshirish kabi masalalar yoritish.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 26.02.2021 yildagi Professional ta'lim muassasalarining boshqaruv hamda pedagog kadrlarini qayta tayyorlash va malakasini oshirish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risidagi 106-son qarori. <https://lex.uz/uz/docs/-5309472>

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019 yil 6 sentyabrdagi «Professional ta'lim tizimini yanada takomillashtirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi PF-5812-son Farmoni.

3. Professional ta'limda pedagog kadrlar malakasini oshirish tizimi o'zgaradi. <https://kun.uz/61364430>.