

ТЕХНИКА ОЛИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАСИ БИТИРУВЧИСИНИНГ РАҚОБАТБАРДОШЛИГИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ.

PhD. Н.А. Ниязова

Наманган муҳандислик-қурилиш институти

Ш.Ш. Назарова

Наманган муҳандислик-қурилиш институти

<https://doi.org/10.5281/zenodo.70100001>

Аннотация: Ушбу мақоланинг мақсади битирувчиларни ОТМда касбий таълим олиш жараёнида рақобатбардошлигини ривожлантириш муаммосининг моҳиятли жиҳатларини муҳим ўрганиш, ОТМ битирувчиларининг рақобатбардошлигини ривожлантириш жараёнига мамлакатимиз олий таълимида баҳо берилиши муаммосини ўрганиш ҳисобланади. Олий таълимнинг ҳозирги кундаги ривожланишида рақобатбардош ОТМ битирувчиларини ривожлантиришда айтиб ўтилган қонун-қоидалар ва ёндашувларнинг қиёсий таҳлили амалга оширилади.

Калит сўзлар: Олий таълим муассасалари, ривожлантириш, битирувчи, рақобатбардош, профессионал, стратегик.

РАЗВИТИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКА ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА.

Аннотация: Целью данной статьи является исследование существенных аспектов проблемы развития конкурентоспособности выпускников в процессе профессионального образования в ВУЗах, исследование проблемы оценки процесса развития конкурентоспособности выпускников высшего образования нашей страны. Проведен сравнительный анализ указанных закономерностей и подходов в развитии конкурентоспособности выпускников высших учебных заведений в условиях современного развития высшей школы.

Ключевые слова: ВУЗы, развитие, выпускник, конкурентоспособный, профессиональный, стратегический.

DEVELOPMENT OF COMPETITIVENESS OF TECHNICAL HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS' GRADUATES.

Abstract: The purpose of this article is to study the essential aspects of the problem of developing the competitiveness of graduates in the process of vocational education in higher education, to study the problem of evaluating the process of developing the competitiveness of graduates in higher education. In the current development of higher education, a comparative analysis of the above-mentioned principles and approaches in the development of competitive higher education graduates will be carried out.

Keywords: Higher education institutions, development, graduate, competitive, professional, strategic.

КИРИШ

Ҳалқаро педагогик тажрибаларга кўра, техник олий таълим муассасалари битирувчиларини рақобатбардошлигини ривожлантиришда таълимнинг узвийлиги-узлуксизлиги, таълим тизими фаолиятининг самарадорлиги, таълим олувчининг педагогик-психологик, иқтисодий-ижтимоий, социологик, индивидуал қобилиятларини инобатга олган ҳолда билим беришнинг турли ҳилдаги усул, воситаларини қўллаш орқали, унинг яширин қобилиятларини тўлиқ рўёбга чиқариш учун техник-технология, ижодий муҳит яратиш билан узвий боғлиқдир. Шу сабабли, узлуксиз профессионал таълимда ўқитишнинг

узвийлигини таъминлаш, ўқув-билув жараёнларини ривожлантириш ва ихтисослик фанлар мазмунини амалий кўникмаларга йўналтириш, мутахассис кадрларда ҳаётий ва касбий фаолиятини ташкил этиш учун зарур амалий билимларни изчил ва мақсадли ривожлантириш, “профессионал - олий таълим” муассасаларининг ижтимоий-иқтисодий, услубий-методик, илмий-педагогик ҳамкорлигини янги босқичга кўтариш, таълим тизимида илғор педагогик, рақамли технологиялар ва ўқитишнинг кредит-модул тизими каби замонавий ёндашувлар асосида битирувчиларнинг рақобатбардошлилигини таъминлаш тамойилларини ва методикаларини илм-фан тараққиёти тенденциялари асосида такомиллаштиришни талаб этмоқда.

Таълим ислохотлари доимий равишда ўзгариб турган ҳамда бозор иқтисодиёти шароитида жамиятнинг ҳар бир ишчи аъзосининг рақобатдошлиги муҳим аҳамият касб этади. Жамият алоҳида шахслардан иборат бўлганлиги боис, алоҳида шахсларнинг рақобатбардошлигини ривожлантиришга алоҳида эътибор бериш зарур.

ТАДҚИҚОТ МЕТОДЛАРИ

Рақобатбардош ОТМ битирувчисини ривожлантириш муаммосини бугунги кундаги ҳолатини илмий-назарий ва услубий қиёсий таҳлил қилиш бизга шахснинг ўзига хос тараққиётга мойиллиги, муайян жамиятда ўзгарувчан ҳаёт фаолияти, шунингдек касбий соҳа шароитида шахсга ўзига хослигини аниқлашга имкон бор деган хулоса қилиш мумкин. Шу сабабли, “рақобатдош олий таълим битирувчиси” – бўлажак мутахассис тушунчасини кўриб чиқиш биз томонимиздан инсон шахсининг ўзини такомиллаштириш, шунингдек, унинг касбий фаолияти муаммоларини амалга ошириш нуқтаи назаридан алоқани сақлаб қолиш орқали амалга оширилади.

ОТМнинг рақобатбардош битирувчисини ривожлантириш муаммосининг олий таълим назарияси ва амалиётидаги долзарб шароитини кўриб чиқиш, бугунги кунга қадар мамлакатимиз олий таълимининг бир қатор профессор – ўқитувчилари “ОТМнинг рақобатбардош битирувчиси” тушунчасига атрофлича таъриф бериш, замонавий ижтимоий-иқтисодий шароитда юқори касбий таълим битирувчисини ривожлантириш учун асосий категория сифатида унинг назарий жиҳатларини ишлаб чиқишга ҳаракат қилмоқдалар.

Биз томонимиздан ўтказилган рақобатбардош ОТМ битирувчисини рақобатбардошлигини ривожлантириш бўйича тадқиқот психологик-педагогик ва иқтисодий муаммо ҳисобланади. Рақобатбардош ОТМ битирувчисини ривожлантириш бир қанча сабабларга боғлиқ, улар: олий таълим моҳиятан инертлиги; ОТМ дипломларининг кадрсизланиши; иш берувчи томонидан талабларнинг ўсиб бораётганлиги; замонавий меҳнат бозорининг ўзгартириши ва бошқалар.

Рақобатбардош ОТМ битирувчисини ривожлантириш муаммосининг моҳияти бугунги кунда ёш мутахассислар меҳнат салоҳияти тараққиётининг бозор иқтисодиёти мезонларига мос эмаслиги, мавжуд замонавий меҳнат шароитида битирувчилар меҳнат салоҳиятининг пастлиги – буларнинг барчаси, умуман олганда, ОТМ битирувчиларининг ички меҳнат бозорида рақобатдошлик даражасини сезиларли даражада пасайтиради.

Олий таълим муассасалари ўртасида рақобатнинг кучайиши нуқтаи назаридан алоҳида аҳамият - меҳнат бозорида битирувчиларини рақобатбардошлигига, бандлик муаммоларининг кучайиши, лавозим бўйича ўсишда ОТМнинг талабалар касбий карьерасига таъсир қилиши ҳисобга олинади. Ҳозирги вазият иш берувчилар орасида ёш мутахассисларга бўлган талабни пасайтириши, ОТМда мутахассисларни тайёрлашга

бўлган талабларни ўзгартириши, иш берувчи билан муносабатларини заифлаштирилиши битирувчиларнинг диплом олиш имкониятини ва меҳнат билан таъминланиши имкониятини пасайтиради. Рақобат муҳитида битирувчиларнинг ҳаракат қилиш ва яшаб кетиш имкониятининг чекланганлиги мамлакатимиз касбий тайёргарлик амалиётига стратегик режалаштиришнинг долзарб муаммоларини киритишни талаб қилади.

Бундай ҳолда, олий таълим амалиётида битирувчининг рақобатбардошлигини ривожлантиришни стратегик режалаштириш муаммосини ҳал қилиш ҳақида гапиришимиз мумкин. ОТМ битирувчининг рақобатбардошлигини шакллантиришни стратегик режалаштириш муаммоси муайян касбий фаолиятнинг билим ва кўникмаларини тўплаш ва ривожлантириш жараёнидан бевосита бозор иқтисодиёти шароитида амалга ошириладиган мутахассисларни тарбиялашда ўз аксини топган бўлиб, у ёш дипломли мутахассисларга муайян талабларни белгиловчи ўз қонунларига бўйсунди.

Талабанинг рақобатбардошлигини ривожлантириш жараёнини стратегик режалаштириш муаммосини ҳал қилиш зарурати мутахассисларнинг эътиборини талабанинг касбий ёндашувини ривожлантиришга қаратади, бунда келажакдаги касбий фаолиятининг мазмуни, шу жумладан, иш жойлари учун рақобат билан боғлиқ бўлган касбий муаммоларни ҳал қилиш вариантлари ва усулларини мустақил равишда белгилашга йўналтирилган бўлиши керак. Бунда битирувчининг рақобатбардошлиги мутахассисларнинг шахсий-субъектив натижалари нуқтаи назаридан кўриб чиқиши зарур.

Ушбу тадқиқотнинг негизида битирувчиларнинг рақобатбардошлигини ривожлантиришнинг муаммосини ҳал қилишнинг йўллари яратиш ва ривожлантиришдан иборат яна бир муаммоси - меҳнат бозорини ҳар томонлама диагностика қилиш ва ўқув таълим хизматларини кўрсатишни узатиш масаласини ҳал қилишдир.

Меҳнат муносабатлари соҳасидаги мақсадга эришишда ёш мутахассис рақобатбардош устунлигига эга бўлиши зарур бўлиб, у ОТМ битирувчисининг мавжуд рақобатчилари олдида муайян устунликка эгаллигини англашга имкон беради. Бу ҳолда, талабанинг ўз рақобатбардошлигини мустақамлашга уриниши стратегик ва тактик аҳамиятга эга омиллар гуруҳига таяниши зарур. Шунини алоҳида қайд этиш керакки, стратегик хатти-ҳаракатлари омили стратегик ва тактик мақсадга эришишнинг омили, яъни битирувчининг меҳнат бозорида рақобатлаша олишга тайёр бўлиш керак деган маънони билдиради.

Стратегик хулқ-атвор омилларига қуйидагилар киради.

- талабанинг ҳам ўқишда ва келгусидаги касбий фаолиятида узлуксиз муваффақиятга интилишини билдиради;
- таълим жараёни мобайнида эгалланган ўз-ўзини бошқариш кўникмаларини ҳамда ҳаётдаги интилишларни мустақил бошқариш кўникмаларига эга бўлиши;
- ўзининг келажакдаги мутахассислигини тўлиқ ўзлаштиришга интилиш;
- талаба томонидан шахсий ишчанлик қобилиятининг юқори даражасини намойиш этиш.

Талабанинг олий ўқув юртида ўқиш пайтида тактик хатти-ҳаракатлари омилларига талаба ўзининг стратегик мақсадларига эришиш учун амалга оширадиган ҳақиқий қадамлари киради:

- талаба ОТМ дастури бўйича ўқишни бошлаганидан бошлаб билимларни интенсив ўзлаштириши;

- режалаштириш тизимидан ўз ҳаёти ва ўқишида фойдаланиш;

- ўз тайёргарлигини доимий назорат қилиш ва уни тайёрлаш натижалари жараёни.

Бизнинг фикримизга кўра, нафақат ўқувчиларнинг интеллектуал ва ижодий қобилиятларини ўрганиш, балки меҳнат бозорида муваффақиятли рақобатлашиш қобилиятига асосланиб, профессионал таълим амалиётига стратегик режалаштиришни жорий этишнинг долзарблиги туфайли сўнги йилларда жадал равишда рақобатбардош шахсни ривожлантириш янги ёндашувлар ва таълимда инновацияларни жорий этиш зарурлигини кўрсатмоқда.

ТАДҚИҚОТ НАТИЖАЛАРИ

ОТМ профессор - ўқитувчилари олдига долзарб вазифа қўйилган, у ҳам бўлса, таълим шакллари рақобатбардош ОТМ талабасини ривожлантириш бўйича метод ва воситаларни ҳамда замонавий ўқув назариясини ишлаб чиқиш. Бундан ташқари, ОТМ битирувчиларнинг рақобатбардошлигини ривожлантириш ушбу жараёнда иштирок этган барча қуйи тизимлардаги ишларни қайта кўриб чиқиш заруратини фаоллаштиради, яъни мақсадли, функционал-мазмунли, ташкилий-услубий, баҳолаш, амалиётга йўналтирилган ва инфорацион фаолиятлар.

Мазкур муаммога турли фикрларни сарҳисоб қилган ҳолда таъкидлаш мумкинки, анъанавий зарурий билим, кўникма ва малакалардан ташқари иш берувчиларнинг асосий эътибори мутахассисларнинг касбий эҳтиёжларига, уларнинг меҳнатга мотивацияси, шахсининг ижобий кадриятлари, берилган мақсадли йўналишларга эришиш қобилияти, касбий дунёқарашни доимий равишда кенгайтириш истаги, мустақил такомиллашиш ва мустақил ривожланиш.

ОТМ битирувчиларнинг рақобатбардошлигини стратегик режалаштириш нуқтаи назаридан нафақат ёш мутахассисларда рақобатбардошлик хусусиятларини ривожлантириш билан бир қаторда битирувчиларнинг меҳнат бозорида мавжуд бўлган иш жойларига қизиқиши каби сифатларини ривожлантиришга алоҳида аҳамият берилади.

Бунда замонавий жамиятда юқори малакали мутахассис сифатида битирувчининг рақобатбардошлиги уларнинг касбий фаолияти соҳасидаги чуқур билимлари, ривожланган касбий ва шахсий хусусиятлар, ўзгарувчан ижтимоий-иқтисодий вазиятга мослашувчанлик қобилиятига эга бўлиш, олдига қўйилган вазифаларни бажаришда шахсий жавобгарлик даражасида ўз аксини топади. Шу боис, ОТМнинг рақобатбардош битирувчиси шахсий тавсифларга эга бўлиши керак бўлиб, улар касбий жиҳатдан яхшироқ ривожланиш, меҳнат бозори муайян соҳасида янада қулай ва муваффақиятли жойга эга бўлиш, унинг мутахассис сифатида талаб ва эҳтиёжга эга бўлишга интилиши зарур.

Шубҳасиз, ОТМ битирувчисининг рақобатбардошлигини ривожлантиришни стратегик режалаштириш натижасида юзага келадиган ҳодиса ва жараёнларни ўрганиш, битирувчининг рақобатбардошлиги стратегиясини амалга ошириш механизмларини излаш ва шарт-шароитларни ишлаб чиқишда ифодаланади.

Кўп жиҳатдан бу фундаментал ўзгаришлар охириги йилларда иш берувчилар ва ОТМлар орасидаги ўзаро таъсир тизими хусусияти, шунингдек давлат ва нодавлат ОТМларнинг юқори малакали мутахассисларни тайёрлашда ҳамкорлик тизимининг табиатидан келиб чиқади. Аслида, иш берувчи томонидан ўзининг кадрлар салоҳиятини ривожлантириш ва оптималлаштириш учун малакали мутахассисларни жалб қилиши кўп

борада унинг бозорда яшаш қобилияти ва иқтисодий суръатларини ривожланишининг муҳим омили бўлиб ҳисобланади.

МУҲОКАМА

Биз томонимиздан олий таълимда юзага келган вазиятни таҳлил қилиш кўрсатишича, битирувчиларнинг касбий ўзини ўзи ривожлантириш имкониятларини камайтирувчи асосий омиллар, уларнинг касбий ўсиши секинлаштирувчи ҳамда меҳнат бозорида ёш мутахассислар рақобатбардошлигини оширишига сабаб бўлиши омиллар ҳисобга олишга муҳтож бўлади. ОТМ амалиётида рақобатдош шахсни ривожлантириш унинг касбий ривожланиши имкониятларини камайтирувчи салбий омилларни бартараф этишга имкон беради.

Бугунги кунда ОТМлар томонидан ўз талабаларининг рақобатбардошлигини ошириш бўйича чора-тадбирлари, технологиялари, усуллари ва бошқаларни самарали деб бўлмайди. Шу боис ОТМ талабаларини тайёрлаш сифатини ривожлантириш орқали ишлашга ўргатишнинг янги моделини яратиш, уларнинг рақобатдош устунликларини мустаҳкамлашга ҳисса қўшиши зарур. Ушбу муаммонинг ечимини биз рақобатбардош ОТМ битирувчисини ривожлантиришнинг стратегик режалаштириш амалиётини жорий қилишда таълим стратегиясини ишлаб чиқиш ва рақобатбардошликни шакллантиришда кўрамыз.

ХУЛОСА

Рақобатбардошликни ривожлантириш соҳаси муаммолари- битирувчиларнинг қобилиятларини ўрганиш орқали, у назарий таркиб нуқтаи назаридан тафовутларга эга деган хулосага келдик: концепциянинг таркибини тушуниш, уни услубий асослашга турли хил ёндашувларнинг мавжудлиги; мазкур педагогик феноменни жараён сифатида талқин қилиш, шахснинг мазкур сифати ривожланганлигини умумий, янада муҳим шартларнинг йўқлиги; шахсдаги мазкур сифатларнинг ривожланганлигини аниқлаш ва шу муносабат билан бир қатор ўхшаш муаммоларни ўзида мужассамлаштиради.

Шундай қилиб, шахснинг мураккаб физиологик, интеллектуал ва бошқа таълим ресурсларини акс эттирувчи мураккаб хусусиятлари кесимида "ОТМнинг рақобатбардош битирувчиси" атамасини талқин қилишда унинг ахлоқий-этик жиҳатлари, рақобатбардошликнинг асосий унсурлари касбий моҳирлик, ОТМ битирувчисининг меҳнат бозоридаги рақобатга руҳий тайёрлиги каби омилларни ҳисобга олиш зарур.

Шундай қилиб, ушбу мақолада асосий мақсад, яъни рақобатбардош ОТМ битирувчисини ривожлантириш муаммосига бўлган асосий ёндашувларни аниқлаш, тизимлаштириш ва таҳлил қилиш билан боғлиқ вазифага эришилган.

АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ.

1. Руднева Е.Л. Теоретические основы формирования жизненных и профессиональных ценностных ориентаций студентов. – Кемерово: Н-Университет, 2002. – 300 С.
2. Портер М. Конкуренция. – М.: Изд-во «Вильямс», 2005. – 602 С.
3. Friedrich A. Hayek. Individualism and Economic Order. 3rd ed. MISES, 2011.
4. Эргашев Б.Б. Педагогик стратегия - олий таълим муассасаси битирувчисининг рақобатбардошлигини шакллантиришнинг концептуал асоси. Наманган Давлат Университети Илмий Ахборотномаси. – Наманган. - 2019. - №12. - Б. 229 - 234.
5. Ниязова Н.А. Касб таълими ўқитувчиларини педагогик фаолиятида узлуксиз ривожланиш босқичлари //pedagogs jurnali. – 2022. – Т. 6. – №. 1. – С. 326-337.

6. Niyazova N.A. Advantages of the use of information and communication technologies in education //Scientific Bulletin of Namangan State University. – 2019. – Т. 1. – №. 12. – С. 234-237.
7. Ниязова Н.А. Касб таълими ўқитувчиларини педагогик фаолиятида узлуксиз ривожланиш босқичлари //pedagogs jurnali. – 2022. – Т. 6. – №. 1. – С. 326-337.
8. Niyazova N. Creation of mathematical models for the management of development of gas fields in the water pressure //Теория и практика современной науки. – 2017. – №. 3. – С. 3-7.
9. Niyazova N. Decision which is providing of effective moving of limit of water and gas in northern nish an mine //Теория и практика современной науки. – 2016. – №. 3. – С. 5-7.
10. Naima N. The oil mines which is the determination of indication automated chain of the construction of mathematical models //Теория и практика современной науки. – 2016. – №. 2. – С. 10-12.