



ОЛИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИНИНГ ИШ БЕРУВЧИЛАР БИЛАН ЎЗARO ҲАМКОРЛИГИ (ХОРИЖ ТАЖРИБАСИ)



ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ТАЪЛИМ, ФАН
ВА ИННОВАЦИЯЛАР ВАЗИРЛИГИ ХУЗУРИДАГИ ОЛИЙ
ТАЪЛИМНИ РИВОЖЛАНТИРИШ ТАДҚИҚОТЛАРИ ВА
ИЛҒОР ТЕХНОЛОГИЯЛАРНИ ТАТБИҚ ЭТИШ МАРКАЗИ

ОЛИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИНИНГ ИШ БЕРУВЧИЛАР БИЛАН ЎЗARO ҲАМКОРЛИГИ

(ХОРИЖ ТАЖРИБАСИ)

Методик қўлланма



ТОШКЕНТ
2023

УЎК: 378:327(100)

КБК: 74.58

3 – 49

Зарипов, Л.

Олий таълим муассасаларининг иш берувчилар билан ўзаро ҳамкорлиги (хориж тажрибаси) [Матн] : методик қўлланма / Л. Зарипов, Н. Хайитов, М. Тўхтаева. – Тошкент: “Sano-Standart”, 2023. – 32 б.

ISBN 978-9943-9096-0-1

Мазкур методик қўлланма олий таълим муассасаларининг кадрлар буюртмачилари билан олиб борадиган ҳамкорлик алоқаларини ташкил қилиш, унинг бугунги кун кадрлар тайёрлаш тизимида долзарб эканлигини кўрсатиб беришга қаратилган бўлиб, унинг афзалликлари ҳамда шакллари кенг ёритиб ўтилган. Шунингдек, олий таълим муассасалари ва кадрлар буюртмачилари ўртасидаги ҳамкорликнинг хориж тажрибаси таҳлил қилинган ҳолда, ушбу ҳамкорликни ривожлантириш бўйича бир қатор таклифлар келтирилган.

Ушбу методик қўлланмадан олий таълим муассасалари раҳбар ходимлари, профессор-ўқитувчилар, малака ошириш ва қайта тайёрлашга келган ходимлар, тадқиқотчилар, магистрант ҳамда талабалар фойдаланишлари мумкин.

Таҳрир ҳайъати:

Ш.Якубов, М.Эсанов, Т.Аҳмедов,
А.Эшмуродов, С.Мусамедов, А.Сабриев

УЎК: 378:327(100)

КБК: 74.58

Олий, ўрта махсус ва профессионал таълим йўналишлари бўйича ўқув-услубий бирлашмалар фаолиятини Мувофиқлаштирувчи кенгашнинг 2022 йил 29 октябрдаги 6-сонли йиғилиш баёни ҳамда Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 2022 йил 25 ноябрдаги 388-сонли буйруғи билан нашрга тавсия этилган.

ISBN 978-9943-9096-0-1

© Ўзбекистон Республикаси Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлиги ҳузуридаги Олий таълимни ривожлантириш тадқиқотлари ва илғор технологияларни татбиқ этиш маркази, 2023 й.

КИРИШ

Бугунги глобал дунёда ҳаётимизнинг ҳар бир жабҳасидаги ўзгаришлар жуда тез содир бўлмоқда. Бу ҳолат эса ҳар бир соҳада янгиликлардан бохабар бўлиб, унга мослашишни, янги ғояларни олиб киришни тақозо қилади. Мана шундай тинимсиз ўзгаришларга дуч келаётган соҳалардан бири, шубҳасиз, олий таълим тизимидир. Бугунги кун олий таълим тизимидан жамиятдаги ўзгаришларни кўра оладиган, мавжуд ҳолатни таҳлил қиладиган, рақобатбардош, ўз соҳасининг етук мутахассисларини тайёрлаш талаб қилинмоқда. Ушбу талабга жавоб бериш мақсадида эса юртимиз олий таълим муассасалари (ОТМ) хориж тажрибасини кенг ўрганган ҳолда, кадрлар тайёрлаш жараёнини самарали ташкил қилишга, дарс машғулотларини кўпроқ касбга ва амалиётга йўналтиришга ҳамда мавжуд меъёрий ҳужжатларни мунтазам равишда такомиллаштириб боришга интилоқда.

Дунёдаги олий таълим тизимининг асосий вазифаларидан бири — жамиятдаги барча соҳалар учун етук кадрларни тайёрлашдан иборатдир. Шу мақсадда, олий таълим муассасалари доимо таълим сифатини оширишга ҳамда таълимдаги мавжуд муаммоларни бартараф этишга интилади. Мана шундай бартараф этилиши лозим бўлган асосий муаммолардан бири — бугунги кун олий таълим соҳасида **назария ва амалиёт ўртасидаги тафовутнинг юқорилиги**, яъни олий таълим муассасаларида назарий билимларни етарлича амалиёт билан мустаҳкамланмаётганлиги. Ушбу ҳолат дунё олий таълим тизимида кўзга ташланади ва олий таълим муассасалари мавжуд тафовутни йўқотиш мақсадида турли йўналишларда иш олиб боришмоқда. Дунё тажрибасидан келиб чиқадиган бўлсак, университетлар ушбу ҳолатни асосан иш берувчилар билан ҳамкорликни кенгайтириш орқали бартараф этишга ҳаракат қилмоқда. Олий таълим муассасаларидаги жараёнларда иш берувчилар ролининг ошиши амалдаги меҳнат бозори талабларини ўрганишга ҳамда ушбу замонавий талабларга мос кадрларни тайёрлашга хизмат қилади. Чунки, олий таълим муассасаларининг меҳнат бозори талабларидан келиб чиққан ҳолда кадрлар тайёрлашни йўлга қўйиши бугунги замон талаби ҳисобланади.

Американинг **Корн Ферри** (Korn Ferry) тадқиқотлар институти статистик маълумотларига қараганда, 2030 йилга бориб истеъдодларнинг тақчиллиги туфайли йиллик амалга оширилмаган даромадлар тахминан 8,5 триллион долларга етиши мумкин ва бунинг асосий сабабларидан бири олий таълим муассасаси ва саноат ўртасидаги тафовутнинг



кенгайиши оқибатида етук кадрларнинг етишмаслигидир. Бир томондан, меҳнат бозори шиддат билан ўзгариб бормоқда ва автоматлаштириш технологиялари, техника ютуқларини амалга жорий қилинганлиги натижасида **85 миллион ходим** 2025 йилга бориб ўз ишини йўқотиши мумкин. Бошқа томондан, университетлар янги меҳнат бозори талабларига асосан секин мослашади ёки меҳнат бозори таклиф қилаётган курсларга чекланган ўзгаришлар киритишади. Масалан, янги бакалавриат курсини ишлаб чиқиш кўпинча 18 ойдан кўпроқ вақтни олади ва курслар учун одатий янгиланиш даври ўртача 5 йил. Демак, дунё бўйлаб олий таълим муассасаларида янги йўналишларни очиш ва янги соҳа учун зарур кадрларни тайёрлаш **ўртача 10 йилда** амалга оширилади ҳамда бу бизнес ва саноат нуқтаи назаридан кўп вақт демақдир. Шу сабабли, замонавий меҳнат бозори талаблари сабаб олий таълим муассасалари ва иш берувчилар ўртасидаги ҳамкорликни йўлга қўйиш ҳамда ривожлантириш ҳар қачонгидан ҳам муҳим ҳисобланади.

Мазкур методик қўлланма олий таълим муассасаларининг иш берувчилар билан олиб борадиган ҳамкорлик алоқаларини ташкил қилиш бўйича кенг маълумотларни ва тавсияларни ўз ичига олган бўлиб, улар ўртасидаги ҳамкорлик алоқаларини ривожлантиришни хоҳловчилар учун фойдали қўлланма бўлиб хизмат қилади.

ОЛИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИ ВА ИШ БЕРУВЧИЛАР ЎРТАСИДАГИ ҲАМКОРЛИКНИНГ АҲАМИЯТИ

Олий таълим муассасалари жамиятга етук кадрларни тайёрлаш билан биргаликда, замонавий билимларни қўллаб, турли тадқиқотлар олиб борган ҳолда, техника ютуқларини, замонавий инновациялар, янги ихтиролар ҳамда соҳалар ривожланишига олиб келадиган лойиҳаларни амалда яратиши ҳам лозим. Бунинг учун профессор-ўқитувчилар ва талабаларнинг университет ҳудудида аудиториядан чиқмасдан туриб дарс машғулотларини олиб боришининг ўзи камлик қилади. Назарий билимлар қанчалик кучли бўлмасин, уларни амалиёт билан боғламас эканмиз, кўзлаган мақсадимизга эришолмаймиз. Шунинг учун ҳам олий таълим муассасаларида профессор-ўқитувчилар ҳамда талабаларни касбий амалиётга йўналтириш етук кадрлар тайёрлаш ва соҳа янгиликларини яратишда муҳим омил бўлиб хизмат қилади.

Бугунги кунда олий таълим муассасалари ва иш берувчилар ўртасидаги ҳамкорликни турлича номлар билан изоҳлашади. Жумладан, чет эл адабиётларида университет-саноат ҳамкорлиги (university-industry collaboration), илмий ва бизнес соҳалар ҳамкорлиги (academic-business cooperation), университет-иш берувчилар ҳамкорлиги (university-employers cooperation) сингари синоним атамаларга дуч келамиз. Ушбу атамалар адабиётларда маъно жиҳатдан синоним сифатида қўлланилади. Умумий



қилиб олганимизда, жамиятнинг деярли барча соҳаларидаги муассасалар (давлат ташкилотлари, саноат корхоналари, иқтисодиёт, бизнес ва ҳ.) олий таълим муассасалари учун кадрлар буюртмачилари ҳисобланади. Ҳар иккала томон бир-бирини тўлдиради ва ҳамкорлик алоқаларини ривожлантиришдан манфаатдордир. Юқоридаги жиҳатларни инобатга олган ҳолда, олий таълим муассасаларининг юртимиз олий таълим тизимидаги кадрлар тайёрлашда иш берувчи корхона ва ташкилотлар ҳамда кадрлар буюртмачиларининг роли муҳим ҳисобланади. Олий таълимга оид норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда уларнинг олий таълимдаги иштироки таъкидлаб ўтилган. Жумладан, “Ўзбекистон Республикасида фаолият юритаётган хорижий олий таълим ташкилотлари ва уларнинг филиаллари ҳамда нодавлат олий таълим ташкилотларига давлат буюртмаси параметрларини шакллантириш тартиби тўғрисидаги” Низомга кўра, “олий маълумотли кадрларга бўлган эҳтиёждан келиб чиққан ҳолда кадрлар тайёрлашга буюртмалар берувчи ва келгусида ушбу кадрларни иш билан таъминлаш мажбуриятини ўз зиммасига олган вазирлик, давлат қўмиталари, идоралар ва маҳаллий давлат ҳокимияти органлари” — **кадрлар буюртмачилари** ҳисобланади ҳамда улар “кириш имтиҳонларида энг юқори балл тўплаганларга ўқишни тамомлагандан сўнг кадрлар буюртмачиси тизимида 5 йилдан кам бўлмаган муддат давомида ишлаб бериш шарти билан ўқитиш харажатларини қоплаб берилишини таклиф қилиши” белгиланган. Мазкур таъриф давлат параметрларидан келиб чиққан ҳолда келтирилган бўлиб, кенг маънода, кадрлар буюртмачиларига олий таълим ташкилотлари (ОТТ) томонидан тайёрланадиган кадрларга эҳтиёжи мавжуд, уларни ўз тизимида ишлатадиган барча муассасаларга тааллуқли ҳисобланади. Ҳаттоки олий таълим муассасалари бир вақтнинг ўзида ҳам кадрлар тайёрловчи, ҳам уларга буюртмачи ролида иштирок этиши мумкин. Чунки олий таълим тизимига ҳам таълимда фаолият юритадиган, илмий тадқиқотлар олиб борадиган, етук педагог кадрлар зарур.

Шунингдек, **Олий таълимнинг давлат таълим стандартида** “малака талабларининг асосий мақсади ва вазифаси миллий малака рамкаси, касб стандартлари, кадрлар буюртмачилари, иш берувчи корхона, ташкилот ва муассасаларнинг талаб ва эҳтиёжларидан келиб чиқиб” белгиланиши ёзиб қўйилган. Бундан кўриниб турибдики, олий таълимда кадрлар буюртмачилари, иш берувчи корхона ва ташкилотларнинг иштироки муҳимлиги англашилган ҳамда улар билан ишлашнинг ҳуқуқий асослари яратилган. Албатта, ушбу ҳолат улар билан ишлаш ривожланганлигидан далолат бермайди. Амалда олиб қарасак ҳам, юртимиз олий таълим

муассасалари бу каби ҳамкорликини тўлиқ англаб етмаган ва уларда бунақанги ҳамкорликини кенгайтириш зарурати мавжуд.

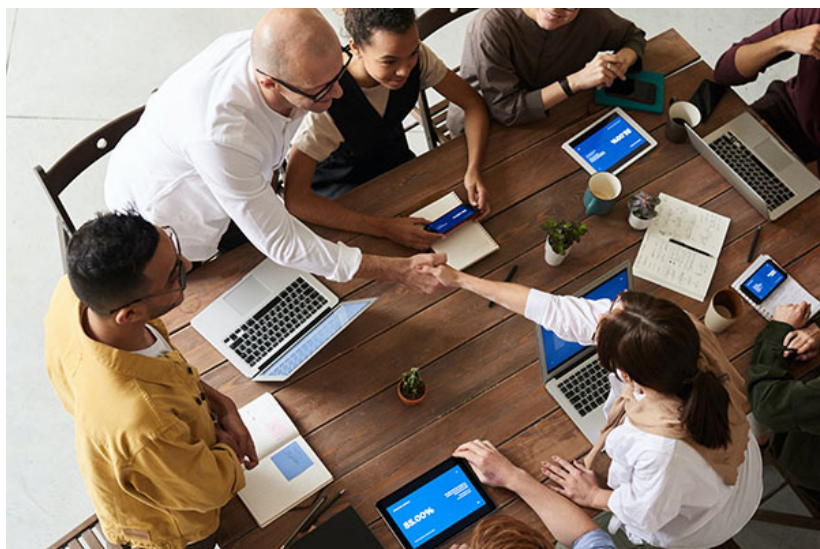
Мазкур ҳамкорлик алоқаларининг кенг йўлга қўйилиши барча томонлар учун фойдали ҳисобланади ҳамда кўплаб афзалликларга эга.

ОТМ учун афзалликлари. Иш берувчилар билан ўзаро ҳамкорлик олий таълим муассасалари томонидан чуқур ўйланган ҳолда, аниқ мақсад ва лойиҳалар учун жалб қилиниши лозим. Бунда қисқа ва узоқ муддатли мақсадлар белгилаб олинади. Ушбу ҳамкорлик орқали университетлар молиявий ресурсларни жалб қилиши ва ўзининг молиявий ҳолатини яхшилаб олиши мумкин. Айрим университетлар илмий тадқиқотларни тижоратлаштириш натижасида келиб чиқадиган патентлар ва лицензияларнинг потенциал молиявий мукофотлари туфайли саноат/бизнес шерикликларига интилишади. Бу жараён университетларга ҳукумат томонидан молиялаштиришдаги бўшлиқни камайтиришга ёрдам беради. Саноат/бизнес томонидан ҳомийлик қилинган тадқиқотлар натижасида яратилган патентлар баъзан компаниялар ва университетлар ўртасида тақсимланади. Мақсад шундаки, университет патент даромадларини бозорга йўналтирилмаган фаолиятни, масалан, институтларнинг ўқитиш миссиясини қўллаб-қувватлаш учун ишлатади.

Бундан ташқари, профессор-ўқитувчилар университет лабораторияларида мавжуд бўлмаган илғор илмий асбоб-ускуналардан фойдаланиш имкониятига эга бўладилар. Ушбу жиҳозлар профессор-ўқитувчиларга қўшимча тадқиқот йўналишларини давом эттиришга имкон беради ва профессор-ўқитувчилар фаолияти самарадорлигига ҳисса қўшади (қўшимча ташқи маблағлар, нашрларни кўпайтириш сингари).

Шунингдек, университетлар иш берувчилар билан ҳамкорлик алоқалари орқали бакалавриат ва магистратура талабалари учун амалиётни ташкил қилиш ҳамда келажақда иш топиш имкониятларини кенгайтиради. Бундан ташқари, ўқув-меъёрий ҳужжатларни ишлаб чиқишда иш берувчиларнинг иштироки ҳам етук кадрлар тайёрлашда муҳим омил ҳисобланади.

Иш берувчилар учун афзалликлар. ОТМлар билан ҳамкорлик компанияларнинг ички тадқиқот ва ишланма дастурларини рағбатлантириши мумкин. Университет тадқиқотчилари саноат олимларига инновацион жараёнлар ва эҳтимолий маҳсулотларни лойиҳалаш ҳамда ривожлантириш учун фойдали бўлиши мумкин бўлган зарур тадқиқотларни аниқлашда ёрдам беради. Илғор тадқиқотларга биринчи бўлиб киришиш ва амалга ошириш саноат компанияларига бозордаги рақобатда катта устунлиқни тақдим этади. Бу орқали уларнинг эҳтимолий



маҳсулотларни лабораториядан бозорга кўчириш вақти қисқаради. Вақт нуқтаи назаридан ҳам, инновацион жиҳатдан ҳам янги маҳсулот компанияга улкан фойда олиб келади ва уларнинг бозордаги мавқеини мустаҳкамлайди.

Университетлар билан ҳамкорлик олиб бориши компанияларнинг ижтимоий обрўсини оширади. Кўпинча университет ва саноат тадқиқотчилари тадқиқот натижаларини тавсифловчи журналлар мақолаларига ҳаммуаллифлик қиладилар. Қўшма нашрларнинг мавжудлиги компаниялар учун ўз обрўсини ошириш ва жамоатчилик билан алоқаларни ривожлантириш воситаси сифатида қўлланилади.

Ушбу ҳамкорликни йўлга қўйиш орқали компанияларда муайян ўзгаришлар ҳам мавжуд бўлади. Агар компания академик тадқиқотчилар билан алоқа ўрнатса, унда янги ғояларга кириш ҳуқуқини “сотиб олган” бўлади. Бу ҳолат эса янги, фойдали патентларга олиб келиши мумкин бўлган тижорат сирларини яратади. Бундан ташқари, агар университет тадқиқотчилари патент ишлаб чиқсалар, тадқиқотга ҳомийлик қилган компания кўпинча маҳсулотни лицензиялаш ҳуқуқига эга бўлади ва бу ҳуқуқ орқали саноат етакчиларига айланиб олиши мумкин.

Шунингдек, университетлар кичик тадқиқотларини ўтказиш учун арзон лаборатория майдонини тақдим этади. Шундай муҳим бўлган соҳалардан бири клиник синовлар майдонидир. Тиббиёт компаниялари дори-дармонлар, қурилмалар ва янги техникаларнинг клиник синовлари-

ни ўтказиш учун университет ҳамкорликларидан фойдаланадилар. Бу саноат учун арзонроқ, чунки университет касалхоналари кўп сонли беморларни қабул қилиш имкониятига эга ҳисобланишади.

Бундан ташқари, университетлар билан ҳамкорлик компанияларнинг тадқиқот ва ривожланишини (research and development — R&D) мустаҳкамлайди. Жорий тадқиқотлар натижасида инновацион маҳсулотларни ишлаб чиқариш ёки саноат ривожланишини янада фойдали соҳаларга йўналтириш мумкин бўлади. Университет тадқиқотчилари саноат олимларига дизайн ва техник муаммоларни ҳал қилишда ёрдам беришади. Кўпинча компания ходимлари университетдаги ҳамкорлари билан янги тадқиқот усулларини ўрганадилар ва бу жараён ҳар иккала томон учун тажриба алмашишга ажойиб имконият ҳисобланади.

Ижтимоий афзалликлари. Жамият инновацион маҳсулот ва технологиялар орқали университет-саноат тадқиқот ҳамкорликларидан фойда кўради. Чунки саноат/бизнес ҳомийлигидаги университет тадқиқотлари кўпинча жамиятга фойда келтирадиган амалий дастурларга айлантирилади.

Ҳамкорлик натижасида ишлаб чиқилган инновацион маҳсулотнинг амалга жорий этилиши орқали жамиятнинг муайян соҳасидаги муаммолари бартараф этилади ҳамда инсонлар яшаш тарзига ижобий таъсир кўрсатади. Масалан, ижтимоий иловалар, янги такомиллаштирилган тиббий асбоблар, янги техникалар, энергиядан фойдаланишни самарали ташкил қилувчи механик қурилма, турли хавфлардан огоҳлантирадиган технологиялар, чиқиндини қайта ишлаш ускунаси, яшил энергия олиш асбоблари сингари ҳар қандай инновацион технологиялар, энг аввало, жамият ҳаётини яхшилашга қаратилган. Бундан ташқари, компаниялар билан фаол ҳамкорлик сабаб университет талабаларининг ишларга жойлашиши ҳам жамиятдаги ишсизлик масаласини бартараф этишда кўмаклашади.

ОЛИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИНИНГ ИШ БЕРУВЧИЛАР БИЛАН ЎЗАРО ҲАМКОРЛИГИНИНГ ТАШКИЛИЙ ШАКЛЛАРИ

Олий таълим муассасаларининг иш берувчи корхона ва ташкилотлар билан олиб борадиган ҳамкорлик алоқаларининг турли ташкилий шакллари мавжуд. Соҳа бўйича тадқиқот олиб борадиган мутахассислар ушбу шакллари алоқа давомийлиги ва технологиялар оқимига қараб турлича таснифлашади.

Мазкур ҳамкорликни тадқиқ қилган олимлар Гопалакришнан ва Санторо олий таълим муассасаларининг иш берувчилар билан ўзаро ҳамкорлиги ташкилий шакллари қуйидаги тўртта таснифга бўлади:

1. Тадқиқотни қўллаб-қувватлаш (research support) (жамғарма/васийлик фондлари ташкил қилган ҳолда)

2. Кооператив тадқиқотлар (cooperative research) (институционал келишувлар, гуруҳ келишувлари, институционал имтиёзлар, қўшма лойиҳалар)

3. Билимлар алмашинуви (knowledge transfer) (битирувчиларни ишга олиш, шахсий алоқалар ўргатиш, институционал дастурлар, кооператив таълим)

4. Технологиялар алмашинуви (technology transfer) (тадқиқотлар орқали маҳсулотни ишлаб чиқиш ва тижоратлаштириш фаолияти).

Уларнинг фикрига кўра, мазкур ҳамкорлик алоқалари умумий қилиб, босқичларга бўлинмаган. Ҳар бир университетнинг иш берувчилар билан ҳамкорлик алоқалари ўзига хос ҳисобланади ва умумий қилиб олганда, юқоридаги тўртта шаклдан айримлари, баъзан барчаси амалда намоён бўлади.

Олий таълим муассасалари ва иш берувчилар ўртасидаги ҳамкорликнинг ташкилий шакллари ҳамда босқичларини, уларнинг қай даражада эканлиги тўлиқ таснифланган шакли мавжуд эмас ва унинг шакллари илмий жамоатчиликда кўплаб баҳс-мунозараларга сабаб бўлмоқда. Шундай бўлса-да, мутахассислар томонидан турли ёндашувлар таклиф қилиниб келмоқда. Жумладан, Бонарссорси ва Писсалуга томонидан таклиф қилинган шакллар кўлами нисбатан кенг бўлиб, олтига йўналишларга бўлинган ҳамда ҳамкорлик кўринишларини тўлиқ қамраб олишга қаратилган (**1 жадвал**).

Ҳамкорликнинг ташкилий шакллари	
Шахсий норасмий муносабатлар (Personal informal relationships)	академик қўмак
	индивидуал маслаҳат (пуллик ёки бепул)
	ахборот алмашиш форумлари
	корпоратив алмашинув
	ходимлар алмашинуви
	қўшма конференциялар
	қўшма нашрлар
	университет-саноат ходимлари ўртасидаги ўзаро муносабат
Шахсий расмий муносабатлар (Personal formal relationships)	қўшма ёки индивидуал маърузалар
	талабалар амалиёти
	сендвич курслари (ўқиш-иш-ўқиш)
	талабаларнинг саноат лойиҳаларида иштирок этиши
	грантлар, стипендиялар
	докторантурадаги алоқалар
	илмий ишларга биргаликда раҳбарлик қилиш
	алмашинув дастурлари
	профессор-ўқитувчилар учун грантли таътил
	битирувчи ва етук мутахассисларни ишга жойлаштириш
	университет ёки ишлаб чиқариш биноларидан фойдаланиш

Учинчи томон иштироки (Third party participation)	институционал маслаҳат
	маслаҳат марказлари
	алоқа бўлимлари (университетлар ёки саноатда)
	умумий ёрдам бўлинмалари (шу жумладан, технологияларни узатиш ташкилотлари)
	давлат идоралари
	минтақавий технологиялар узатиш тармоқлари
Расмий мақсадли шартномалар (Formal targeted agreements)	саноат бирлашмалари (брокер сифатида фаолият юритади)
	Технологик брокерлик компаниялари
	Шартномавий тадқиқотлар (шу жумладан, техник хизматлар шартномаси)
	патент ва лицензия шартномалари
	кооператив тадқиқот лойиҳалари
	университетлар ёки профессор-ўқитувчилар томонидан компанияларда акциядор бўлиш
	тадқиқот ресурслари алмашинуви
	қўшма ўқув дастурларини ишлаб чиқиш
	қўшма тадқиқот дастурлари
	ходимлар учун малака ошириш дастурлари

Расмий мақсадли бўлмаган шартномалар (Formal non-targeted agreements)	ҳамкорлик учун кенг келишувлар
	раҳбарлар ва маслаҳат кенгашлари
	университет лавозимларини молиялаштириш
	университет бўлимларида саноат томонидан ҳомийлик қилинган илмий тадқиқот ишлари
	тадқиқот гранти, совғалар, молиявий ёки асбоб ускуналарга, муайян бўлим ва илмий ходимларга йўналтирилган хайр-эҳсонлар
Йўналтирилган тузилмалар (Focused structures)	ассоциация шартномалари
	инновация/инкубация марказлари
	илмий тадқиқот, илмий ва технологик парклар
	университет-саноат консорциуми
	университет-саноат кооператив тадқиқот марказлари
	мулкчилик шўъбалари
	бирлашмалар

1-жадвалда ҳамкорлик шакллари тизимли кўриб чиқилган. Шунинг таъкидлаш жоизки, олтита гуруҳ ташкилий иштирокнинг ортиб бораётган даражасини намоён этади, уларни қисқача уч босқичда таҳлил қилиш мумкин: **(а) университетдан ташкилий ресурсларни жалб қилиш; (б) шартнома муддати; ва (с) расмийлаштириш даражаси.** Биринчи жиҳатга келсак, агар фирманинг университет билан алоқаси академик шахс сифатида имзоланган шартномасиз бўлса, университет томонидан ташкилий ресурслар иштироки йўқ ҳисобланади.

Бундан ташқари, университетнинг ресурслардаги иштироки расмий шахсий муносабатлардан тоифалар бўйича йўналтирилган тузилмаларгача ошади, бунда бутун университет саноат билан ҳамкорлик қилиш учун муайян тузилмаларда иштирок этади. Университетлар ва фирмалар ўртасидаги шартноманинг давомийлиги, иккинчи босқич



сифатида, шахсий расмий муносабатларда қисқа (қайта тикланадиган бўлса ҳам), йўналтирилган тузилмалар ҳолатида узоқ муддатли бўлиши мумкин. Учинчи томон иштироки томонидан ташкил этилган университетлар ва саноат ўртасидаги муносабатлар бундан мустасно. Агар ҳамкорлик муносабатлари барқарорроқ бўлса, шартнома узоқ давом этиши мумкин. Шартномани расмийлаштириш, учинчи босқич, шахсий норасмий муносабатлар учун паст даражада ёки умуман йўқ. Шахсий расмий муносабатлар ва учинчи шахслар иштироки учун шартноманинг расмийлаштирилиши мавжуд.

Россиялик мутахассислар ҳам ўз изланишларида иш берувчилар ҳамда ОТМлари ўртасидаги ҳамкорликнинг турли шакллари мавжудлигини таъкидлаб ўтишган. Давиденко, Пересипкин, Верзуновалар фикрига кўра, бугунги кунда университет ва иш берувчилар ўртасидаги ҳамкорликнинг энг кенг тарқалган йўналишлари қаторига қуйидагилар киради:

- талабаларнинг ҳақиқий иш жойларида амалий машғулотлари;
- меҳнат бозорида талабга эга бўлган таълим хизматлари қўламини кенгайтириш;
- мутахассисларни тайёрлаш сифатига қўйиладиган талабларни биргаликда ишлаб чиқиш;
- етакчи минтақавий кадрлар буюртмачиларининг фикрларини ҳисобга олган ҳолда, таълим ва дастур ҳужжатларини ишлаб чиқиш;

➤ кадрлар буюртмачилари-амалиётчилар томонидан университет талабалари учун ўқув машғулоти, шу жумладан, маъруза курслари, семинарлар, маҳорат дарслари, бизнес ўйинлари ва шу каби машғулотларни ўтказиш;

➤ битирувчиларнинг якуний давлат аттестациясида кадрлар буюртмачиларининг иштироки;

➤ ўқитувчиларнинг ҳам ҳақиқий иш жойларида амалиёт ўташи;

➤ университетда кадрлар буюртмачилари вакилларининг малакасини ошириш;

➤ кадрлар буюртмачиларининг илмий-амалий конференциялар, ўқув лойиҳалари, илмий сессиялар ва шунга ўхшаш тадбирларда иштирок этиши;

➤ лойиҳа интеграцияси (қўшма илмий тадқиқотлар, кадрлар буюртмачилари корхоналарида университетнинг базавий бўлимларини очиш, қўшма тадқиқотни талаб қилувчи компанияларни яратиш ва бошқалар);

➤ битирувчиларни ишга жойлаштириш;

➤ муайян ҳудудлар эҳтиёжларини ҳисобга олган ҳолда, касб-ҳунар таълими мазмунини такомиллаштириш мақсадида ҳудудий маслаҳат кенгашлари ва бирлашмаларини ташкил этиш ва уларда биргаликда иштирок этиш ва ҳ.к.

Таъкидлаганимиздек, университет-саноат ҳамкорлигининг ташкилий шакллари тўлиқ, мукаммал қамраб олган бирорта универсал модель мавжуд эмас. Лекин, мисол сифатида келтирилган шаклларда мутахассислар ушбу ҳамкорликни йўналишларга бўлган ҳолда таснифлашга ҳамда мавжуд шаклларни кенг қамраб олишга ҳаракат қилишган. Келтириб ўтилган мисоллар ҳамкорлик алоқаларининг бугунги кундаги энг муҳим ва кўп учрайдиган шакллари бўлиб, улар глобал дунёда йилдан-йилга кўпайиб, янгиланиб бормоқда.

ОЛИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИ ВА ИШ БЕРУВЧИЛАР ЎРТАСИДАГИ ҲАМКОРЛИКНИ ШАКЛЛАНТИРИШ ЖАРАЁНИ

Бугунги кунда ҳар бир соҳадаги жадал ривожланишлар жамиятга кенг имкониятлар тақдим этмоқда. Фақатгина мана шу тақдим этилаётган имкониятларни тўғри шакллантириш ҳамда самарали фойдаланиш лозим. Олий таълим муассасалари ва иш берувчилар ўртасидаги ҳамкорлик алоқаларини кенг йўлга қўйиб, ривожлантириб борилса, бу жараён барча томонлар учун ижобий натижалар олиб келади. Энг аввало, ушбу ҳамкорликни шакллантириш жараёнини амалга ошириш керак бўлади. Олимлар Анкраҳ (Ankrah) ва Омар ал-Табба (Omar Al-Tabbaa) мазкур ҳамкорликни шакллантириш жараёнини қуйидаги беш босқич ва ҳар бир босқични эса муайян қадамларга бўлади:

Биринчи босқич. Ҳамкорликни аниқлаш

- мақсадни белгиланг
- эҳтимолий ҳамкорларнинг имкониятлари ҳақида умумий маълумотга эга бўлинг
- олдиндан мавжуд бўлган муносабатларни кўриб чиқинг

Иккинчи босқич. Алоқа ўрнатиш

- бўлажақ ҳамкорларни аниқланг
- муносабатга киришинг

Учунчи босқич. Ҳамкорларни баҳолаш ва танлаш

- эҳтимолий ҳамкорларнинг стратегик манфаатларини холисона баҳоланг
- эҳтимолий ҳамкорларнинг ҳақиқий ва эътироф этилган имкониятларини таҳлил қилинг
- тегишли шериклар иштирокини аниқланг ва ташкил қилинг
- ҳамкорларни танланг

Тўртинчи босқич. Ҳамкорлик бўйича музокаралар

- ҳамкорликни белгиланг
- ҳамкорликнинг мақсади ва миссиясини аниқланг ҳамда келишиб олинг
- муайян ҳаракатлар учун аниқ умумий мақсадларни аниқланг
- ҳамкорликнинг ташкилий тузилмасини белгиланг
- ҳамкорликни бошқаришга аниқ вазифаларни белгиланг
- режаларни келишиб олинг
- муддатларни белгиланг
- чора-тадбирлар бўйича келишиб олинг
- оралиқ ва якуний натижаларни белгиланг

Бешинчи босқич. Шартномани имзолаш

➤ ҳамкорлик ва/ёки интеллектуал мулк шартномасини тайёрлаш ҳамда имзолаш

ОТМ ва иш берувчилар ўртасида ҳамкорлик бошланиши юқорида келтирилган босқич ва қадамларни қамраб олади. Уни шакллантиришдаги биринчи босқич ҳамкорлик мақсадини аниқлаш ва ундан кейин ҳамкор топишдир. Ҳамкорларни танлашда муайян мезонлар белгиланади. Лекин ҳамкорларни танлаш мезонлари қандай бўлишидан қатъи назар, бўлажак ҳамкорларни топиб, ҳамкорлик учун барча саъй-ҳаракатларни амалга ошириш керак. Чунки бундан барча катта фойда олиши мумкин. Шунингдек, ҳамкорлик тажрибаси ҳам бундай алоқаларни ривожлантиришда наф келтиради. Ҳамкорлар ўртасидаги олдиндан мавжуд муносабатлар муҳим бўлиб, бу ташкилотлар ўртасидаги ишончни таъминлайди. Улар ўртасидаги қайта-қайта ўзаро алоқа бўлганлиги ташкилотлараро ишончни аста-секин шакллантиради.

Ҳамкорликнинг шаклланиш босқичида унинг бошқарув ва маъмурий жавобгарликларини, шу жумладан, молиявий жавобгарликни аниқ белгилаш ҳам муҳим аҳамиятга эга. Бундан ташқари, шериклар томонидан танланган умумий бошқарувчи раҳбарлигида ҳамкорлар ва шерикликнинг мақсадига мос келадиган умумий ташкилий тузилмани белгилаб олиш зарур. Шунингдек, ҳамкорлик ҳаракатлари йўналишида аъзоларнинг тенг иштироки муҳим ҳисобланади. Ҳамкорлик муваффақиятли давом этиши



учун амалга ошириладиган лойиҳа режалари ҳамкорлар томонидан ўзаро келишилади ва ундаги муҳим босқичлар аниқ кўрсатилади. Оралиқ ва якуний натижаларни белгилаш ҳамда ҳамкорлик жараёнида низоларнинг олдини олиш учун томонлар ўртасидаги барча фарқлар ўрганилиб, ҳал қилиш механизмлари ўйланган бўлиши зарур. Ўзаро муносабатлар аниқлангандан сўнг, ҳамкорликнинг расмийлиги ва мураккаблигига қараб, ҳуқуқий шартнома билан мустаҳкамланади.

Кўп ҳолларда университетлар қўллаб-қувватлайдиган баъзи бошланғич компаниялар инкубация марказларига айланадилар. Инкубация марказлари ўқитувчилар ёки талабаларга ўзларининг тадқиқот маҳсулотларини ишлаб чиқишда ёрдам берадиган бўлинмалар бўлиб хизмат қилади. Масалан, коллеж ва университетлар яқинида ташкил этилган бундай марказлар профессор-ўқитувчилар тадқиқотиغا асосланган ҳолда, стартап компанияларини жойлаштиради. Бу университет-саноат ҳамкорлигининг анъанавий шакли бўлиб, натижада стартаплар пайдо бўлади. Ҳозирги кунда университет профессор-ўқитувчилари тадқиқотидан стартап компанияларни ривожлантириш институтларнинг турли маъмурий бўлимларида жойлашган.

Албатта, ҳар қандай ҳамкорлик турли камчилик ва хатарлардан холи эмас. Университет ва саноат ўртасидаги ҳамкорлик муносабатларининг афзалликларига қарамай, ОТМлар учун бир қатор камчиликлари ҳам мавжуд. Юқори даражадаги келишувлар ва ундаги ҳуқуқий мажбуриятлар университет профессор-ўқитувчилари ўзларининг тадқиқот кун тартибини белгиламасликларини англатади. Университетлар ва тадқиқот алоқаларини ўрнатадиган компаниялар ўртасида мулкчилик муаммолари пайдо бўлиши мумкин. Айрим университет тадқиқотчиларига чоп этилган ёки тақдим этилган натижаларга тегишли методология тафсилотларини нашрларда ёзишга рухсат берилмайди. Кўпинча компаниялар тадқиқотни ўтказишда қўлланилган усуллар компаниянинг тижорат сирини ташкил этиши ва ҳимоя қилиниши кераклигини таъкидлайдилар. Бу каби чекловларни компания нуқтайи назаридан тушуниш мумкин, аммо тадқиқотчилар учун академик эркинлик муҳим ҳисобланади ва бу ҳолат ҳамкорлик шартномаларида ҳисобга олиниши зарур. Умумий қилиб оладиган бўлсак, томонлар ҳамкорликнинг барча жабҳаларини пухта ўйлаган ҳолда амалга оширишса, ҳеч қандай низоли ҳолатларга ва муваффақиятсизликларга дуч келишмайди.

ОЛИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИ ВА ИШ БЕРУВЧИЛАР ЎРТАСИДАГИ ҲАМКОРЛИКНИНГ ХОРИЖ ТАЖРИБАСИ

Кадрлар буюртмачилари ҳамда олий таълим муассасалари ўртасидаги ҳамкорликнинг хорижий тажрибасига қарайдиган бўлсак, юқоридаги йўналишлардан турлича фойдаланишмоқда. Асосан, университетларнинг ўзлари мустақил равишда ушбу масалага эътибор қаратишади. Шунинг учун ҳам бу йўналишда турли давлатлардаги университетлар тажрибасини ўрганиш мақсадга мувофиқдир.

Америка Қўшма Штатларда олий маълумотли мутахассисларни тайёрлашда ҳал қилувчи омиллардан бири иш берувчи ҳисобланади. Ҳар беш йилда бир марта курслар ва дастурлар соҳа мутахассисларидан иборат мустақил комиссиялар томонидан кўриб чиқилади. Комиссия таркибида кадрлар буюртмачиларининг вакиллари иштирок этиши муҳимлиги белгиланган. Олимлар, ўқитувчилар ва кадрлар буюртмачилари ўртасида дастурларни ишлаб чиқиш бўйича тажриба алмашиш йўлга қўйилган. Шунингдек, иш берувчи ҳамда университетлар ўртасидаги ҳамкорликни ривожлантириш мақсадида турли марказлар фаолият юритади ҳамда бу жараён кенг ривожланган.

Жумладан, **Риипен** (Riipen) шундай марказлардан бири. Риипен — Шимолий Америкадаги 150 дан ортиқ университетларни ҳақиқий компания лойиҳалари билан бирлаштирадиган, талабаларни саноат ҳамкорлари (масалан, маҳаллий компаниялар, жамоат ташкилотлари, давлат идоралари, нодавлат нотижорат ташкилотлари) билан боғ-





лаш орқали амалий ўрганиш имкониятларини осонлаштирадиган платформадир. Ушбу марказ фаолиятининг ижобий томони шундаки, унда талабалар ўзлари бажара оладиган саноат лойиҳаларига жалб қилиниши орқали амалий кўникмаларга эга бўлади. Бунда, лойиҳалар тўғридан-тўғри ўқув дастурига киритилади ёки масофавий амалиёт ўташ билан якунланади.



Саутгемптон университети Бизнес мактаби (The University of Southampton Business School) Риипеннинг ўқув платформасига рўйхатдан ўтган Буюк Британиядаги биринчи университет бўлиб, у талабаларга онлайн ва мослашувчан лойиҳага асосланган иш тажрибаси имкониятларини таклиф этади. Университет мавжуд дастурлар бўйича талабаларни баҳолашни мослаштиради ҳамда Риипен орқали ушбу дастурларга тўғри келадиган лойиҳаларни жалб қилади. Бу талабаларга ўз даражалари доирасида виртуал иш тажрибасини таклиф қилиш ва та-

лабаларни Риипен халқаро тармоғидаги кадрлар буюртмачилари билан бевосита боғлаш имконини беради. 2019/20 ўқув йилида университет жами 350 та лойиҳаларни жалб қилган. Ушбу лойиҳаларнинг ярми Риипен глобал тизимидан келган ва қолган ярми университетнинг мавжуд корхоналари тармоғидан таклиф қилинган. Мавжуд лойиҳа устида ишлаш учун талабалар ҳар бир семестрда ўртача 50 соат вақт сарфлайдилар. Бу эса уларда амалий кўникмаларнинг шаклланишига ва ривожланишига ёрдам беради.

Drexel

UNIVERSITY

Филадельфияда жойлашган **Дрексель университетида** (Drexel university) эса Кооператив таълим дастури (Cooperative Education programme) ишлаб чиқилган. Ушбу дастур бакалавр талабаларига битирув олтидан олинган назарий билимларни амалий тажриба билан мустаҳкамлаш имконини беради. Дрексел университети Қўшма Штатлардаги энг йирик кооператив таълим дастурларидан бирини бошқаради. АҚШдаги 27 та штат ва 12 та хорижий мамлакатларда жойлашган 1500 дан ортиқ бизнес, саноат, давлат ва бошқа муассасалар Дрексель билан ҳамкорлик қилиб, талабаларга университетдаги таълимига мос ишга жойлашиш бўйича амалий тажриба орттириш имкониятини тақдим этади.

Ушбу дастурда амалий ўрганиш жараёни таълимнинг ажралмас қисми сифатида қабул қилинади ҳамда бу талабаларнинг қизиқишлари, қобилиятлари ва мутахассисликларидан келиб чиққан ҳолда, мавжуд лавозимларда (баъзан ҳақ тўланадиган) фаолият олиб борилишига асосланади. Дрекселдаги таълимга кўра, талабалар бутун биринчи йил давомида тўлиқ дарсларга қатнашадилар. Шундан сўнг турли даврларда улар аудиторияда ўқиш ёки университет томонидан тасдиқланган кадрлар буюртмачилари билан ишлаши лозим. Университет ҳамда кадрлар буюртмачиларига қулай бўлиши учун бир ўқув йили 3 ойдан тўртта даврга бўлинган бўлиб, қайси даврларда талабалар ўқиши ёки ишлаши ўзаро келишиб олинади ҳамда бунда талабаларнинг мутахассисликлари ҳам инобатга олинади.



Ушбу жараёнларни тўлиқ амалга ошириш ҳамда талабаларга иш топишда кўмаклашиш мақсадида университетнинг ўзида Стейнбрайт карьерани ривожлантириш маркази (Steinbright Career Development Centre) ташкил қилинган. Марказ талабалар ва кадрлар буюртмачиларини боғловчи бўлиб, иш берувчи муносабатларини бошқаради ҳамда ишга жойлаштириш имкониятларини ривожлантиради.

Ўқув дастурларини ишлаб чиқишда саноатнинг фаол иштирок этишига АҚШнинг Жонсон ва Уэльс университети (Johnson and Wales University)



JOHNSON & WALES

U N I V E R S I T Y

мисол бўла олади. Дарс машғулотларини асосан касбга йўналтириш мақсадида, ўқув дастурлари муайян соҳада фаолият олиб бораётган етук мутахассислар иштирокида ишлаб чиқилади. Ўқув дастурини ишлаб чи-

қиш жараёнида университет семинар ташкил қилади. Унда 8-10 нафар ўз соҳасининг энг етук мутахассислари, кадрлар буюртмачилари вакиллари иштирок этади. Тузилган жамоа ўқув дастурлар ишлаб чиқишда зарур бўлган умумий билим, кўникма ва талаба хатти-ҳаракатлари билан бир қаторда уларнинг мажбурият ва вазифаларини белгилайди. Ишлаб чиқилган дастур текшириш учун шунга ўхшаш мутахассис ва турли компания ходимларига юборилади ҳамда зарур хулосалар берилгандан сўнг тасдиқланади. Тасдиқлангандан сўнг, муайян факультет дастурни олади ва ўқитилаётган курсларнинг ўқув режаси билан таққослайди ва ўқув машғулотларини янги дастурга мослаштиради. Ушбу жараён университетдаги касбий элементларга эга бўлган кўплаб курслар учун жуда самарали ҳисобланади.



Канададаги **Макмастер университетида** (McMaster University) саноат аъзоларидан иборат Мухандислик бўйича маслаҳат Кенгаши (Engineering Advisory Board) тузилган. Ушбу Кенгаш ҳар ярим йилда бир марта ўқув режаларини ишлаб чиқади ва янгилаб боради. Шунингдек, Мухандислик Битирувчилари маслаҳат Қўмитаси (Engineering Alumni Advisory Committee) талабаларни замонавий саноат билимларини олишда муҳим ўрин тутди. Чунки, университет битирувчилар мураббийлик дастури орқали, ўз соҳасининг етук мутахассислари бўлган битирувчиларидан талабаларга маҳорат дарслари ўтишини ташкиллаштиради ҳамда уларни ўз саноатларида талаба ва магистрларга кўнгилли устоз бўлишга ундайди. Университетдагилар битирувчиларини ўқув машғулотларига фаол жалб қилиш саноатга тасодифий ёндашишдан кўра самарали деб ҳисоблайди. Ушбу маслаҳат органлари кооператив таълим дастурини бозорга чиқаришда муҳим аҳамиятга эга бўлиб, улар орқали университет талабаларининг тахминан 25 фоизи ўқиш давомида саноатга жойлаштирилади.



Франция нефть институти мактаби (French Institute of Petroleum School or IFP School) иш берувчи-университет ҳамкорлигининг ўзига хос кўриниши ҳисобланади. Магистратура ва ундан кейинги таълимни кўзда тутадиган бу муассаса ўқув дастурлари кадрлар буюртмачилари то-

монидан ишлаб чиқилади, барча талабалар кадрлар буюртмачилари томонидан молиялаштирилади. Ўқув дастурлари тўлиқ саноат томонидан ишлаб чиқилган бўлиб, асосий эътибор амалиётга қаратилади. Бунда талабалар институт ҳамкорлик қиладиган 50 дан ортиқ компанияларда иш фаолиятини олиб боради. Ўқув жараёнида бевосита 500 дан ортиқ нефть соҳаси мутахассислари машғулотлар олиб боради. Назария ва амалиёт ўртасидаги тафовут оқилона бартараф этилганлиги боис би-тирувчиларнинг ишга жойлашиш кўрсаткичи 99 фоизни ташкил этади.



Буюк Британияда иш берувчи ҳамда университетлар ўртасидаги ҳамкорликни ривожлантириш учун турли нодавлат марказлар фаолият олиб боради. Шундай марказлардан бири **Бизнес ва университетлар Миллий маркази** (National Centre for Universities and Business) ҳисобланади. Марказ ўз фаолиятида университетлар ва корхоналар ҳамкорлик қиладиган соҳалар бўйича амалий тадқиқотларни тақдим этишга, буюртма бўйича маслаҳатлар беришда, илмий ишланмалар, ўқув дастурлар ишлаб чиқишда кўмаклашади. Шунингдек, юқоридаги Саутгемптон университети фаолияти ҳам мамлакатдаги иш берувчи-университет ҳамкорлигига яққол мисол бўла олади.

Қозоғистон олий таълим муассасалари ҳам кадрлар буюртмачиларининг етук кадрлар тайёрлашдаги ўрнини чуқур англаб етган бўлиб,

ўқув жараёнининг барча жабҳаларида уларнинг фаол иштирокини назарда тутати. Мисол учун, **Мирас университети** томонидан 2019 йилда Кадрлар буюртмачилари ва мутахассислар билан ўзаро ҳамкорлик сиёсати бўйича дастур ишлаб чиқилган. Дастурда белгиланган вазифалардан келиб чиқиб, ҳар йили кадрлар буюртмачиларининг манфатларини инобатга олган ҳолда улар билан учрашувлар ташкил қилинади. Унда Жанубий Қозоғистон вилояти бизнес тузилмалари вакиллари, амалиётчилар ва корхоналар раҳбарлари, талабалар ва университет битирувчилари иштирок этади. Иш берувчи ва мутахассислар томонидан кадрлар етишмовчилиги мавжуд бўлган аниқ корхона ёки ташкилотлардаги иш йўналишлари таклиф этилади ҳамда бўлажак битирувчи мутахассис эга бўлиши лозим бўлган малакалар чуқур таҳлил қилинади. Шундан келиб чиққан ҳолда, модуллар ва фанларнинг йўналиши, уларнинг мазмуни, мақсад ва вазифалари, ўқув натижалари, шунингдек, талабаларнинг ўқитувчи билан машғулот соатлари нисбати, назорат турлари тузатилади. Бу жараён университетдаги таълим сифатини ошириш ва кадрлар тайёрлаш тизимини тўғри такомиллаштириб боришда муҳим ўрин тутати.

Юқоридаги мисоллардан кўриниб турибдики, деярли барча давлат университетлари етук кадрларни тайёрлаш ҳамда талабаларда амалий кўникмаларни шакллантиришда иш берувчиларнинг ўрни муҳим эканлигини англаган ҳолда, улар билан ҳамкорлик алоқаларини ривожлантиришга ҳаракат қилмоқда. Шунингдек, амалиёт ва назария ўртасидаги тафовутни бартараф этишда талабалар учун турли карьера марказлари фаолияти йўлга қўйилган ҳамда бундай фаолият ривожланиб бормоқда. Шулардан келиб чиққан ҳолда, юртимиздаги кадрлар буюртмачилари ҳамда университетларнинг ҳамкорлик ҳолатини таҳлил қилиб, амалда ишлайдиган ҳамда самара берадиган механизмларни жорий қилиш лозим.

ОЛИЙ ТАЪЛИМ ТАШКИЛОТЛАРИГА ИШ БЕРУВЧИЛАР БИЛАН ҲАМКОРЛИКНИ ТАШКИЛ ҚИЛИШ ҲАМДА РИВОЖЛАНТИРИШ БЎЙИЧА ТАКЛИФЛАР

Университетлар ва иш берувчилар ўртасидаги ҳамкорликнинг хорижий тажрибаси таҳлил қилиниб юртимиздаги олий таълим муассасаларининг иш берувчилар билан ҳамкорлик алоқаларини ривожлантириш ҳамда меҳнат бозори талабларига мос келадиган малакали, рақобатбардош кадрларни тайёрлаш мақсадида қуйидаги таклифлар илгари сурилмоқда:

Биринчидан, олий таълим муассасаси иш берувчи-амалиётчилар билан доимий фаолият юритадиган Маслаҳат кенгашларини тузиш, Кенгаш орқали ўқув жараёнларини ташкил қилишда, ўқув-меъёрий ҳужжатларни ишлаб чиқишда иш берувчиларнинг фикрини инобатга олиш ва амалда ўшбу механизмни йўлга қўйиш;

Иккинчидан, талабаларнинг амалий билимларини ошириш ҳамда уларни иш билан таъминлаш мақсадида мустақил марказлар (Риипенга ўхшаган) тузиш ёки мавжудлари билан ишлашни йўлга қўйиш. Марказ орқали талабаларга мавжуд лойиҳалар устида ишлаш имконини яратиш. (айниқса, ахборот технологиялари соҳасида);

Учинчидан, битирувчилар билан ишлаш механизмни такомиллаштириш мақсадида Битирувчилар ассоциациясини тузиш ва улар билан ҳам фаол ҳамкорлик алоқаларини олиб бориш, ўз соҳасининг етук мутахассислари бўлган собиқ битирувчилар билан маҳорат дарсларини ташкил қилиш;

Тўртинчидан, иш берувчилар билан ҳамкорликда меҳнат бозори талабларини ўрганиш мақсадида қўшма тадқиқотлар ўтказиш, уларнинг натижаларига кўра мавжуд ўқув жараёнларига, йўналишларига ўзгартиришлар киритиш ва шу орқали кадрлар тайёрлаш тизимини такомиллаштириш;

Бешинчидан, ўқув машғулотларига амалиётчи-ўқитувчиларни кўпроқ жалб қилиш ва уларнинг мунтазам дарс машғулотлари олиб боришига эришиш. Бу орқали талабаларда ўз соҳаси бўйича амалий билимларни олишга имконият яратиш (юртимиздаги тиббиёт таълим соҳасида ўшбу жараён яхши йўлга қўйилган. Чунки асосий дарс машғулотларини амалда фаолият юритадиган шифокорлар асосан ўша соҳага мослаштирилган тиббий муассасаларда олиб боради);

Олтинчидан, ишлаб чиқариш билан боғлиқ соҳаларда дарс машғулотларини (юқори курс талабалари учун) ҳақиқий иш жойларида ўтишни ташкиллаштириш. Бунда муайян кафедра ва бўлимларни турли завод

ва корхоналар ичида ташкил қилиш керак ва бу орқали талабаларнинг амалий билимлари мустаҳкамланади.

Еттинчидан, ОТМ профессор-ўқитувчилари ҳам ҳақиқий иш жойларида амалиёт ўтаб, ўз малакаларини ошириб бориш тизимини йўлга қўйиш. Ушбу ҳолат ҳам профессор-ўқитувчиларга ўз тадқиқотларини олиб боришда кўплаб имкониятларни тақдим қилади.

Саккизинчидан, университет-саноат вакиллари иштирокидаги қўшма нашрларни кўпайтириш. Назария ва амалиёт уйғунлигида ёзилган нашрларнинг салмоғи анча кенг бўлиб, кўплаб илмий ютуқларга эришишга ёрдам беради.

Умуман олиб қарайдиган бўлсак, ОТМлари иш берувчилар билан ҳамкорлик алоқаларини кенгайтириб бориши, олий таълимдаги кўплаб муаммоларни бартараф этишга ёрдам беради.

ХУЛОСА

Олий таълим муассасалари иш берувчилар билан ҳамкорлик алоқаларини мунтазам ривожлантириб бориши бугунги кунда ҳар қачонгидан ҳам долзарб ҳисобланади. Мазкур ҳамкорлик самарали ташкил этиладиган бўлса, у ҳар иккала томон учун қўидаги ижобий натижаларга эришишга олиб келади.

Олий таълим муассасалари учун: қўшимча даромад манбаи; патент лицензияларидан келадиган даромад; бизнес имкониятларини яратиш; тадқиқотчиларга қўшимча имкониятлар тақдим этиш; маҳаллий/минтақавий иқтисодий ривожланишга ҳисса қўиш; талабалар ва профессор-ўқитувчиларни амалий машғулотларга жалб қилиш; ўқув дастурларига ижобий таъсир кўрсатадиган янги ғоялар ва илғор технологияларни жорий қилиш; академик ғоялар/назарияларни такомиллаштириш учун турли натижалар/талқинлар тақдим этиш; талабалар учун малака ошириш ва ишга жойлашиш имкониятлари.

Иш берувчилар учун: янги, такомиллаштирилган маҳсулотлар яратиш; рақобатбардошликни ошириш; давлат грантларидан фойдаланиш имкониятлари; иқтисодий ўсишни рағбатлантириш ва яхшилаш; янги технологияларни ривожлантириш; инновацияларга эришишни тезлаштириш; муайян маслаҳатлардаги иштирок орқали тегишли муаммоларни аниқлаш ҳамда аниқ техник муаммоларни бартараф этиш; касбий ривожланиш; иқтидорли битирувчиларни саралаб олиш; ижтимоий нуфузини ошириш.

Юқорида келтирилган мисоллардан кўриниб турибдики, тўғри йўналишларда ҳамкорлик олиб бориш орқали томонлар кўплаб натижаларга эриша олади. Ҳақиқатан ҳам, амалиёт ва назарияда кучли бўлган икки соҳа мутахассислари ўз билим ва кўникмаларини бирлаштирган ҳолда тадқиқот олиб боришлари юксак муваффақиятларга олиб келади. Чунки улар бир-бирларидаги мавжуд бўшлиқни тўлдиради. Бу эса нафақат уларнинг ўзларига, балки жамиятдаги бошқа соҳалар ва инсонларга ҳам фойда келтиради.

Шунинг учун ҳам олий таълим муассасалари ва иш берувчилар жамият ҳаётидаги ва кадрлар тайёрлашдаги ўрнининг нақадар муҳимлигини чуқур ҳис қилган ҳолда ҳамда давлат иқтисодий ривожланишидаги ўзларига тегишли масъулиятни англаб ҳамкорлик алоқаларини ривожлантириб боришлари керак.

Фойдаланилган адабиётлар

1. “Олий таълимнинг давлат таълим стандарти. Асосий қоидалар”. Ўзбекистон Республикаси олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг буйруғи. 27.10.2021й. <https://lex.uz/docs/5705038>.
2. Ўзбекистон Республикасида фаолият юритаётган хорижий олий таълим ташкилотлари ва уларнинг филиаллари ҳамда нодавлат олий таълим ташкилотларига давлат буюртмаси параметрларини шакллантириш тартиби тўғрисида”ги Низом. 19.10.2021й. <https://lex.uz/ru/docs/5684372>.
3. Michael Franzino. The \$8.5 Trillion Talent Shortage. <https://www.kornferry.com/insights/this-week-in-leadership/talent-crunch-future-of-work#>.
4. Maria Pengue. Technology in the Workplace Statistics: Impact of AI in 2022. <https://writersblocklive.com/blog/technology-in-the-workplace-statistics/>.
5. M.Santoro and Sh.Gopalakrishnan. The institutionalization of knowledge transfer activities within industry–university collaborative ventures//Journal of Engineering and Technology Management. Volume 17, Issues 3–4, September 2000, Pages 299–319. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0923474800000278>.
6. A.Bonaccorsi, A.Piccaluga. A theoretical framework for the evaluation of university-industry relationships//R&D Management journal. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-9310.1994.tb00876.x>.
7. Давыденко Т.М., Пересыпкин А.П., Верзунова Л.В. Роль работодателей в процессе развития профессиональных компетенций студентов при реализации учебных и производственных практик//Современные проблемы и образования. – 2012. №2. <https://science-education.ru/ru/article/view?id=5753>.
8. S.Ankrah, Omar Al-Tabbaa. Universities-Industry Collaboration: A Systematic Review//SSRN Electronic Journal. 2015. https://www.researchgate.net/publication/314562766_Universities-Industry_Collaboration_A_Systematic_Review.
9. Китаева Л.А., Газизов М.Б., Журавлев Б.Л. Передовой зарубежный опыт профессиональной подготовки кадров. <https://cyberleninka.ru/article/n/peredovoy-zarubezhnyy-opyt-professionalnoy-podgotovki-kadrov>.
10. Riipen — Project Based Learning. <https://und.edu/academics/ttada/academic-technologies/project-based-learning.html>.

11. Our collaboration with Riipen. https://www.southampton.ac.uk/business-school/enterprise/work_with_us.page.
12. Career and educational counselling. <https://drexel.edu/scdc/career-services/counseling>.
13. The Engineering Co-op Program. <https://www.eng.mcmaster.ca/co-op-career/co-op-program>.
14. French Institute of Petroleum School /Who are we? <https://www.ifp-school.com/en/about-us/who-are-we>.
15. National Centre for Universities and Business. <https://www.ncub.co.uk/about/who-we-are/about-us>.
16. Программа “Политика взаимодействия с работодателями и специалистами университета мирас”. 2019г. <https://miras.edu.kz/university/index.php/ru/about-ru/dokumentatsiya/66-administrativnyj-protsess/1392-politika-vzaimodejstviya-s-rabotodateljami-i-spetsialistami-universiteta-miras>.
17. A.Bottomley., H.Williams. Employability. https://www.enhancement-themes.ac.uk/docs/ethemes/employability/employability---best-practice-in-engaging-employers-in-the-curriculum.pdf?sfvrsn=f340f681_14.

МУНДАРИЖА

Кириш.....	3
Олий таълим муассасалари ва иш берувчилар ўртасидаги ҳам- корликнинг аҳамияти.....	5
Олий таълим муассасаларининг иш берувчилар билан ўзаро ҳам- корлигининг ташкилий шакллари.....	10
Олий таълим муассасалари ва иш берувчилар ўртасидаги ҳамкорликни шакллантириш жараёни.....	16
Олий таълим муассасалари ва иш берувчилар ўртасидаги ҳам- корликнинг хориж тажрибаси.....	19
Олий таълим ташкилотларига иш берувчилар билан ҳамкорликни ташkil қилиш ҳамда ривожлантириш бўйича таклифлар.....	26
Хулоса.....	28
Адабиётлар рўйхати.....	29

Услубий нашр

ОЛИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИНИНГ ИШ
БЕРУВЧИЛАР БИЛАН ЎЗARO ҲАМКОРЛИГИ
(ХОРИЖ ТАЖРИБАСИ)

Методик қўлланма

Муҳаррир
А.Тилавов

Мусаҳҳиҳ
А.Абдужалилов

Саҳифаловчи
О.Исмаилов

Техник муҳаррир
Н.Мирпўлатова

Нашлиц. № АI 245, 02.10.2013.

Теришга 09.01.2023 йилда топширилди. Босишга
18.01.2023 йилда рухсат этилди. Бичими: 84x108 1/32.

Офсет босма. "Latto" гарнитураси. Шартли б.т. 1,68.

Нашр б.т. 1,0. Адади 250 нусха. Буюртма №111.

Баҳоси шартнома асосида

«Sano-standart» нашриёти, 100190, Тошкент шаҳри,
Юнусобод-9, 13-54. E-mail: sano-standart@mail.ru

«Go To Print» ХК босмахонасида босилди.
Тошкент шаҳри, Широқ кўчаси, 100-уй.
Телефон: 71 228-07-96, факс: 71 228-07-95



**ОЛИЙ ТАЪЛИМ
МУАССАСАЛАРИНИНГ ИШ
БЕРУВЧИЛАР БИЛАН
ЎЗARO ҲАМКОРЛИГИ
(ҲОРИЖ ТАЖРИБАСИ)**



ОЛИЙ ТАЪЛИМНИ РИВОЖЛАНТИРИШ ТАДҚИҚОТЛАРИ ВА
ИЛҒОР ТЕХНОЛОГИЯЛАРНИ ТАТБИҚ ЭТИШ МАРКАЗИ

ISBN 978-9943-9096-0-1



9 789943 909601