



Ta'lim sifatini ta'minlash
Milliy agentligi



Milliy malaka tizimini
rivojlantirish instituti



unesco

I XALQARO ILMIY-AMALIY KONFERENSIYA
MATERIALLARI

MILLIY MALAKA TIZIMINI RIVOJLANTIRISHDAGI JORIY HOLAT VA ISTIQBOLLI VAZIFALAR

2025-yil 22-may

**TA'LIM SIFATINI TA'MINLASH MILLIY AGENTLIGI
MILLIY MALAKA TIZIMINI RIVOJLANTIRISH INSTITUTI
YUNESKONING O'ZBEKISTONDAGI VAKOLATXONASI**

**I XALQARO ILMIY-AMALIY KONFERENSIYA MATERIALLARI
“MILLIY MALAKA TIZIMINI RIVOJLANTIRISHDAGI JORIY HOLAT
VA ISTIQBOLLI VAZIFALAR”**

2025-yil 22-may



**МАТЕРИАЛЫ I МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ
КОНФЕРЕНЦИИ**

**«ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВНЫЕ ЗАДАЧИ В РАЗВИТИИ
НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ»**

22 мая 2025 г.



**MATERIALS OF THE I INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND PRACTICAL
CONFERENCE**

**“THE CURRENT STATE AND PROSPECTIVE TASKS IN THE DEVELOPMENT OF
THE NATIONAL QUALIFICATION SYSTEM”**

May 22, 2025

TOSHKENT–2025

УДК. 389.6 (100)

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15728816>

Ushbu to'plam **“MILLIY MALAKA TIZIMINI RIVOJLANTIRISHDAGI JORIY HOLAT VA ISTIQBOLLI VAZIFALAR”** I xalqaro ilmiy-amaliy konferensiya materiallari asosida tuzilgan.

Nashr etilgan materiallarning mualliflari iqtiboslar, ismlar, nomlar va boshqa ma'lumotlarning haqiqiyliги va to'g'riligi, shuningdek, intellektual mulk to'g'risidagi qonunlarga rioya etilishi uchun javobgardir.

Настоящий сборник составлен по материалам международной научно-практической конференции **«ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВНЫЕ ЗАДАЧИ В РАЗВИТИИ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ»**,

Авторы опубликованных материалов несут ответственность за подлинность и точность цитат, имен, названий и другой информации, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности.

.

Milliy malaka tizimini rivojlantirish institutining 2025-yil 30-maydagi Ilmiy kengashida muhokamaga qo'yilgan va unda tasdiqlangan.

SO‘Z BOSHI

Milliy malaka tizimini rivojlantirish, mehnat bozori va ta'limning o'zaro integratsiyasini ta'minlash, malakaga bo'lgan talablarni huquqiy va institutsional jihatdan tartibga solish maqsadida O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024-yil 30-sentyabrdagi "O'zbekiston Respublikasi milliy malaka tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida" PQ-345-sonli qarori qabul qilindi.

Qaror bilan Milliy malaka tizimining normativ-huquqiy, institutsional va uslubiy asoslarini takomillashtirish, malakalarning xalqaro miqyosda tan olinishini, milliy malaka darajalarining ilg'or xorijiy davlatlar malaka darajalari bilan integratsiya qilinishini ta'minlash, norasmiy va informal orttirilgan ko'nikma va malakalarni tan olish, malaka ramkalari, kasbiy standartlar va malaka talablarini ish beruvchilar talablari asosida ishlab chiqish, joriy qilish va rivojlantirish Milliy malaka tizimini isloh qilishning asosiy yo'nalishlari etib belgilandi.

Bugungi globallashtirish sharoitida milliy malaka tizimini to'laqonli yo'lga qo'yishning, huquqiy, institutsional va metodologik asoslari, sifatni ta'minlash, mehnat bozorining zamonaviy tendensiyalarini aniqlash, ko'nikmalarni prognozlash, raqamli texnologiyalardan foydalanish, katta yoshdagilarni o'qitish va ularga ta'lim berish, hayot davomida ta'limning barcha shakllarini bo'iycha ta'lim natijalarini tan olishning ilmiy asoslariga qaratiladi.

Xalqaro talablarga mos usullar va texnologiyalarni sohaga qo'llashning innovatsion yechimlari bo'yicha aniq tavsiyalarni shakllantirishga qaratilgan ushbu **"Milliy malaka tizimini rivojlantirishdagi joriy holat va istiqbolli vazifalar"** mavzusidagi xalqaro ilmiy-amaliy konferensiya ta'lim va malaka tizimlari hamda mehnat bozorining rivojlanishida muhim hisoblanib, Milliy malaka tizimini mamlakatimiz bo'ylab keng joriy etish, xalqaro standartlar bilan uyg'unlashtirish va yanada rivojlantirishda dolzarb bo'lgan masalalarga bag'ishlangan.

Bu borada ilmiy asoslangan va amaliyotda qo'llanilishi mumkin bo'lgan yechimlarni aniqlash zarur.

O'zbekistonda tez sur'atlar bilan kechayotgan iqtisodiy o'sish, sanoat taraqqiyoti va xizmat ko'rsatish sohasining rivojlanishi malakali mutaxassislarga bo'lgan ehtiyojni oshirmoqda. Shu nuqtayi nazardan, Milliy malaka tizimining tuzilmaviy elementlarini xalqaro standartlarga mos holda shakllantirish va joriy etish bugungi kunda dolzarb vazifalardan biri hisoblanadi.

Kasbiy standart talablariga asoslangan oliy va kasbiy ta'lim o'quv dasturlarini ishlab chiqish esa ta'lim mazmunini to'g'ri shakllantirish va uning sifatini ta'minlashning muhim va asosiy shartidir. Bu yondashuv ta'lim bilan mehnat bozori o'rtasidagi uzviy bog'liqlikni ta'minlaydi va bitiruvchilarning raqobatbardoshligini oshiradi.

Ma'lumki, 2025-yil 5-maydagi O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Ta'lim sifatini ta'minlash va ta'lim xizmatlari ko'rsatish tizimini takomillashtirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida" PF-76-son Farmoniga muvofiq Ta'lim sifatini ta'minlash bo'yicha milliy agentlik tashkil etildi.

Ushbu Farmon asosida Milliy malaka tizimini rivojlantirish instituti ham Agentlik tarkibiga o'tkazildi. Bu esa ta'lim sifati va milliy malaka tizimini rivojlantirishda yagona davlat siyosatini amalga oshirish uchun mustahkam asos yaratdi.

Ishonchim komilki, ushbu xalqaro ilmiy-amaliy konferensiya doirasida jamlangan maqolalar yig'ma jildi ta'lim tizimining mehnat bozori bilan bog'liqligini yanada mustahkamlash hamda Milliy malaka tizimi bo'yicha samarali va izchil rivoji uchun mazmunli tavsiyalar ishlab chiqilishiga xizmat qiladi.

Konferensiyani tashkil etishda samarali hamkorligi uchun YUNESKOning O'zbekistondagi vakolatxonasi va Yevropa Ittifoqi tomonidan moliyalashtirilayotgan "Qishloq hududlarida ishga joylashish ko'nikmalarini rivojlantirish" loyihasi ekspertlariga va barcha hamkorlarimizga chuqur minnatdorlik bildiraman.

Anvar Allabergenov
Milliy malaka tizimini
rivojlantirish instituti direktori

MUNDARIJA

1.	Allabergenov Anvar Alimbayevich	Uzluksiz ta'lim tizimida norasmiy va informal ta'lim natijalarini tan olish: Yevropa tajribasi va O'zbekiston amaliyoti istiqbollari	6
2.	Irisqulova Kamola Normat qizi	Transport va avtomobilsozlik sohalarida kasbiy malakalarni rivojlantirishning ahamiyati	12
3.	Odilov Asliddin Ahmatjonovich, Xolboyev Jamshid Abduxaliqovich	Fostering a culture of quality: piloting self-assessment in Uzbekistan's VET institutions	16
4.	Abdullayeva Zilola Asqar qizi	Ta'limdan tashqari o'zlashtirilgan bilim va ko'nikmalarni tan olish: zamonaviy uzluksiz ta'lim tizimida yangi yondashuvlar	21
5.	Qodirov Maxmudjon Muxammadjonovich	Uzluksiz ta'limda bo'lajak texnologik ta'lim o'qituvchilarini qayta tayyorlashda milliy malaka tizimini o'rni	23
6.	Каюмов Шукр, Бекчанов Шерзад Эшжанович, Зиядуллаева Шохид Садуллаевна	Размышление о курсах по повышения квалификации педагогических кадров в вузах	27
7.	Мусаев Жахонгир Паязович, Фатуллаева Наргиза Асроровна	Компетенции и сотрудничество: как усилить вовлеченность заинтересованных сторон в развитие НСК Узбекистана	30
8.	Sarmanov Obidjon Baxodirovich	Mashg'ulotlar milliy klassifikatorini ishlab chiqishda milliy kodlash tizimni joriy qilish	37
9.	Opayev Asan Aymanovich	Kasbiy standartlarni ishlab chiqishda kasbiy faoliyat turini funksional tahlil qilish	41
10.	Ubaydullayev Abduvoxid Saydaxmatovich	Milliy malaka tizimi doirasida sifatni ta'minlashning milliy va xalqaro tendensiyalari	45
11.	Imomova Sitora Xamidovna	Milliy malaka tizimiga jalb qilingan manfaatdor guruhlarining kasbiy imkoniyatlarini oshirish	53
12.	Uzakbayev Abbas Omirbay uli	Kasbiy imtihon uchun baholash vositalarini raqamli mahsulot sifatida ishlab chiqish va takomillashtirish	57

13. Бектурдиев Нурулла Тохир Угли	Национальные и международные тенденции в обеспечении качества в национальной системе квалификаций	61
14. Raximova Guli Sultonboyevna	Milliy malaka tizimining yagona raqamli platformasi – muhim qadamlardan biri	66
15. Matchanov Javlanbek Yunusjanovich	Malakalar tizimini rivojlantirishda ish beruvchilarning ishtiroki	74
16. Jalilov Abduag‘zam Abduxakim o‘g‘li	O‘zbekistonda milliy malaka tizimini joriy etish: xalqaro tajriba va mahalliy yondashuvlar	79
17. Qo‘chqorboyev Akmaljon Maqsudali o‘g‘li	Milliy malaka tizimida ta’lim sifatni ta’minlashda ichki va tashqi baholash: xorijiy tajribalar asosida tahlil	83
18. Xolmirzayev Xamidjon Erkinjon o‘g‘li	Xalqaro standartlar asosida mashg‘ulotlar milliy klassifikatorini ishlab chiqishda singapur Tajribasi	88
19. Xojiyeva Zarnigor Odil qizi	Gender tenglikni ta’minlashda martaba o‘rishining tutgan o‘rni	96
20. Xakimjonova Kamolaxon Rasuljon qizi	Umumiy amaliyot hamshiralarining kasbiy rivojlanishida turkiya tajribasi	104
21. Курбанова Муаззам Фазлитдиновна	Использование профессиональных стандартов и иных требований квалификаций рынка труда по развитию национальной системы квалификаций	110
22. Izetaeva Gulbaxar Keunimjaevna	Mehnat bozori uchun iqtisodiy va ijtimoiy prognozlar	114
23. Rajabbayev Raximberdi	Mehnat bozori mobilligini ta’minlashda sifatli ta’limning o‘rni va ahamiyati	119
24. Mirzamaxmudov Ravshanbek Mirzakamalovich	Malakalarning mahalliy va xalqaro mehnat bozorida tan olinishiga erishish	122

UZLUKSIZ TA'LIM TIZIMIDA NORASMIY VA INFORMAL TA'LIM NATIJALARINI TAN OLIISH: YEVIROPA TAJRIBASI VA O'ZBEKISTON AMALIYOTI ISTIQBOLLARI

Allabergenov Anvar Alimbayevich

Milliy malaka tizimini rivojlantirish instituti direktori

E-mail: a.allabergenov@mmtri.uz

DOI: [10.5281/zenodo.15728757](https://doi.org/10.5281/zenodo.15728757)

Annotatsiya. Mazkur maqolada norasmiy va informal ta'limni tan olishning ahamiyati va undan kutilgan natijalarning nazariy asoslari o'rganilib chiqilgan. Tadqiqot ishida Yevropa Ittifoqi davlatlari tajribalari o'rganilib, O'zbekiston malaka tizimiga mos ravishda norasmiy va informal ta'limni tan olish mexanizmlari va usullariga takliflar berilgan.

Kalit so'zlar: norasmiy ta'lim, informal ta'lim, ta'lim natijalari, malakani tan olish, sertifikatlash.

RECOGNITION OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION IN CONTINUING EDUCATION SYSTEM: EUROPEAN EXPERIENCE AND PROSPECTS FOR UZBEKISTAN'S PRACTICE

Abstract. This article examines the significance of recognizing non-formal and informal education and explores the theoretical foundations of its expected outcomes. The research study investigates the experiences of European Union countries and proposes mechanisms and methods for recognizing non-formal and informal education in accordance with the qualification system of Uzbekistan.

Keywords: non-formal education, informal education, learning outcomes, recognition of qualifications, certification.

ПРИЗНАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ НЕФОРМАЛЬНОГО И ИНФОРМАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБУЧЕНИЯ: ЕВРОПЕЙСКИЙ ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ УЗБЕКСКОЙ ПРАКТИКИ

Аннотация. В данной статье рассмотрены теоретические основы признания неформального и информального образования, а также его значимость и ожидаемые результаты. Исследован опыт государств Европейского союза, а также представлены предложения по адаптации механизмов и методов признания результатов неформального и информального обучения с учётом особенностей системы квалификаций Узбекистана.

Ключевые слова: неформальное образование, информальное образование, результаты обучения, признание квалификаций, сертификация.

Yevropa Ittifoqi rasmiy hujjatlarida malaka olishning uchta yo'li ko'rsatilgan bo'lib, ularga: rasmiy ta'lim (inglizcha – formal learning), norasmiy ta'lim (inglizcha – non-formal learning) va informal ta'lim (inglizcha – informal learning) kiradi.

Rasmiy ta'lim o'quv rejasi va ta'limga qo'yiladigan talablarda aks etgan tuzilmaviy xususiyatga ega bo'lib, tegishli ta'lim muassasalarida amalga oshiriladi. Norasmiy ta'lim esa, garchi tuzilmaviy dasturga ega bo'lsa-da, ta'lim muassasalari doirasida ham, ulardan tashqarida ham turli tashkilot va korxonalar negizida amalga oshirilishi mumkin. Informal ta'lim kundalik

hayotda, oilada, ishda, bo'sh vaqtlarda amalga oshirib, vaqt, maqsad va mazmun jihatidan tuzilmaga mavjud bo'lmagan holda qo'shimcha yo'naltirish talab qilmaydi.

Norasmiy va informal ta'lim ish joyida o'qitishning bir qismi sifatida, malakalarning muhim manbalariga va "hayot davomida ta'lim" (inglizcha – Lifelong Learning) tushunchasining eng asosiy tarkibiy qismiga aylanib bormoqda.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 30.09.2024-yildagi "O'zbekiston Respublikasi milliy malaka tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida" gi PQ-345-son qaroriga muvofiq O'zbekistonda norasmiy va informal orttirilgan ko'nikma va malakalarni tan olish ("Recognition of Prior Learning") tizimi joriy qilindi. Mazkur tizimdan ko'zlangan asosiy maqsadlar quyidagilar hisoblanadi:

- shaxslarning informal orttirilgan ko'nikmalarining tan olinishiga erishgan holda mehnat bozorida munosib ish topishlarini ta'minlash;
- shaxslarning rasmiy ta'lim diplomiga ega bo'lmaganlardan turib tegishli malakaga erishishi va ularning professional rivojlanish yo'llarini kengaytirish;
- katta yoshdagi aholi uchun ta'lim olish va o'qish imkoniyatlarini kengaytirish, xodimlarning harakatchanligini oshirish;
- norasmiy malakalarni tan olish orqali real bozor ehtiyojlariga mos kadrlar tayyorlash.

Shu sababdan, O'zbekistonda va rivojlangan mamlakatlarda norasmiy va informal orttirilgan ko'nikma va malakalarni tan olish ta'lim siyosatining diqqat markazidagi masala bo'lib qolmoqda.

2009-yilda Belem shahrida o'tkazilgan YUNESKO konferensiyasi doirasida xalqaro miqyosda ta'limning barcha shakllarini e'tirof etish, tasdiqlash va sertifikatlash mavzusining dolzarbligi ta'kidlab o'tildi [1]. 2012-yilda YUNESKOning yetakchi ilmiy tashkiloti – Hayot davomida ta'lim instituti (UNESCO Institute for Lifelong Learning, UIL) norasmiy va informal ta'lim natijalarini tan olish, tasdiqlash va sertifikatlash bo'yicha qo'llanma ishlab chiqdi. Ushbu qo'llanma davlat hokimiyati organlariga milliy darajada tegishli tartib-qoidalarni yaratish va takomillashtirish bo'yicha tavsiyalarni o'z ichiga oladi. YUNESKOning 2016-yildagi Kattalarni o'qitish va ta'lim olish bo'yicha tavsiyalarida ta'kidlanishicha, norasmiy va informal ta'lim natijalari jamiyat tomonidan tan olinishi va rasmiy ta'lim orqali olingan natijalarga (masalan, milliy malaka ramkasi vositalari orqali) mos kelishi kerak. Bu hayot davomida ta'lim olish imkoniyatini va mehnat bozoriga cheklovlarsiz kirishni ta'minlash uchun zarurdir [2].

Yevropa Ittifoqida hayot davomida ta'lim olish "bilimga asoslangan jamiyat"ni – jahon miqyosidagi raqobatbardosh jamiyatni shakllantirishga ko'maklashishi ko'zda tutilgan. Yevropa Komissiyasi "bilimga asoslangan jamiyat" tushunchasiga quyidagicha ta'rif keltirgan: "Bilimga asoslangan jamiyat – bu jarayonlar va amaliyotlarda bilimlardan foydalanishga, bilimlarni taqsimlashga asoslangan jamiyatdir"¹.

Shu sababli, "og'irlik markazi" nomoddiy tovarlar va xizmatlarga ko'chmoqda. Bunga raqamli va biotexnologiyalar, sayyohlik, axborot-kommunikatsiya texnologiyalari, moliyaviy xizmatlar va boshqalar kiradi. Bu an'anaviy sanoat jamiyatining asosi bo'lgan ishlab chiqarish o'z ahamiyatini yo'qotayotganini anglatmaydi. Biroq, tobora ko'proq jismoniy yoki qo'l mehnatiga emas, balki raqamli dizayn, AKT, robototexnika va kompyuter boshqaruv tizimlari sohasidagi ko'nikmalarga bog'liq bo'lib bormoqda. Bundan tashqari, yangi texnologiyalar tez o'zgarmoqda va keng qamrovli bilim, ko'nikma hamda malakalarni talab qilmoqda.

¹ «Yevropa hayot davomida ta'lim olish makonini haqiqatga aylantiramiz». Yevropa Ittifoqi komissiyasi, 2001-yil noyabr

Norasmiy ta'lim va orttirilgan ko'nikma natijasida malakalarni tan olish milliy malaka tizimini (MMT) rivojlantirishning eng muhim yo'nalishlaridan biridir. Ushbu jarayon turli mamlakatlarda malakalarni tan olish jarayoni milliy malaka tizimida belgilangan qoidalar bo'yicha umummilliy darajada, shuningdek, alohida ta'lim muassasalarining mahalliy darajasida ham amalga oshirilishi mumkin.

Yevropa Ittifoqi hujjatlarida "tan olish" (inglizcha – recognition) atamasining sinonimi sifatida "validatsiya" (inglizcha – validation) atamasi ishlatib, bu vakolatli organ (shu jumladan ta'lim muassasasi) tomonidan shaxsning baholangan va tegishli standartga mos keluvchi ta'lim natijalariga (inglizcha – learning outcomes) erishganligini tasdiqlash jarayonini ifodalaydi.

Ushbu jarayon quyidagi to'rt alohida bosqichdan iborat:

1. Identifikatsiya (inglizcha – identification) – shaxs bilan muloqot orqali uning mavjud tajribasini aniqlash.

2. Hujjatlashtirish (inglizcha – documentation) – mavjud tajribani hujjat shaklida qayd etish va tegishli tasdiqlovchi hujjatlar asosida tasdiqlash.

3. Baholash (inglizcha – assessment) – turli vositalar (testlar, portfolio, amaliy imtihon va boshqalar) yordamida ushbu tajribani baholash jarayoni.

4. Sertifikatlash (inglizcha – certification) – baholash natijalarini rasmiylashtirish bo'lib, malakani qisman yoki to'liq tan olinishiga olib keladi. Sertifikatlash rasmiy tan olinadigan hujjat berishni nazarda tutadi.

Norasmiy va informal ta'lim natijasida olingan malakalarni tan olish konsepsiyasining asosida quyidagi tartib va qoidalar yotadi:

- malakani tan olish jarayoni yetarli malakaga ega bo'lgan, ammo tasdiqlovchi hujjatlari bo'lmagan shaxslarga mo'ljallangan;
- malakani tan olish jarayonida ta'lim jarayoni emas, balki ta'lim natijalari baholanadi;
- malakani tan olish jarayoni shaxsda mavjud bo'lgan malakani ochib berishga qaratilgan;
- norasmiy ta'lim va orttirilgan ko'nikmalar natijasida olingan malakani tan olishda shaffoflikni ta'minlash va bu jarayonga yanada ko'proq shaxslarni jalb etish;
- malakani tan olish ikki tomonlama xususiyatga ega bo'lib, ham ta'lim tizimiga, ham mehnat sohasiga taalluqlidir;
- malakani tan olish ta'limning har qanday bosqichida o'rinli hisoblanadi, professional va oliy ta'lim tizimida, ayniqsa katta yoshdagi aholi uchun dolzarbroq.

Norasmiy va informal ta'limni tasdiqlash shaxsning ta'lim natijalarini baholashga asoslanadi va guvohnoma yoki sertifikat berilishiga olib keladi. "Ta'lim natijalarini tasdiqlash" tushunchasi shaxs tomonidan rasmiy, norasmiy yoki informal ta'lim doirasida erishilgan ta'lim natijalari (bilim, ko'nikma va kompetensiyalari) oldindan belgilangan mezonlarga ko'ra baholanganligini va tasdiqlash standarti talablariga muvofiqligini tegishli organ tomonidan tasdiqlash sifatida tushuniladi.

Ba'zi mamlakatlarda norasmiy va informal ta'limni baholash rasmiy ta'lim tizimi bilan yonma-yon faoliyat yuritadi. Uni boshqarish boshqacha tarzda amalga oshirilsa-da, unda rasmiy ta'lim tizimi infratuzilmasining mezonlari va rasmiy malaka standartlari kabi vositalar qo'llaniladi. Shuningdek, norasmiy va informal ta'limni baholash rasmiy ta'lim tizimi bilan na institutsional jihatdan, na standartlar yoki sertifikatlash bo'yicha bog'liq bo'lmagan, tan olishning o'ziga xos shakllariga olib keladigan butunlay alohida jarayon ham bo'lishi mumkin.

Norasmiy va informal ta'lim natijalarini tan olish va sertifikatlash quyidagi toifadagi shaxslar uchun tobora dolzarb bo'lib bormoqda:

- o‘qish yoki ish jarayonida ko‘nikmalari shakllanmagan va hech qanday sertifikatga ega bo‘lmagan yoshlar;

- uzoq muddat ishsiz qolganlar;

- migrantlar va immigrantlar;

- muayyan kasbda ishlashni istaydigan, biroq talab qilinadigan malakaga ega bo‘lmagan, faqat zarur ko‘nikma va tajribaga ega bo‘lgan shaxslar.

Yevropa Ittifoqi mamlakatlari hayot davomida ta‘limni rivojlantirish va norasmiy hamda informal ta‘lim orqali erishilgan natijalarni tan olish yo‘nalishida qator ijobiy harakatlar olib bormoqda. Kasbiy ta‘limni rivojlantirish bo‘yicha Yevropa markazi (Cedefop) ma‘lumotlariga ko‘ra, bu yo‘nalishda eng katta yutuqlar kasbiy ta‘lim tizimida kuzatilmoqda. Oliy ta‘limda bu yutuqlar unchalik sezilarli bo‘lmasada, Italiya va Niderlandiyada alohida e‘tiborga loyiq misollar mavjud.

Italiyada 2012-yilda rasmiy, norasmiy va informal yo‘l bilan olingan malakalarning tengligi qonun bilan belgilandi. Fuqarolarga o‘zlari oldindan egallagan malakalarini ta‘lim muassasalari, ish beruvchilar va ularning uyushmalari, savdo-sanoat palatalari hamda boshqa malaka “ta‘minlovchi” va “iste‘molchi” tashkilotlar tomonidan tan olinishi huquqi berildi [3].

Bir qator universitetlar, jumladan Paduya universiteti va Genuya universiteti, o‘zlarining malakalarni tan olish tizimini tajriba tariqasida joriy etishni boshladi. Ikkala universitet ham portfolio vositasini asos qilib olgan bo‘lib, uni shakllantirishda ham talabani o‘zi (kamida uch yillik ish tajribasiga ega bo‘lgan), ham universitet tomonidan tayinlangan maxsus ustoz ishtirok etishini belgiladi. Ustoz bilan bir necha (odatda uch) uchrashuv davomida portfolio tayyorlanadi, so‘ngra baholash va suhbat o‘tkazish uchun maxsus hay‘atga taqdim etiladi. Tuzilgan portfolio ikki vazifani bajarishi lozim: bir tomondan, unda talabani mavjud kompetensiyalari va malakalarni aks ettirishi, boshqa tomondan esa uning asosida ta‘lim muassasasida keyingi o‘quv dasturi ishlab chiqilishi kerak. Qonunchilikka muvofiq, malakani tan olish jarayonida talabgorga ko‘pi bilan 12 kredit birligi berilishi mumkin, bu juda oz miqdor hisoblanadi. Biroq, bu tajribaning ahamiyatli jihati shundaki, malakani tan olish jarayonida nafaqat norasmiy, balki informal ta‘lim natijalari ham e‘tiborga olinadi.

2011-yilda tashkil etilgan, Italiyaning o‘ttizta universitetini birlashtirgan va hayot davomida ta‘lim masalalari bilan shug‘ullanuvchi tashkilot (italyancha – Rete Universitaria Italiana per L’Apprendimento Permanente, RUIAP) muhim ahamiyatga ega. Mazkur tashkilot ta‘lim muassasalarida malakalarni tan olish bo‘yicha mutaxassislarini tayyorlash, shuningdek, universitetlar o‘rtasida tajriba almashishni yo‘lga qo‘yish va maslahat yordamini ko‘rsatish bilan shug‘ullanadi.

Daniya va Buyuk Britaniyada, xuddi Italiyada bo‘lgani kabi, talabalarning norasmiy va informal ta‘lim davomida olgan ko‘nikma va malakalarini tan olish huquqi qonun bilan kafolatlangan. Bu mamlakatlarga markazlashmagan model ham xos bo‘lib, bunda oliy ta‘lim muassasasi malakani tan olishning barcha jarayonlarini o‘zi olib boradi. Shu bilan birga, ish beruvchilar, ish beruvchilar uyushmalari, bandlik markazlari va savdo-sanoat palatalarini ham jalb etadi [4].

Niderlandiyada 2006-yildan beri malakalarni tan olish bo‘yicha maxsus markazlar faoliyat yuritmoqda. Bu markazlarda talabgorlar malakani tan olishning standart tartib-qoidalaridan o‘tishlari mumkin. Bular maslahat olish, portfolioni shakllantirish, malakani baholash, sertifikat olish va boshqa jarayonlarni o‘z ichiga oladi. Tasdiqlovchi sertifikatga ega bo‘lgan talabgor ta‘lim muassasasiga murojaat qilishi mumkin. Ta‘lim muassasasida mutaxassislar fanlar, o‘quv kurslari

va modullarning bir qismini yoki butun kursni hisobga olish imkoniyati to'g'risida yakuniy qaror qabul qiladilar.

Yevropa tajribalari tahlili shuni ko'rsatadiki, norasmiy va informal yo'llar bilan olingan malakalarni tan olish qonunchilik darajasidagi tegishli tartib asosida belgilanishi zarur. Oliy ta'lim tizimida bu jarayon hozircha ko'p jihatdan sinov bosqichida. Mamlakatlar malakalarni tan olish tizimini shakllantirishda turli yondashuvlardan foydalanmoqda, ba'zi davlatlarda markazlashtirilgan tizim qo'llanilsa, Italiya, Buyuk Britaniya va boshqa ayrim mamlakatlarda esa markazlashmagan tizim amal qilmoqda.

O'zbekiston Respublikasining 23.09.2020-yildagi "Ta'lim to'g'risida" gi O'RQ-637-son Qonuni 40-moddasida quyidagi tartib belgilangan:

akkreditatsiya qilingan ta'lim tashkilotlarining davlat ta'lim standartlariga va davlat ta'lim talablariga muvofiq ta'lim olgan bitiruvchilariga davlat tomonidan tasdiqlangan namunadagi ta'lim to'g'risidagi hujjat (shahodatnoma, diplom, sertifikat, guvohnoma) beriladi. Davlat tomonidan tasdiqlangan namunadagi ta'lim to'g'risidagi hujjat oilada ta'lim olgan yoki mustaqil ta'lim olgan hamda akkreditatsiya qilingan davlat ta'lim muassasalarining tegishli o'quv dasturlari bo'yicha eksternat tartibida yakuniy va davlat attestatsiyasidan o'tgan shaxslarga ham beriladi.

Ushbu moddaning birinchi qismida ta'kidlanganidek, davlat tomonidan tasdiqlangan namunadagi ta'lim to'g'risidagi hujjat akkreditatsiya qilingan ta'lim tashkilotlarining davlat ta'lim standartlariga va davlat ta'lim talablariga muvofiq ta'lim olgan bitiruvchilariga berilishi belgilangan, ya'ni ta'lim olganligi yoki ta'lim muassasasini tugatganligini tasdiqlash majburiyati belgilangan. Moddaning ikkinchi qismida bo'lsa, oilada ta'lim olgan yoki mustaqil ta'lim olgan bitiruvchilarga va tegishli o'quv dasturlari bo'yicha eksternat tartibida yakuniy va davlat attestatsiyasidan o'tgan shaxslarga ham berilishi qayd etilgan. Bunda asosan umumiy o'rta ta'lim o'quvchilari nazarda tutilgan bo'lib, ularga tegishli o'quv dasturlari bo'yicha eksternat tartibida yakuniy va davlat attestatsiyasidan o'tish bo'yicha O'zbekiston Respublikasi Xalq ta'limi vazirligining 11.05.2015-yildagi "Eksternat to'g'risidagi nizomni tasdiqlash haqida" buyrug'i asosida Eksternat to'g'risidagi Nizom tasdiqlangan. Ammo, O'zbekiston Respublikasi Xalq ta'limi vazirining 28.11.2022-yilda ro'yxatdan o'tgan, ro'yxat raqami 2670-2 buyrug'i² bilan mazkur nizom o'z kuchini yo'qotgan. Umuman olib qaralganda, O'zbekiston ta'lim tizimida ta'lim muassasasi faqatgina rasmiy ta'limning hujjatlar bilan tasdiqlangan natijalari asosida o'zlashtirilgan malakani to'liq yoki qisman tan olinishi mumkin.

Shu sababdan, O'zbekistonda hozirgi kunda yuqorida ta'kidlaganimizdek, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining PQ-345-son qaroriga muvofiq tashkil etilgan Kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha respublika kengashining kasbiy standartlar reestriga asoslangan yangi milliy malaka tizimi shakllanmoqda. Bu tizim rasmiy va norasmiy ta'lim hamda ish tajribasining ahamiyatini malakalarni mustaqil baholash jarayonlari orqali tenglashtirishga imkon yaratadi. 2024-yilda qabul qilingan "O'zbekiston Respublikasi milliy malaka tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi Prezident qarori shaxsning norasmiy va informal ta'lim orqali olgan malakasini baholash va sertifikatlash imkonini beradi. Biroq, hozircha norasmiy va informal ta'lim orqali orttirilgan ko'nikma va malakalarni baholash faqat kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qoshidagi malakani baholash markazlarida, tegishli kasbiy standartlar asosida ishlab chiqilishi belgilangan baholash vositalari orqali amalga

² O'zbekiston Respublikasi xalq ta'limi vazirining 28.11.2022-yilda ro'yxatdan o'tgan, ro'yxat raqami 2670-2 "Eksternat to'g'risidagi nizomni tasdiqlash haqida"gi buyruq, shuningdek unga o'zgartirishlar va qo'shimchani o'z kuchini yo'qotgan deb topish to'g'risida buyrug'i

o'shirilishi ko'zda tutilmoqda. Yetakchi mamlakatlar tajribasiga ko'ra, norasmiy va informal ta'lim natijalarini maxsus malakani baholash markazlarida tan olish eng samarali usul hisoblanadi. Bu markazlar xodimlari tegishli tarmoqning yuqori malaka va boy tajribaga ega mutaxassislari hisoblanib, dastlabki bosqichda talabgorning to'liq malakani yoki malakani qisman tan olish bo'yicha talablarning asoslilikini baholaydi, talabgorlarga tegishli portfoliolarni tuzishda ko'maklashadi, baholash jarayonlarining tarkibi va mazmunini, qo'shimcha o'qitish zarurligini belgilaydi. Bunday markazlardagi baholash komissiyalari ishiga ish beruvchilar vakillari va mustaqil ekspertlar ham jalb qilinadi, bu esa markaz tomonidan beriladigan malaka sertifikatining nufuzini oshirishadi. Kelgusi istiqbollarda mazkur baholash jarayoni imkoniyatlarini kengaytirgan holda o'ttirilgan ko'nikma va malakalarni baholash va tan olishning quyidagi usullarini joriy qilish ko'zda tutilmoqda:

- portfolio (yozma yoki elektron shaklda);
- rasmiy ta'lim yakunlaganidan so'ng erishilishi mumkin bo'lgan ta'lim natijalari bilan taqqoslash;
- taqdimot va o'zini namoyish etish;
- test sinovlari va yozma topshiriqlar;
- tuzilmashtirilgan suhbat usuli;
- guruhli suhbat;
- talabgor tomonidan ko'rsatilgan ish natijalarini baholash (jismoniy mahsulotlar, hisobotlar va shunga o'xshash mehnat natijalari);
- ish beruvchining fikr-mulohazasi va tavsifnomasidan foydalanish
- ish beruvchining fikr-mulohazasi va tavsifidan foydalanish.

Norasmiy va informal ta'limni baholash shaxslarning ko'nikma va malakalarini tan olish bo'yicha imkoniyatlarni kengaytirishda muhim ahamiyat kasb etadi. Shuningdek, mazkur tizim hayot davomida ta'lim olishni shakllantirishga ko'maklashadi hamda ta'lim jarayonida va mehnat bozorida qulaylik hamda harakatchanlikni oshiradi. Bundan tashqari, butun umr davomida to'plangan bilimlarni tan olish ehtimolini kuchaytiradi va shu bilan bir vaqtda Yevropa mamlakatlarining integratsiyalashuviga hissa qo'shadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Belem Framework for Action: Harnessing the power and potential of adult learning and education for a viable future (UNESCO: CONFINTEA VI: December, 2009) // Adult Learning. 2011. Vol. 22. No. 4. P. 42–50. DOI:10.1177/104515951102200409.
2. Recommendation on Adult Learning and Education. Paris, UNESCO and UIL (UNESCO Institute for Lifelong Learning), 2016. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245119>
3. Palumbo M. (2014). VPL in Italy. A Case from University of Genoa. In: Duvekot, R., Joong Kang, D., Murray, J. (Eds.). Linkages of VPL: Validation of Prior Learning as a Multi-Targeted Approach for Maximizing Learning Opportunities for All. Vought: EC-VPL. VPL Biennale. 2 pp. 147-154.
Available at: https://rucforsk.ruc.dk/ws/files/55480284/2_linkagesofvpl.pdf
4. Duvekot R., Halba B. Validation of Prior Learning (VPL) in Europe's Higher Education. A Focus on Personalizing the VPL-Model. 2015 y.
Available at: <https://cl3s.nl/eu-project-allinhe/>

5. Е. Куля М., Пенковска Валидация результатов внеформального и неформального обучения и непрерывное образование // Высшее образование в России. 2020. Т. 29. № 12. С. 78-81.

6. Признание квалификаций, полученных в результате неформального и информального обучения: зарубежный опыт и перспективы российской практики. Сатдыков А.И., Сазонов Б.А. // Высшее образование в России. 2020. Т. 29. № 11. С. 98-111.

DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2020-29-11-98-111>

7. <https://www.cedefop.europa.eu/en>

8. <https://lex.uz/>

TRANSPORT VA AVTOMOBILSOZLIK SOHALARIDA KASBIY MALAKALARNI RIVOJLANTIRISHNING AHAMIYATI

Irisqulova Kamola Normat qizi

Transport vazirligi, vazir yordamchisi,

e-mail: iriskulovakamola0531@gmail.com

DOI: [10.5281/zenodo.15719014](https://doi.org/10.5281/zenodo.15719014)

Annotatsiya. Ushbu maqolada Transport va avtomobilsozlik sohalarida malaka tizimini rivojlantirishning zarurligi, mehnat bozori va ta'limning o'zaro integratsiyasini ta'minlash va ushbu sohada milliy malakani rivojlantirishning muhim ahamiyatlari haqida so'z boradi.

Kalit so'zlar: milliy malaka tizimi, Transport va avtomobilsozlik, mehnat bozori, avtomobilsozlik, havo transporti, temir yo'l.

THE IMPORTANCE OF DEVELOPING PROFESSIONAL QUALIFICATIONS IN THE TRANSPORT AND AUTOMOTIVE INDUSTRIES

Abstract. This article discusses the need to develop a qualification system in the transport and automotive industries, ensuring the integration of the labor market and education, and the importance of developing national qualifications in this area.

Keywords: national Qualification System, Transport and Automotive Industry, Labor Market, Automotive Industry, Air Transport, Railway.

ЗНАЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ В СФЕРЕ ТРАНСПОРТА И АВТОМОБИЛЕСТРОЕНИЯ

Аннотация. В статье обсуждается необходимость развития системы навыков в транспортном и автомобильном секторах, обеспечивающей интеграцию рынка труда и образования, а также важность развития национальных навыков в этой области.

Ключевые слова: национальная система квалификаций, транспорт и автомобилестроение, рынок труда, автомобильная промышленность, воздушный транспорт, железная дорога.

XXI asrda texnologik taraqqiyotning jadallashuvi, avtomatlashtirilgan ishlab chiqarish va raqamli transformatsiyaning keng miqyosda joriy etilishi ko'plab sohalarida, jumladan, transport va avtomobilsozlik sanoatida ham keskin o'zgarishlarga olib kelmoqda. Ushbu o'zgarishlar mehnat bozorida yangi kompetensiyalarga ega bo'lgan mutaxassislariga bo'lgan ehtiyojni

kuchaytirmoqda. Shu nuqtayi nazardan, kasbiy malakalarni rivojlantirish, xususan, amaliy ko'nikmalarni oshirish va innovatsion yondashuvlarni o'zlashtirish masalalari dolzarb ahamiyat kasb etadi.

Bugungi kunda turli sohalarda rivojlantirishlarni amalga oshirish, mavjud muammolarga zamonaviy yechimlarni tatbiq qilish, sohaning har bir qatlamiga malakali mutaxassislarni jalb qilish har kungidan ham muhim ahamiyat kasb etmoqda. Hozirgi zamon iqtisodiyotining muhim yo'nalishlaridan biri transport va avtomobilsozlik sohalaridir. Avtomobil transporti, temir yo'l, metro, havo transporti, avtomobil yo'llari va avtomobilsozlik sohalari jamiyatdagi insonlarning ijtimoiy holatini yaxshilashga xizmat qiluvchi eng yirik tizimlar hisoblanadi. Bu sohalar mamlakatning iqtisodiy barqarorligi, infratuzilmasi, logistika tizimining samaradorligi va xalqaro integratsiyasi uchun asosiy omillardandir. Shuning uchun, ushbu tarmoqlarda faoliyat yuritayotgan mutaxassislarning kasbiy malakasini doimiy ravishda rivojlantirish dolzarb masalalardan biridir.

Kasbiy malaka — bu shaxsning ma'lum sohada mehnat faoliyatini samarali bajarish uchun zarur bo'lgan nazariy bilimlari va amaliy ko'nikmalari majmuidir. Transport va avtomobilsozlik sohasi o'zining texnik murakkabligi bilan ajralib turadi. Bu esa ushbu yo'nalishda faoliyat yurituvchi kadrlar uchun doimiy kasbiy rivojlanishni talab qiladi.

Xalqaro standartlar asosida Mashg'ulotlar, kasb va lavozimlar milliy klassifikatorini ishlab chiqish va rivojlantirish, malaka ramkalari, kasbiy standartlar va malaka talablarini ish beruvchilar talablari asosida ishlab chiqish, joriy qilish va rivojlantirish, yangi avlod kasbiy standartlar asosida mehnat munosabatlarini tartibga solish, oliy va professional ta'lim dasturlarini takomillashtirish hamda kadrlar tayyorlash tizimini sifat jihatidan yangi bosqichga olib chiqish, malakalarning xalqaro miqyosda tan olinishini, milliy malaka darajalarining ilg'or xorijiy davlatlar malaka darajalari bilan integratsiya qilinishini ta'minlash, norasmiy va informal orttirilgan ko'nikma va malakalarni tan olish ("Recognition of Prior Learning") tizimini joriy qilish Milliy malaka tizimini isloh qilishning asosiy yo'nalishlaridir.³Transport va avtomobilsozlik sohalarida ham mazkur ishlar amalga oshirilishi muhim hisoblanadi.

O'rganishlar davomida transport va avtomobilsozlik sohalarida bugungi kundagi dolzarb kasb(lavozimlar) tahlil qilindi.

Avtomobilsozlik sohasida yildan yilga o'rni yo'qolib borayotgan kasblar:

Oddiy montajchilar – avtomatik yig'uv liniyalarining keng joriy etilishi tufayli, qo'lda bajariladigan ko'plab ishlar mashinalar tomonidan bajarilmoqda. An'anaviy texnik xizmat ko'rsatuvchilar (mexaniklar) – diagnostika tizimlarining kompyuterlashtirilishi sababli faqat qo'l mehnatiga asoslangan kasblar o'z dolzarbligini yo'qotmoqda. Oddiy chizmachiloyihalovchilar — CAD (Computer-Aided Design) tizimlari keng qo'llanilgani sababli ushbu kasb o'rnini raqamli dizaynerlar egallamoqda.

Bugungi kunda rivojlanayotgan va talab yuqori bo'lgan kasblar:

Avtomobil diagnostika mutaxassislari – zamonaviy avtomobillarda mavjud elektron tizimlarni aniqlash va sozlash uchun maxsus bilim va dasturiy ta'minotlar bilan ishlash ko'nikmasi talab qilinmoqda. Sifat nazorati mutaxassislari (Quality Assurance/Control) – xalqaro standartlar bo'yicha mahsulot sifati va xavfsizligini ta'minlaydigan kasblarga talab ortmoqda. Yig'ish liniyasi operatorlari (robotlar bilan ishlovchilar) – yarim avtomatik yoki to'liq avtomatlashtirilgan liniyalar bilan ishlay oladigan texniklar va operatorlar.

³ <https://lex.uz/uz/docs/-7132752>

Kelajakda yuksalishi kutilayotgan kasblar:

Elektromobil tizimlari muhandislari – elektr energiyasi asosidagi dvigatellar, batareyalar va zaryadlash tizimlari bo'yicha mutaxassislar. Avtonom transport vositalari dasturchilari va muhandislari – sun'iy intellekt asosida harakatlanuvchi avtomobillarni ishlab chiqish yo'nalishidagi yangi avlod kasblari. Avtomobil kiberxavfsizlik mutaxassislari – avtomobillarning IT infratuzilmasini himoya qilish bo'yicha muhandislar. Sanoat ma'lumotlarini tahlil qiluvchi (data analysts) – ishlab chiqarish jarayonlaridan yig'ilgan katta hajmdagi ma'lumotlarni tahlil qilib, samaradorlikni oshirishga xizmat qiluvchi kasb egasi. Raqamli dizaynerlar va UX/UI mutaxassislari (avtomobil interyer va interfeys dizaynerlari) – foydalanuvchi qulayligi va ergonomikani ta'minlovchi dizaynilar. "O'zavtosanoat" AJ ning ish hajmi to'g'risidagi ma'lumotlar yillar kesimida 1-jadvalda keltirilgan.

"O'zavtosanoat" AJning asosiy faoliyat ko'rsatkichlari bo'yicha ma'lumot

1-jadval

Ko'rsatkichlar	O'lchov birligi	2020	2021	2022	2023	2024
Yengil avtomobillar	ming dona	280,1	235,8	327,6	395,4	395,9
ISUZU avtobuslari	dona	629	1002	1190	865	824
ISUZU yuk avtomobillari	dona	2439	2936	2639	3107	2450
D-Max pikaplari	dona	446	314	363	123	451
Yengil tijorat avtomobillari	dona	-	917	457	680	200
Avtomobil dvigatellari	ming dona	222,4	160,4	225,4	269,2	269,9

Yaqin kelajakda shaharlarda ekomuhitni yaratish maqsadida elektrobuslarga ehtiyoj seziladi va ularni boshqarish va xizmat ko'rsatish uchun quyidagi kasblarga zarurat tug'ilishi mumkin: Elektrobuslarga xizmat ko'rsatuvchi kasblar:

Elektrobus haydovchisi	Texnik xizmat ko'rsatish operatori
Elektromexanik(elektrobuslar bo'yicha)	Ko'chma zaryad stansiyasi operatori
Diagnost-texnik mutaxassis	Transport logistika dispetcheri
Akkumulyator muhandisi/texnik	Servis muhandisi (elektrotransport)
Avtotransport sohasida avtomatlashtirish muhandisi	Avtobus deposi muhandisi/menejeri

Rossiya Federatsiyasida temir yo'l transporti mamlakat logistikasi alohida o'rin tutadi chunki u umumiy yuk aylanmasining 46,3% ni ta'minlaydi (2021 yil holatiga) va quvur liniyasidan keyin ikkinchi o'rinda turadi. Shu tufayli temir yo'l transporti mamlakatning iqtisodiy infratuzilmasi uchun hal qiluvchi ahamiyatga ega [2].

Havo transporti bo'yicha ham nafaqat O'zbekistonda balki butun dunyoda ham mutaxassis kadrlarga talab yuqori. Dunyodagi havo qatnovi kelgusi yillarda ikki baravar ko'payadi, ammo

uchuvchilar soni bu tezlikka mos kelmaydi. Bir tomondan, havo harakati doimiy ravishda o'sib bormoqda. Dunyo bo'ylab 330 ga yaqin aviakompaniyalarni (jumladan, Luxairni) birlashtirgan Xalqaro havo transporti assotsiatsiyasi (IATA) ma'lumotlariga ko'ra, 20 yil ichida yillik yo'lovchilar soni ikki baravar ko'paygan. Boshqa tomondan, parvozlarga bo'lgan eksponensial talabni qondirish uchun aviakompaniya uchuvchilari yetarli emas. Tadqiqotlar ham, raqamlar ham farq qiladi. 2025-yilga kelib 50 ming uchuvchi, o'n yil ichida esa 80 ming nafarga yetishi aytilgan. IATA hisob-kitoblariga ko'ra, keyingi yigirma yil ichida butun dunyo bo'ylab yarim million uchuvchini ishga olish kerak bo'ladi. Shuning uchun EASA ishini ushbu tendensiyadan ajratish qiyin. Yevropada har yili 5000 dan 6000 gacha yangi uchuvchilar kerak bo'ladi.

Avia Solutions Group ma'lumotlariga ko'ra, 2024-yildan 2043-yilgacha 649,000-674,000 yangi uchuvchiga global ehtiyoj kutilmoqda. Boeing prognozi mintaqalar bo'yicha uchuvchilarga bo'lgan talabni aniqladi:

Osiyo-Tinch okeani: mintaqaga 371 000 ga yaqin yangi uchuvchilar kerak bo'lishi kutilmoqda. Tez iqtisodiy o'sish va bu sohada sayohatlarning ko'payishi yuqori talabni keltirib chiqarmoqda. Shimoliy Amerika: Bu yerda 226 000 ga yaqin yangi uchuvchilar kerak bo'ladi. Mintaqaning yetuk aviatsiya bozori va yoshi katta uchuvchilarning nafaqaga chiqishi bu ehtiyojga hissa qo'shadi.

Yevropa: Yevropaga taxminan 141 000 ta yangi uchuvchi kerak bo'ladi, talab esa qit'aning g'arbiy va sharqiy qismlarida tarqaladi. Lotin Amerikasi: Prognozga ko'ra, 67 000 ga yaqin yangi uchuvchilar kerak bo'ladi, bu mintaqaviy aviatsiya sektoridagi o'rtacha o'sishni aks ettiradi. Yaqin Sharq va Afrika: Birgalikda bu hududlarga 85 000 ga yaqin yangi uchuvchilar kerak bo'ladi, ular aviakompaniyalarning ko'payishi bilan bog'liq.

Yuqoridagi tahlillar sanab o'tilgan sohalar uchun malakali kadrlar tayyorlash muhimligini isbotlaydi.

Xulosa

O'rganishlar natijasida shunday xulosaga kelish mumkinki, Transport va avtomobilsozlik sohasida kasbiy malakalarni rivojlantirish zamonaviy ishlab chiqarish talablariga mos kadrlar tayyorlash muhimligicha qolmoqda. Mutaxassislarning raqamli texnologiyalarni puxta o'zlashtirishi, amaliy ko'nikmalarga ega bo'lishi va innovatsion fikrlash salohiyatining shakllanishi bu nafaqat soha taraqqiyoti, balki mamlakat iqtisodiyotining raqobatbardoshligini ta'minlashda ham muhim omil. Mehnat bozorini o'rganish davomida zarurat tug'ilgan kasblar uchun kasbiy standartlar ishlab chiqish, ularning ta'lim olishini ta'minlash chora-tadbirlarini ishlab chiqish lozim.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024-yil 30-sentyabrdagi "O'zbekiston Respublikasi milliy malaka tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida" 345-sonli qarori.
2. I.N.Kobzeva Features of labor productivity management in the transport industry. Вестник алтайской академии экономики и права // 2023. № 7 21-24 с.

Internet saytlari

1. <https://lex.uz/ru/>
2. <https://oar-info.ru/258>
3. <https://spk.oorzd.ru/rabota/zheleznodorozhnyj-transport/>
4. <https://www.profavtodor.ru/news/1759>

FOSTERING A CULTURE OF QUALITY: PILOTING SELF-ASSESSMENT IN UZBEKISTAN'S VET INSTITUTIONS

Odilov Asliddin Akhmatjonovich

*O'zbekistondagi kasb-hunar ta'limi islohotlarini qo'llab-quvvatlash loyihasi (VET4UZ),
Helvetas Swiss Intercooperation sifat kafolati bo'yicha bosh mutaxassis⁴,*

E-mail: odilov.asliddin@helvetas.org

Xolboyev Jamshid Abduxaliqovich

Ipak Yo'li Turizm va Madaniy Meros Xalqaro Universiteti Professional ta'lim bo'limi boshlig'i

E-mail: koshiy32@gmail.com

DOI: [10.5281/zenodo.15719061](https://doi.org/10.5281/zenodo.15719061)

Abstract. This paper examines the implementation of a pilot self-assessment initiative within Uzbekistan's VET sector, conducted through the Swiss-supported VET4UZ project. This paper analyzes the initiative's design, implementation strategy, early insights, and implications for scaling nationwide.

Keywords: vocational education and training, quality assurance, self-assessment, institutional capacity building, hospitality training

СОЗДАНИЕ КУЛЬТУРЫ КАЧЕСТВА: ПИЛОТИРОВАНИЕ САМООЦЕНКИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ УЗБЕКИСТАНА

Аннотация. Статья вносит вклад в понимание того, как страны с переходной экономикой могут эффективно реформировать системы обеспечения качества ПОО, одновременно формируя устойчивый внутренний потенциал. Также статья анализирует структуру инициативы, стратегию реализации, первые выводы и возможные пути масштабирования на национальном уровне самооценки в учреждениях ПОО.

Ключевые слова: профессиональное образование и обучение, обеспечение качества, самооценка, развитие институционального потенциала, подготовка кадров в сфере гостеприимства.

SIFAT MADANIYATINI RIVOJLANTIRISH: O'ZBEKISTONNING KASB-HUNAR TA'LIMI MUASSASALARIDA O'Z-O'ZINI BAHOLASHNI SINOVDAN O'TKAZISH

Annotatsiya. Maqola o'tish davri iqtisodiyotiga ega mamlakatlar barqaror ichki salohiyatni shakllantirish bilan bir vaqtda, kasb-hunar ta'limi sifatini ta'minlash tizimlarini qanday samarali isloh qilishlari mumkinligini tushunishga hissa qo'shadi. Shuningdek, maqolada kasb-hunar ta'limi muassasalarida o'zini o'zi baholashning tashabbusi tuzilmasi, uni amalga oshirish strategiyasi, dastlabki xulosalar va milliy miqyosda kengaytirish imkoniyatlari tahlil qilingan.

Kalit so'zlar: kasb-hunar ta'limi, sifatni ta'minlash, o'z-o'zini baholash, institutsional salohiyatni oshirish, mehmondo'stlik sohasida tayyorlash.

Uzbekistan is currently undergoing a significant economic transformation from a public sector-dominated economy to one increasingly driven by private enterprise. This transition creates new demands for a responsive VET system that aligns with evolving labor market needs. Since 2019, Uzbekistan has introduced substantial reforms to its VET system, establishing a three-level

⁴ Senior Quality Assurance Expert, Support to VET Reforms Project in Uzbekistan (VET4UZ), Helvetas Swiss Intercooperation

professional training structure, introducing new quality assurance frameworks and a national qualifications framework.

However, as identified through a comprehensive Capacity Needs Assessment (CNA) conducted in March 2023, these reform efforts have encountered implementation challenges, particularly in shifting from a historically centralized, compliance-oriented quality control approach toward a more modern quality assurance system that balances accountability with enhancement. As a result, in October 2024 government reforms consolidated all VET institutions under the Ministry of Higher Education, Science, and Innovation (MHESI) and transformed the previously fragmented three-tier VET system into unified institutions (technicums). While these structural changes improve governance efficiency, the CNA identified a critical gap: the omission of comprehensive Quality Assurance (QA) mechanisms poses significant risks to the value of awarded qualifications.

The Swiss-funded VET4UZ project (2021-2025) supports this reform agenda by working to strengthen VET governance, quality assurance systems, teacher training, and economic actor participation. This paper examines a key component: the piloting of self-assessment processes in ten VET institutions specializing in hospitality education, aiming to establish self-assessment as a cornerstone for building robust internal quality assurance and developing a culture of continuous improvement.

1. Theoretical Framework and Context

1.1. Current State of VET Quality Assurance in Uzbekistan

The CNA revealed that Uzbekistan's quality assurance system remains in transition from a Soviet-era top-down control system toward a more modern approach. The current system is characterized by high centralization with multiple actors involved at different levels, external quality assessment primarily focused on compliance with state educational standards, limited stakeholder involvement (particularly from employers and students), and internal quality assurance processes that primarily mirror external requirements rather than addressing institutional priorities.

As the CNA report noted: "VET institutions still do not feel an ownership of their IQA" (Odilov, 2023). This lack of ownership presents a significant barrier to developing a genuine culture of quality and continuous improvement.

The transition from compliance-based to improvement-focused quality systems requires substantial cultural and organizational shifts. Massy (2003) argues that effective quality assurance must balance external accountability with internal improvement mechanisms to create sustainable change. This balance is particularly challenging in centralized systems where institutions have historically had limited autonomy.

1.2. Necessary Paradigm Shifts

The CNA identified several necessary paradigm shifts in conceptualizing quality:

From	To
Viewing quality as absolute and fixed	Understanding quality as relative, multi-layered, and evolving
Applying a single dominant standard	Recognizing multiple aspects of quality assessment
Provider-determined quality	Quality based on stakeholders' needs

Focusing on final product	Emphasizing service processes (there are procedures and processes in place to ensure the desired quality, and to make learning outcomes labour market relevant)
Quality controlled by a specialized unit	Quality as everyone's responsibility

These shifts represent a fundamental change in how quality is understood and approached within the VET system, moving from a compliance-oriented to an enhancement-oriented mindset.

1.3. Self-Assessment as Foundation for Quality Culture

Research supports the role of self-assessment as a critical foundation for developing quality culture within educational institutions. Cedefop (2015) identifies self-assessment as a primary mechanism for developing institutional ownership of quality, noting that effective quality assurance systems must combine external accountability with internal improvement processes.

Visscher (2009) found that when properly implemented, self-assessment contributes to enhanced organizational learning capacities, improved data-driven decision making, greater staff engagement, more effective resource allocation, and stronger alignment between institutional mission and practices.

In VET contexts specifically, Odilov (2024) found that self-assessment processes help bridge the gap between labor market needs and educational delivery by creating systematic feedback mechanisms that involve stakeholders in quality improvement. Visscher (2009) demonstrated that VET institutions with mature self-assessment practices were more successful in adapting to changing economic demands and technological developments.

2. Research Methodology and Pilot Design

2.1 Research Approach and Selection of Hospitality Sector

This study employs a mixed-methods action research approach utilizing document analysis, interviews, observations, and assessment of institutional capacity. The hospitality sector was strategically chosen based on its economic significance, critical skills shortages, strong employer commitment, comprehensive sectoral coverage of all ten relevant VET institutions, and high demonstration potential.

2.2 Implementation Strategy and Capacity Development

The implementation model consists of three interconnected tiers:

Tier 1: Pioneer Institutions — Four VET institutions testing and refining the self-assessment framework

Tier 2: Sector-Specific Expansion — Six additional institutions ensuring a comprehensive approach

Tier 3: National Expert Development — A pool of experts supporting implementation and enabling nationwide scale-up

Overberg (2019) notes that quality initiatives often face challenges when they are perceived as bureaucratic impositions rather than meaningful improvement tools, suggesting that implementation approaches must actively engage stakeholders in practical applications. To overcome this implementation challenge, capacity building employs **project-based learning** rather than traditional training, addressing participants' lack of essential soft skills (self-reflection, critical thinking, teamwork, communication) that previously hindered implementation. This approach features learning-by-doing, manageable learning segments, alternating theory and practice, and ongoing coaching between formal sessions.

3. Implementation Strategy

3.1. Phased Implementation Approach

The implementation follows a carefully structured roadmap from March to December 2025:

Preparation Phase (March-April 2025)

- Project kick-off meeting
- Training of QA task force
- Finalization of QA standards and self-assessment toolkit

Self-Evaluation Training and Implementation (May-November 2025)

- Three training workshops focusing on different aspects of self-assessment
- Coaching between workshops to support implementation
- Peer-learning workshops to share challenges and best practices
- Mid-project review to refine subsequent phases

Report Development and Validation (July-December 2025)

- Writing of draft and final self-evaluation reports
- Development of Quality Improvement Plans (QIPs)
- Validation workshop with Ministry and employers
- Dissemination conference to share results

3.2. Support Mechanisms

The implementation includes multiple support mechanisms:

- Regular coaching sessions between formal workshops
- Facilitated peer learning circles for sharing challenges and solutions
- Multiple draft reviews with feedback on self-evaluation reports
- Expert consultation from national and international experts
- Digital support platform for sharing resources and facilitating communication

4. Early Implementation Insights and Discussion

4.1. Changing Institutional Perspectives on Quality

Initial training sessions have begun to shift institutional perspectives on quality. Baseline assessment data revealed that prior to the initiative, 82% of participants associated quality primarily with compliance and inspection. After the first training phase, 67% of participants had developed a more nuanced understanding of quality as a tool for institutional improvement.

4.2. Balancing Technical and Soft Skills Development

Initial observations indicate that participants particularly value the soft skills components, with 78% rating these elements as "highly useful" in feedback surveys. The integration of soft skills development appears to be enhancing participants' confidence in implementing self-assessment.

4.3. Challenges in Building Self-Reflection Capacity

Building capacity for critical self-reflection presents a significant challenge, particularly in a system that has historically focused on compliance. Some institutions struggle with defensive responses to identifying weaknesses, mirroring what Overberg (2019) describes as 'quality abracadabra' — resistance strategies employed when quality management is seen as disconnected from core educational values.

4.4. Key Success Factors and Challenges

A critical success factor is finding an appropriate balance between standardization (to ensure consistency) and institutional ownership (to foster genuine engagement). The approach of

providing a standardized toolkit while encouraging institutions to adapt processes to their specific context addresses this balance.

Other key challenges include:

- Building sustainable quality leadership within institutions
- Creating authentic rather than compliance-driven self-assessment
- Successfully integrating self-assessment with external quality assurance systems

5. Conclusion and Implications

The self-assessment initiative contributes to Uzbekistan's broader economic transition by establishing quality assurance mechanisms that align human capital development with economic needs. By developing these capacities in the hospitality sector initially, the project establishes a model that can be extended to other priority sectors as economic diversification continues.

Evidence from international studies suggests that robust quality assurance systems in VET have direct positive impacts on graduate employment outcomes. The VET4UZ initiative has significant potential to enhance labor market outcomes by ensuring VET programs develop both technical competencies and soft skills, building systematic feedback loops between labor market needs and program design, and creating mechanisms for continual adaptation of training.

Based on early implementation experiences, recommendations for future phases include:

1. Strengthening the connection between internal and external quality assurance
2. Deepening employer engagement beyond curriculum development
3. Developing institutional capacity for data-driven decision-making
4. Establishing sustainable support mechanisms beyond the project period
5. Documenting and sharing institutional transformation journeys
6. Aligning self-assessment with the emerging National Qualifications Framework
7. Integrating quality indicators with labor market information systems

This study contributes to understanding how transitional economies can effectively reform VET quality systems while building sustainable internal capacity. While focused on Uzbekistan's context, the findings offer valuable insights for other countries undertaking similar transitions in their vocational education systems.

References

1. Cedefop. (2015). Handbook for VET providers: Supporting internal quality management and quality culture. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
2. Massy, W. (2003). Honoring the Trust: Quality and Cost Containment in Higher Education. Bolton, MA: Anker Publishing 2003.
3. Odilov, A. (2023). Assessment of capacity needs of key stakeholders in quality assurance in VET. Swiss project "Support to VET reforms in Uzbekistan", available at <https://tvvet.edu.uz/upload/iblock/206/81ozdyi70pm2m9ovkh3w2scwmd7qax45.pdf>
4. Odilov, A. (2024). Quality Assurance Handbook: Supporting the development of internal and external quality assurance in VET. Swiss project "Support to VET reforms in Uzbekistan", available at <https://tvvet.edu.uz/upload/iblock/f73/sf6s3pd0xlb75oeetukuvqq446g1ilbz.pdf>
5. Overberg, J. (2019). 'Skipping the quality abracadabra': academic resistance to quality management in Finnish higher education institutions and quality managers' strategies to handle it. *Quality in Higher Education*, 25(3), 227–244. <https://doi.org/10.1080/13538322.2019.1685656>

6. Visscher, A. J. (2009). Improving Quality Assurance in European Vocational Education and Training: Factors Influencing the Use of Quality Assurance Findings. Dordrecht: Springer.

TA'LIMDAN TASHQARI O'ZLASHTIRILGAN BILIM VA KO'NIKMALARNI TAN OLISH: ZAMONAVIY UZLUKSIZ TA'LIM TIZIMIDA YANGI YONDASHUVLAR

Abdullayeva Zilola Asqar qizi

Toshkent Davlat transport universiteti magistratura talabasi

E-maili zilolaab2000@gmail.com

DOI:[10.5281/zenodo.15719139](https://doi.org/10.5281/zenodo.15719139)

Annotatsiya. Mazkur maqolada ta'limdan tashqari o'zlashtirilgan bilim va ko'nikmalarni tan olish masalasi uzluksiz ta'lim tizimi doirasida tahlil qilinadi. Norasmiy va informal o'qitish natijalarining rasmiy ta'lim tizimi tomonidan akkreditatsiya qilinishi orqali inson kapitali rivojiga qo'shilayotgan hissa ochib beriladi. Maqolada xorijiy tajribalar tahlili asosida O'zbekistonda ushbu jarayonni takomillashtirish bo'yicha takliflar ilgari suriladi.

Kalit so'zlar: uzluksiz ta'lim, norasmiy ta'lim, informal ta'lim, tan olish, kompetensiya, sertifikatlash, akkreditatsiya.

RECOGNITION OF NON-FORMAL AND INFORMAL SKILLS: NEW APPROACHES IN THE MODERN SYSTEM OF CONTINUOUS EDUCATION

Abstract. This article analyzes the issue of recognition of knowledge and skills acquired outside of education within the framework of the continuing education system. The contribution to the development of human capital through the accreditation of the results of non-formal and informal learning by the formal education system is revealed. The article puts forward proposals for improving this process in Uzbekistan based on the analysis of foreign experience.

Keywords: continuing education, non-formal education, informal education, recognition, competence, certification, accreditation.

ЗНАЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ В СФЕРЕ ТРАНСПОРТА И АВТОМОБИЛЕСТРОЕНИЯ

Аннотация. В статье анализируется проблема признания знаний и навыков, полученных вне образовательной среды, в рамках системы непрерывного образования. Вклад в развитие человеческого капитала раскрывается посредством аккредитации результатов неформального и информального обучения системой формального образования. В статье выдвигаются предложения по совершенствованию этого процесса в Узбекистане на основе анализа зарубежного опыта.

Ключевые слова: непрерывное образование, неформальное образование, информальное образование, признание, компетентность, сертификация, аккредитация.

Zamonaviy jamiyatda, raqamli texnologiyalar va global iqtisodiyotning rivojlanishi bilan mehnat bozori talablarida sezilarli o'zgarishlar ro'y bermoqda. Bugungi kunda insonlar hayot davomida o'rganish va malakalarini oshirishda faqat rasmiy ta'lim tizimiga emas, balki norasmiy va informal ta'lim shakllariga ham murojaat qilishmoqda. Norasmiy ta'lim shakllari ko'pincha

o'quvchilarni ishga tayyorlashda va kasbiy rivojlanish jarayonlarida muhim rol o'ynaydi. Biroq, ushbu shakllarda olingan bilimlar ko'plab mamlakatlarda, shu jumladan O'zbekistonda, rasmiy ta'lim tizimida tan olinmasligi sababli, fuqarolar o'z bilimlarini baholashda qiyinchiliklarga duch kelmoqda.

Muammoning mohiyati

Zamonaviy ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarda ko'plab fuqarolar turli hayotiy faoliyat jarayonida, jumladan, ish joyida, onlayn o'quv platformalarida, amaliy mashg'ulotlar orqali yoki o'z-o'zini o'qitish yo'li bilan kasbiy bilim, ko'nikma va malakalarni egallab bormoqda. Biroq bu bilim va ko'nikmalar rasmiy ta'lim tizimi tomonidan tan olinmaydi. Natijada, fuqaroning norasmiy yoki informal ta'lim orqali orttirgan salohiyati rasmiy hujjatlar bilan tasdiqlanmagani sababli, u malaka oshirish, kasbiy darajasini tasdiqlash, yuqori lavozimlarga da'vogarlik qilish yoki oliy ta'lim muassasalarida o'qishni davom ettirish kabi jarayonlarda muayyan to'siqlarga duch keladi. Ushbu holat ta'lim tizimi bilan mehnat bozori o'rtasidagi o'zaro aloqadorlik va uzviylikning zaifligidan dalolat beradi.

Ayni paytda, uzluksiz ta'lim tamoyili asosida rivojlanayotgan ta'lim tizimida norasmiy va informal o'rganish natijalarini baholash hamda rasmiy tan olish zarurati keskin ortmoqda. Bunday yondashuv nafaqat ta'limning demokratiklashuvini ta'minlaydi, balki inson kapitalining to'liq va samarali foydalanilishini rag'batlantiradi. Shunday ekan, mavjud vaziyatni tahlil qilish va zamonaviy yondashuvlarni joriy etish bugungi kun ta'lim siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan biri bo'lib qolmoqda.

Ushbu maqolada norasmiy va informal ta'lim natijalarini rasmiy tan olish bo'yicha mavjud yondashuvlarni aniqlash va baholash maqsadida taqqoslama tahlil (comparative analysis) va kontent tahlil (content analysis) metodlaridan foydalanildi.

Tadqiqot doirasida Avstraliya, Kanada va Janubiy Koreya kabi rivojlangan mamlakatlarning ilgari egallangan bilim va ko'nikmalarni tan olish (Recognition of Prior Learning – RPL) tizimi bo'yicha shakllangan siyosatlari, normativ-huquqiy asoslari, baholash mezonlari va amaliyotda qo'llanilayotgan institutlar faoliyati o'rganildi.

Shuningdek, ushbu mamlakatlar tajribasi O'zbekiston Respublikasida qabul qilingan huquqiy hujjatlar (xususan, "Uzluksiz ta'lim tizimini rivojlantirish konsepsiyasi", "Milliy malaka tizimini joriy etish bo'yicha davlat dasturi" va boshqa me'yoriy hujjatlar) hamda amaldagi islohotlar bilan solishtirildi. Kontent tahlili orqali milliy qonunchilik bazasining uzluksiz ta'limga va ilgari o'zlashtirilgan bilimlarni tan olishga doir qamrovi, terminologik aniqliklari, institutsional mexanizmlari chuqur tahlil qilindi.

Natijada, O'zbekistonda mavjud holat, muammolar va rivojlanish istiqbollari xorijiy ilg'or tajribalar fonida tahlil qilindi hamda amaliy tavsiyalar shakllantirildi.

Olingan natijalar

Tahlil natijalariga ko'ra, rivojlangan davlatlarda "Recognition of Prior Learning" (RPL) tizimi orqali turli kontekstda o'zlashtirilgan bilim va ko'nikmalar rasmiy ravishda baholanadi va tan olinadi. Ushbu tizim ishga joylashish va malaka oshirishda muhim ahamiyatga ega bo'lib, odamlarning ish bozorida muvaffaqiyatli raqobat qilishiga yordam beradi. O'zbekistonda esa, ushbu jarayonni tartibga soluvchi huquqiy asoslar asta-sekin shakllanmoqda, lekin amaliy mexanizmlar, baholash standartlari va moliyaviy ko'mak tizimi yetarlicha rivojlanmagan.

Taklif va amaliy tavsiyalar

Mustaqil baholash markazlarini tashkil etish. Norasmiy va informal ta'lim natijalarini baholash bo'yicha mustaqil va akkreditatsiyalangan markazlar tashkil etish zarur. Bunday

markazlar ish joylaridagi tajriba va onlayn kurslarda olingan bilimlarni rasmiylashtirishda muhim vosita bo'ladi.

Tan olish mezonlari va malaka standartlarini ishlab chiqish. Tan olish mezonlari va malaka standartlarini ishlab chiqish orqali, ta'limdan tashqari olingan bilimlarni rasmiy ta'lim tizimiga integratsiya qilish yo'lida aniq va oshkora tizim yaratilishi zarur. Bu jarayon xalqaro standartlar bilan hamohang bo'lishi kerak.

Onlayn platformalar orqali sertifikatlash imkoniyatlarini kengaytirish. Onlayn kurslar va treninglar orqali olingan bilimlarni tan olish uchun maxsus onlayn platformalar ishlab chiqish muhim. Bu platformalar davlat tomonidan tasdiqlangan sertifikatlar taqdim etish imkoniyatini yaratadi, bu esa xalqaro mehnat bozori uchun ham mos keladi.

Mehnat bozorida norasmiy o'rganigan kadrlarni tan olish bo'yicha ish beruvchilarni rag'batlantirish. Mehnat bozorida norasmiy ta'lim asosida o'rganilgan kadrlarni tan olish va ularga karyera imkoniyatlarini yaratish uchun ish beruvchilarni rag'batlantirish kerak. Ish beruvchilar uchun maxsus stimullar va davlat subsidiyalari tizimi ishlab chiqilishi kerak.

Xulosa

Ta'limdan tashqari o'zlashtirilgan bilimlarni tan olish tizimi ta'limning uzluksiz rivojlanishiga va mehnat bozorida raqobatbardosh kadrlarni shakllantirishga xizmat qiladi. O'zbekistonda ushbu jarayonni amalga oshirish uchun zarur huquqiy asoslar va amaliy mexanizmlar yaratilishi kerak. Taklif etilgan yondashuvlar va tavsiyalar tizimni modernizatsiya qilishga va inson resurslarini samarali boshqarishga imkon beradi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. UNESCO Institute for Lifelong Learning. (2020). *Recognition, Validation and Accreditation of Non-formal and Informal Learning*.
2. OECD. (2019). *Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems*.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining PQ-4896-son qarori, 2020-yil.
4. Xamidova, N. (2021). *Uzluksiz ta'lim tizimini modernizatsiyalash yo'llari*. Toshkent: TDPU.
5. European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). (2020). *Validation of non-formal and informal learning in Europe*.

UZLUKSIZ TA'LIMDA BO'LAJAK TEXNOLOGIK TA'LIM O'QITUVCHILARINI QAYTA TAYYORLASHDA MILLIY MALAKA TIZIMINI O'RNI

Qodirov Maxmudjon Muxammadjonovich

Milliy malaka tizimini rivojlantirish instituti bosh mutaxassisi,

p.f.f.d (PhD), dotsent.

e-mail: m.qodirov@mmtri.uz

DOI: [10.5281/zenodo.15719169](https://doi.org/10.5281/zenodo.15719169)

Annotatsiya. Ushbu maqola uzluksiz ta'lim doirasida texnologik ta'lim o'qituvchilarini qayta tayyorlash va milliy malaka tizimi rivoji: holat va istiqbollarini tadbqiq mexanizmlari samaradorligini oshirishga xizmat qiladi.

Kalit so'zlar: ta'lim, kasbiy, texnologik, uzluksiz, kompetensiya, kompetenlik, o'qituvchi, soha, malaka, tizim, o'quvchi, bo'lajak, pedagog.

THE ROLE OF THE NATIONAL QUALIFICATION SYSTEM IN RETRAINING FUTURE TECHNOLOGY EDUCATION TEACHERS IN CONTINUOUS LEARNING

Abstract. This article aims to improve the effectiveness of mechanisms for retraining teachers of technological education within the framework of lifelong learning, as well as the development of the national qualifications system, its current state, and future prospects.

Keywords: education, vocational, technological, lifelong, competence, competency, teacher, sector, qualification, system, student, future, pedagogue.

РОЛЬ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ В ПЕРЕПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБУЧЕНИЯ

Аннотация. Данная статья направлена на повышение эффективности механизмов реализации переподготовки учителей технологического образования в рамках непрерывного образования, а также развития национальной системы квалификаций, её текущего состояния и перспектив.

Ключевые слова: образование, профессиональное, технологическое, непрерывное, компетенция, компетентность, преподаватель, сфера, квалификация, система, ученик, будущий, педагог.

Jamiyatda texnologik o'zgarishlar tezlashgan sari ta'lim tizimi, ayniqsa, texnologik ta'lim sohasi doimiy yangilanishga muhtoj bo'lib bormoqda. Bu jarayonda bo'lajak texnologik ta'lim o'qituvchilarining qayta tayyorlanishi va ularning kasbiy malakasi milliy malaka tizimini rivojlantirishda hal qiluvchi ahamiyat kasb etadi¹. Uzluksiz ta'lim – bu faqatgina ta'lim muassasalarida emas, balki butun hayot davomida malaka oshirish, qayta o'rganish va yangi bilimlarni egallash jarayoni bo'lib, zamonaviy pedagogik tizimning asosiy ustuniga aylanmoqda².

Texnologik ta'lim — bu o'quvchi yoki talabada ishlab chiqarish jarayonlari, texnika va texnologiyalar asosidagi bilimlar, amaliy ko'nikmalar va innovatsion yondashuvlarni shakllantiradigan ta'lim yo'nalishidir. U o'quvchilarni mehnat bozorida raqobatbardosh mutaxassis sifatida tayyorlash, ularda ijodiy va tanqidiy fikrlash, texnik madaniyatni rivojlantirish maqsadida xizmat qiladi [5].

YUNESKO ta'rifida uzluksiz ta'lim – insonning butun hayoti davomida turli formatdagi ta'lim shakllarini qamrab olgan kompleks tizim hisoblanadi [4]. Bu jarayonda pedagogning faol ishtiroki uning shaxsiy va kasbiy rivojiga turtki bo'ladi.

Texnologik ta'lim o'quvchilarni turli sohalaridagi ishlab chiqarish jarayonlari bilan tanishtiradi, ularda amaliy ish ko'nikmalari va kasbiy mahoratni shakllantiradi. Bu jarayonda o'quvchilar an'anaviy va zamonaviy mehnat uskunalarini boshqarishni o'rganadilar [5].

O'quvchilarda texnika va texnologik jarayonlar haqida bilim, tahlil qilish va ularni hayotga joriy etish qobiliyati shakllanadi. Shuningdek, ular raqamli texnologiyalar, avtomatlashtirish va robototexnika kabi sohalar bo'yicha bazaviy tushunchalarni o'zlashtiradilar [9].

Texnologik ta'lim o'quvchilarni muammolarga yangicha yondashish, yangi mahsulot yaratish, loyihalash va konstruktorlik faoliyatiga jalb etish orqali ijodiy salohiyatini rivojlantiradi [4].

Texnologik ta'lim tabiiy fanlar (fizika, matematika, kimyo), axborot texnologiyalari va dizaynerlik kabi sohalar bilan integratsiyalashgan holda olib boriladi. Bu o'quvchilarda kompleks bilim va ko'nikmalarni shakllantiradi [2].

O'quvchilarni ishlab chiqarishda xavfsizlik qoidalariga rioya qilish, resurslardan oqilona foydalanish, atrof-muhitga ehtiyotkorlik bilan munosabatda bo'lish kabi madaniyatga o'rgatadi [7].

Texnologik ta'lim orqali o'quvchi o'z qobiliyatiga mos kasb tanlash, ishlab chiqarish sohalarida xabardor bo'lish va kelgusidagi faoliyatini belgilash imkoniga ega bo'ladi.

Texnologik ta'lim va uzluksiz ta'lim konsepsiyalari o'zaro chambarchas bog'liq bo'lib, zamonaviy ta'lim tizimining barqaror rivojlanishi va mehnat bozorida raqobatbardosh kadrlar tayyorlashda muhim o'rin tutadi. Bo'lajak texnologik ta'lim o'qituvchilarida texnik madaniyat, amaliy ko'nikmalar va innovativ fikrlashni shakllantirish bilan birga, ularni hayotda faol ishtirok etuvchi shaxs sifatida tayyorlaydi. Shu bilan birga, texnologik ta'lim o'qituvchilari malakasini doimiy ravishda oshirish, qayta tayyorlash va ularni yangi pedagogik-didaktik texnologiyalar bilan ta'minlash — uzluksiz ta'limning ajralmas qismi hisoblanadi.

Mamlakatimizda milliy malaka tizimining joriy etilishi va uning uzluksiz ta'lim bilan integratsiyalashuvi, ayniqsa, texnologik ta'lim sohasidagi pedagog kadrlarning kasbiy o'sishiga xizmat qiladi. Bu esa, o'z navbatida, ta'lim sifati, ishlab chiqarish samaradorligi va jamiyatning umumiy intellektual salohiyatini yuksaltirishda asosiy omil hisoblanadi.

Bu borada Germaniya davlatida texnologik ta'lim o'qituvchilari uchun dual ta'lim tizimi asosida qayta tayyorlash yo'lga qo'yilgan. Finlyandiyada esa pedagoglar uchun "Lifelong Learning Passpor" konsepsiyasi joriy qilingan⁸ bo'lib, mazkur konsepsiyadan keng qamrovda foydalanib kelinmoqda.

Milliy malaka tizimi (MMT) – bu jamiyatda mavjud kasblar, malakalar va bilimlar tarmog'ini belgilovchi, mehnat bozori ehtiyojlariga mos holda inson kapitali sifatini baholovchi institutsional mexanizmlar majmuidir. Bu tizim orqali shaxsning ta'lim orqali orttirgan bilimi, malakasi va ko'nikmalari maxsus standartlar asosida rasmiy ravishda e'tirof etiladi [1].

O'zbekistonda MMTni joriy etish 2019-yildan boshlab Davlat dasturlari doirasida amalga oshirilmoqda. MMT orqali ta'lim va mehnat bozori o'rtasida uzviy bog'liqlik ta'minlanadi hamda o'qituvchi, mutaxassis va ishchi kadrlarning malakasi yetarlicha baholanadi [6].

Bugungi kunda milliy malaka tizimining yetarlicha ishlamayotganligi muammolari quyidagilardan iborat:

- Hozirda Milliy malaka tizimi (MMT) joriy qilingan bo'lsa-da, uning ko'p sohalarda, jumladan, texnologik ta'lim sohasida amaliy ijrosining pastligi;
- Kasbiy standartlar barcha kasb va lavozimlar bo'yicha to'liq ishlab chiqilmagan yoki amaliyotga to'liq joriy etilmaganligi;
- Texnologik ta'lim o'qituvchilarining zamonaviy malaka talablari to'liq shakllanmaganligi;
- Innovatsion va raqamli texnologiyalar hamda STEM-talablarga javob beradigan o'qitish uslublarini yetarlicha o'zlashtirmaganligi;
- Qayta tayyorlash kurslari aksariyat hollarda zamonaviy ishlab chiqarish talablaridan uzoqda ekanligi;
- Amaliy tajribaga emas, nazariy kurslarga asoslangan holda darslarni tashkil etilishi;
- Mehnat bozori bilan ta'lim o'rtasida uzviy bog'lanish mavjud emasligi;
- Ish beruvchilar talab qilayotgan ko'nikmalarning ta'lim dasturlarida aks etmaganligi.

Milliy malaka tizimi kadrlarning bilim va ko'nikmalarini baholash, malakalarni xalqaro standartlarga moslashtirish va tan olish tizimidir [8]. Bu tizimda texnologik ta'lim o'qituvchilari muhim o'rin tutadi, chunki ular kelgusi mutaxassislarni tayyorlaydigan asosiy manba hisoblanadi.

Pedagog malakasi qanchalik yuqori bo'lsa, ta'lim natijasi ham shunchalik yuqori bo'ladi. Malaka tizimida o'qituvchining roliga bag'ishlangan maxsus modullar ishlab chiqilishi, milliy sertifikatlash tizimi joriy etilishi zarur [3].

Yuqorida keltirilgan mazkur muommolar va kamchiliklarni bartaraf etish bo'yicha quyidagi tavsiyalar taklif etiladi:

- Har bir texnologik ta'lim yo'nalishi bo'yicha malakalar talablari va kasbiy standartlarni ishlab chiqish;
- MMT talablari asosida ta'lim dasturlari, professor-o'qituvchilarni tayyorlash va baholash mexanizmlarini muvofiqlashtirish;
- STEM va raqamli texnologiyalar asosida qayta tayyorlash kurslarini joriy etish;
- Mutaxassislik fani o'qituvchilarini CAD/CAM, robototexnika, 3D-modellash, ilova ishlash, interaktiv platformalardan foydalanish bo'yicha o'qitilishini yo'lga qo'yish;
- Bo'lajak o'qituvchilarni ta'lim-ishlab chiqarish integratsiyasi asosida o'qitish;
- Taxlim dasturlarini ishlab chiqishda ish beruvchilar ishtirokini oshirish;
- Sanoat korxonalarida amaliy stajirovkalar tashkil etish;
- Malakani baholash markazlari orqali bo'lajak o'qituvchilarning bilim va ko'nikmalari mustaqil ravishda baholanishi joriy etish.

Istiqbolda amalga oshirilishi mumkin bo'lgan choralar sifatida ta'lim va ishlab chiqarish integratsiyasi ta'minlash hamda pedagoglar uchun individual o'qitish trayektoriyalarini yaratish ko'zda tutilishi lozim.

Xulosa qilib aytganda, uzluksiz ta'lim sharoitida texnologik ta'lim o'qituvchilarining qayta tayyorlanishi milliy malaka tizimi rivoji uchun asosiy omil hisoblanadi. Texnologik sohadagi o'zgarishlar, raqamli transformatsiya va zamonaviy talablar pedagoglarning kasbiy rivojlanishini doimiy ravishda qo'llab-quvvatlashni talab qiladi. Davlat va jamiyatning hamkorlikdagi sa'y-harakatlari orqali yuqori malakali o'qituvchilarni shakllantirish orqali milliy malaka tizimini mustahkamlash mumkin.

O'zbekistonda uzluksiz ta'lim tizimi jadal rivojlanmoqda, ammo texnologik ta'lim o'qituvchilarini zamonaviy talablarga mos ravishda qayta tayyorlash uchun Milliy malaka tizimi asosida yaxlit mexanizm yaratilishi zarur. Bu, o'z navbatida, mehnat bozori va ta'lim o'rtasidagi nomutanosiblikni bartaraf etishga xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024-yil 30-sentyabrda "O'zbekiston Respublikasi milliy malaka tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-345 sonli qarori.
2. OECD. Future of Education and Skills: 2030 Project. Paris, 2022.
3. UNESCO Institute for Lifelong Learning. "The Role of Educators in National Qualification Systems". 2020
4. UNESCO-UNEVOC. Skills for Innovation and Research. Bonn, 2021.
5. Bakirov Sh. Texnologik ta'lim nazariyasi. – Toshkent Fan 2020y.

6. Islomov A.A. Milliy malaka tizimi – kadrlar tayyorlashning yangi bosqichi // Ta’limda innovatsiyalar jurnali 2021y. №2. 3-4b.
7. Musayeva D.A. Texnologiya darslarida ekologik tarbiya berishning psixopedagogik asoslari. – Toshkent, 2021.
8. Muxtorova Z. Milliy malaka tizimi va uning metodologik asoslari. – Toshkent, 2021 y.
9. Husanov J.A. Ta’limda fanlararo integratsiya masalalari. – T.: NUR, 2019.
10. YUNESKO. "Lifelong Learning: A Vision for the Future". 2022

РАЗМЫШЛЕНИЕ О КУРСАХ ПО ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В ВУЗАХ

*Каюмов Шукур, Бекчанов Шерзад Эшжанович, Зиядуллаева Шохидат Садуллаевна
Ташкентский Государственный технический университет*

E-mail: sherzodbekjonov@gmail.com

DOI: [10.5281/zenodo.15719211](https://doi.org/10.5281/zenodo.15719211)

Аннотация. Работа посвящена к проблемам курса повышение квалификации преподавателей высших учебных заведений, проведена обсуждений оценки результатов обучения с детализацией смысла тестовых вопросов. Подчеркнута важность этого курса и предложена возможные корректировки процесса обучения, предложена использовать различные формы обучения и прохождении курсов

Ключевые слова: современный, интенсивные, обучения, преподаватель, вуз, очное, заочное, методики, входными, категории, разбросаны, некомпетентность, обзорные, вебинары, стажировки, краткосрочные, повышение.

REFLECTIONS ON PROFESSIONAL DEVELOPMENT COURSES FOR PEDAGOGIC STAFF IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Abstract. This work addresses the issues related to professional development courses for university teachers, including discussions on the assessment of learning outcomes with a detailed analysis of test question meanings. The importance of these courses is emphasized, and potential adjustments to the learning process are proposed, including the use of various forms of instruction and course completion methods.

Keywords: modern, Intensive, Education, Instructor (Teacher), Higher educational institution, Full-time, Part-time, Methodologies, Entry-level, Categories, Scattered, Incompetence, Overview, Webinars, Internships, Short-term, New, Professional Development

OLIJ TA’LIM MUASSASALARIDA PEDAGOG KADRLARNING MALAKASINI OSHIRISH KURSLARI TO’G’RISIDA MULOHAZALAR

Annotatsiya. Ushbu maqolada oliy ta’lim muassasalari o’qituvchilarining malaka oshirish kursi muammolariga bag’ishlangan bo’lib, unda test savollarining mazmunini batafsil tahlil qilgan holda o’quv natijalarini baholash bo’yicha muhokamalar o’tkazilgan. Kursning ahamiyati ta’kidlangan va o’quv jarayoniga kiritilishi mumkin bo’lgan o’zgartirishlar taklif etilgan. Shuningdek, ta’limning turli shakllari va kurslarni o’tkazishning xilma-xil usullaridan foydalanish tavsiya et

Kalit so‘zlar: zamonaviy, intensiv, ta’lim, o‘qituvchi, oliy ta’lim muassasasi, kunduzgi, sirtqi, metodikalar, boshlang‘ich daraja, toifalar, tarqoq, kompetentsizlik, umumiy ko‘rinishdagi, vebinarlar, stajirovkalar, qisqa muddatli, malaka oshirish

Известно, что подготовка высококвалифицированных специалистов для промышленности, сельского хозяйства, строительной индустрии, транспортной структуры, медицины и социальной сферы зависит прежде всего от уровня подготовленности педагогических кадров — специалистов высшего профиля, работающих в сфере образования. Интенсивные и ускоренные развития науки и техники привело к конструированию и созданию предметов, изделий и товаров нового поколения содержащие в себе инновационные элементы развития. Современный преподаватель вуза должен не только обладать глубокими знаниями по своему предмету, но и владеть методами активного обучения, использовать цифровые ресурсы, понимать тенденции развития науки и уметь адаптироваться к быстро меняющимся условиям образовательного процесса. Интенсивное развитие информационных технологий и появление новых поколений аппаратов и средств требует от педагогов высших учебных заведений быть информированным о всех новшествах, последних достижений науки и техники, а также непрерывного повышения квалификации в соответствии к уровню состояние и развития общества на данном этапе. Основными целями повышения квалификации является поддержании и развития профессиональных компетенций преподавателя включающей в себя актуализацию теоретических и практических знаний, изучение и освоение новых педагогических технологий, развитие цифровых навыков, укрепление научно-исследовательского потенциала, формирование навыков академической этики и межличностного взаимодействия со студентами [1,2].

Учитывая это, правительством республики принято ряд постановлений и указаний предусматривающие очное (с отрывом от работы) и заочное (без отрыва от работы) формы повышения квалификации, где каждый преподаватель независимо от возраста обязан пройти эти курсы. Период обучения была установлена до 2016 года пять лет, а последующие годы по три года [3,4]. Согласно этим установкам, преподаватели нашей кафедры наравне со всеми, периодически, через каждый 3 года отправляется на повышении классификации. Форма обучения дневная с отрывом от работы 1 месяц, без отрыва от работы 2 месяца.

Последняя наша учёба на курсах повышения квалификации (КПВ) проходили в начале 2023 г. Надо признаться, что КПВ даёт новые знания. Обогащает и информирует нововведением. Заставляет ознакомиться с последними инновационными достижениями в сферах обучение и методики преподавания в ВУЗах, а также информирует новинками используемых в различных зарубежных странах. Хотя обучение оценивается входными и выходными тестами и защиты выпускной работы, а также набором баллов в портфолио обучаемых и участие преподавателей КПВ в оценках обучение обучаемых сведена к минимуму, что с точки зрения уменьшает коррупцию, однако вопросы выпускных тестов желает оставлять лучшего. Они составлены так чтобы преодолеть проходные баллы требуется достичь наивысшее напряжение, доступное средней категории обучаемых. И она особенно наглядно видна в заочной форме обучения, когда выпускные тесты сдавались заочно, чтобы заработать проходной балы приходится работать с группами, где участники являются знатоками разных предметов входящую какую-либо направление (похоже с

играми КВН). Многие тестовые вопросы требуются переработки, есть варианты ответов близкие по смыслу, отвлекающей внимание сдающего теста от правильного ответа и усиливающей на неуверенности нахождение правильного ответа. Кроме того, структуры теста разбросаны по различным предметам и многие из них абсолютно не нужны специальности. Тестовые вопросы составлялись в разное время разными авторами и тестах прямо выделялись некомпетентностью составляющих вопросов и ответов к ним. Даже в свое время встречались вопросы “Сколько тонна картошки били собраны тружениками сельского хозяйства в таком то году”, или “Кто является основателями теории вероятности в Узбекистане” и т.д. Поэтому считаем, что выпускные тесты в нынешней форме являются как бы издевательством над обучаемых. Многие из обучающихся в КПП являются преподавателями высшей категории с приличными стажами и имеют различия в возрастах, уровень восприятия темы, обучаемые тоже различные и поэтому к этим формам испытаний они относятся отрицательно. Следует убрать из теста все что не относится к профессиональной деятельности и их приравнять к зачету, а не к экзамену. К организации и структуры обучения надо взять формы обучения и прохождения курсы 35 летней давности, когда в стране существовала советская система обучения. Тогда не было никаких впускных и выпускных тестов, не было выпускной работы, а вместо них слушатели слушали и обзорные работы, и практические работы, занимались написанием статьи по специальности и в конце курса была как бы типа круглого стола где происходило вопросов и ответов дополняющие полученных знаний. Считаем необходимо изменить организации структуры обучения с пересмотром и учебных планов и содержания предметов соответствующий непосредственно к специальности обучаемых в курсах по повышению квалификации преподавателей Высших Учебных Заведений. По всей видимости надо разнообразить повышение квалификации в различных формах, которые позволяло бы преподавателю выбрать наиболее подходящую форму обучения. Для этого надо разработать краткосрочные и долгосрочные курсы проводящийся при вузах, институтах повышения квалификации и образовательных платформах, надо внедрить шире онлайн обучения в платформах предлагающие сертифицированные программы повышения квалификации. Надо активно внедрять вебинары и мастер-классы позволяющие оперативно осваивать новые технологии и методики. Увеличить стажировки как в других вузах, так и в ведущих научно образовательных учреждений, разработать новые правила и принимать соответствующие постановления где надо интервал курса по повышении квалификации преподавателей ВУЗа устанавливать не три года а пять год.

Использованная литература

1. Курбанов Ш.Э., Сейтхалилов Э.А. Национальная модель и программа по подготовке кадров достижение и результат независимости Узбекистана Ташкент- Маърифат Мададкор, 2001. 655 с.
2. Шарапов Ш.Ш., Нуритдинов Ш. Приоритетные задачи повышения квалификации и переподготовки преподавателей общественно гуманитарных и естественно научных дисциплин // Образование через всю жизнь: непрерывное образование для устойчивого развития. Т.1. СПб, Ташкент. 2014. с.129
3. Олий таълим муассасалари раҳбар ва педагог кадрларнинг узлуксиз малакасини ошириш тизимини жорий этиш тўғрисида. Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармони. 27.08.2019 й. ПФ-5789 сон.

4. Олий таълим муассасалари раҳбар ва педагог кадрларнинг малакасини ошириш тизимини янада такомиллаштириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисидаги Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарори. 23.09.2019 й. 797-сон.

КОМПЕТЕНЦИИ И СОТРУДНИЧЕСТВО: КАК УСИЛИТЬ ВОВЛЕЧЕННОСТЬ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН В РАЗВИТИЕ НСК УЗБЕКИСТАНА

Мусаев Жаҳонгир Паязович, доктор педагогических наук, профессор

Заместитель начальника Управления развития науки и инновационной деятельности
министерства высшего образования, науки и инноваций

e-mail: j.musayev@edu.uz

Фатуллаева Наргиза Асроровна

Главный специалист Института развития национальной системы квалификации,

e-mail: nargizafatullayeva3@gmail.com

DOI: [10.5281/zenodo.15719248](https://doi.org/10.5281/zenodo.15719248)

Аннотация. Несмотря на прогресс, развитие Национальной системы квалификаций Узбекистана сдерживается низкой вовлечённостью заинтересованных сторон. На основе международного опыта обоснована необходимость системного партнёрства и институционального укрепления. Предложены шаги по развитию компетенций, цифровых инструментов и механизмов мониторинга.

Ключевые слова: национальная система квалификаций, заинтересованные стороны, профессиональные стандарты, признание компетенций, работодатели, центры оценки квалификаций, дуальное обучение, институциональное сотрудничество, международный опыт.

COMPETENCIES AND COLLABORATION: HOW TO STRENGTHEN STAKEHOLDER ENGAGEMENT IN THE DEVELOPMENT OF UZBEKISTAN'S NQF

Abstract. Despite notable progress, the development of Uzbekistan's National Qualifications System is hindered by limited stakeholder engagement. Drawing on international experience, the article highlights the need for systemic partnership and institutional strengthening. It outlines key steps to enhance competencies, digital tools, and monitoring mechanisms.

Keywords: national Qualifications System, stakeholders, professional standards, skills recognition, employers, assessment centers, dual education, institutional cooperation, international experience.

KOMPETENSIYALAR VA HAMKORLIK: O'ZBEKISTONNING MILLIY MALAKA TIZIMINI RIVOJLANTIRISHDA MANFAATDOR TOMONLAR ISHTIROKINI QANDAY KUCHAYTIRISH KERAK

Annotatsiya. Muayyan yutuqlarga qaramay, O'zbekiston Milliy malakalar tizimining rivojlanishi manfaatdor tomonlar ishtirokining yetarli emasligi bilan cheklanmoqda. Xalqaro tajriba asosida tizimli hamkorlik va institutsional salohiyatni mustahkamlash zarurligi asoslab beriladi. Maqolada kompetensiyalar, raqamli vositalar va monitoring mexanizmlarini rivojlantirish bo'yicha asosiy qadamlar taklif etilgan.

Kalit so‘zlar: milliy malakalar tizimi, manfaatdor tomonlar, kasbiy standartlar, kompetensiyalarni tan olish, ish beruvchilar, baholash markazlari, dual ta’lim, institutsional hamkorlik, xalqaro tajriba.

Введение

Национальная система квалификаций (НСК) является одним из ключевых инструментов обеспечения соответствия образования и профессиональной подготовки потребностям современного рынка труда, а также гарантом международного признания и сертификации профессиональных компетенций. В Узбекистане активные реформы в области создания и внедрения НСК начались с 2020 года, когда была утверждена восьмиуровневая структура НСК, гармонизированная с Европейской рамкой квалификаций (EQF).

Эффективное функционирование НСК возможно только при условии активного вовлечения и постоянного развития потенциала всех ключевых заинтересованных сторон: государственных органов, образовательных учреждений, работодателей, профессиональных ассоциаций и независимых центров оценки квалификаций. Важным фактором успеха становится также участие граждан — работников и обучающихся — в процессах признания и подтверждения их компетенций.

Формирование устойчивой и результативной национальной системы квалификаций требует не только принятия нормативно-правовых актов, но и системного институционального развития, а также формирования культуры сотрудничества между всеми участниками системы. В Узбекистане за последние годы достигнуты значительные успехи в институциональном становлении НСК, включая создание профильных органов и разработку ключевых нормативных документов. Тем не менее, для обеспечения устойчивого развития необходима дальнейшая работа по укреплению компетенций экспертов, расширению механизмов участия работодателей и социального партнерства, а также внедрению современных цифровых инструментов управления квалификациями.

В международном контексте Узбекистану важно опираться на лучшие мировые практики и участвовать в глобальных инициативах, что позволит повысить прозрачность и сопоставимость квалификаций, а также поддержать мобильность трудовых ресурсов и интеграцию на международные рынки труда.

Текущее состояние

Однако, несмотря на достигнутый прогресс, внедрение НСК в Узбекистане сталкивается с рядом системных проблем, которые сдерживают её полноценное развитие. Одной из ключевых трудностей остаётся недостаточная вовлечённость работодателей. Несмотря на стратегическую значимость их участия, представители бизнеса слабо представлены в разработке профессиональных стандартов и в процедурах оценки квалификаций. Это приводит к тому, что содержательная часть квалификаций недостаточно отражает реальные потребности рынка труда, а подготовка кадров зачастую не соответствует требованиям современных производств.

Параллельно с этим наблюдается ограниченный потенциал образовательных учреждений. Колледжи и университеты пока не в полной мере адаптировали свои учебные программы под новые требования, сформулированные в рамках профессиональных стандартов. Отсутствие прочной связи между системой образования и сферой занятости

приводит к тому, что подготовка специалистов ведётся без учёта фактического спроса работодателей, а выпускники нередко сталкиваются с трудностями при трудоустройстве.

Дополнительным барьером выступает фрагментарность межведомственного взаимодействия. Различные государственные органы, учреждения и институты, задействованные в развитии квалификаций, действуют недостаточно согласованно, что затрудняет формирование единой политики и реализацию комплексных подходов в данной сфере.

Понимая стратегическую важность НСК, руководство страны предприняло меры по её институциональному укреплению. Принятое в сентябре 2024 года Постановление Президента №ПП–345 заложило основы для нового этапа развития системы. В частности, документом предусмотрено создание специализированного Института развития НСК, который будет заниматься методологическим обеспечением, научными исследованиями и подготовкой кадров в данной области. Кроме того, в рамках постановления обозначено внедрение современной системы прогнозирования потребностей в навыках и анализа дефицита компетенций, что должно обеспечить более точную и актуальную информацию для формирования образовательной политики и разработки квалификаций. Также предусмотрена разработка и внедрение единой цифровой платформы, предназначенной для управления квалификациями, регистрации профессиональных стандартов и процедур признания как формального, так и неформального и неформального обучения.

Тем не менее, несмотря на эти шаги, остаются вопросы, требующие системного подхода. Координация между образовательными учреждениями и работодателями по-прежнему ограничена, особенно на уровне регионов, где нередко ощущается дефицит ресурсов и компетенций у органов, ответственных за реализацию политики в сфере образования и квалификаций. Кроме того, в обществе сохраняется низкий уровень осведомлённости о возможностях признания ранее приобретённых компетенций, что препятствует развитию практик обучения в течение всей жизни и снижает мотивацию граждан к участию в таких процессах.

Таким образом, на фоне уже достигнутых успехов в нормативном и институциональном становлении НСК, её устойчивое развитие в Узбекистане требует перехода к следующему этапу — усилению взаимодействия всех заинтересованных сторон, развитию профессионального и экспертного потенциала, а также повышению доверия к системе со стороны общества и рынка труда.

Одним из главных вызовов на пути становления эффективной Национальной системы квалификаций (НСК) в Узбекистане остаётся недостаточная скоординированность действий между ключевыми участниками — государственными структурами, образовательными учреждениями, работодателями и профессиональными ассоциациями. На практике это приводит к системным сбоям в разработке и применении инструментов НСК, снижает доверие к её результатам и ограничивает её влияние на развитие человеческого капитала.

Характерный пример — несоответствие образовательных программ потребностям рынка труда. В течение длительного времени учебные планы вузов и колледжей разрабатывались без участия представителей бизнеса и отраслевых ассоциаций. Это привело к тому, что многие выпускники, несмотря на наличие дипломов, не обладали компетенциями, востребованными на рынке. В результате увеличивалось количество безработных среди лиц с высшим и средним специальным образованием, а работодатели

были вынуждены самостоятельно переобучать новых сотрудников. Такая ситуация подрывает доверие к квалификациям и свидетельствует о разрыве между системой образования и экономикой.

Похожие проблемы наблюдались и в процессе разработки профессиональных стандартов. Часто они формировались узким кругом экспертов, без участия специалистов из реального сектора. Это делало документы слабо применимыми на практике. Работодатели не воспринимали такие стандарты как инструмент управления квалификациями, что сдерживало их внедрение в процессы независимой оценки и аттестации кадров. Отсутствие эффективных механизмов вовлечения бизнеса и недостаточная институциональная координация стали ключевыми причинами этой проблемы.

Ещё один показательный пример — запуск пилотных центров оценки квалификаций (ЦОК), которые в ряде случаев начинали работу без предварительного анализа рыночного спроса и без партнёрства с отраслевыми структурами. В результате такие центры не смогли обеспечить приток соискателей, не получили заказов от работодателей и оказались неустойчивыми в финансовом плане. Отсутствие широкой информационной кампании и поддержки со стороны профессиональных ассоциаций свело на нет их потенциал.

Серьёзной проблемой остаётся также отсутствие эффективной системы признания результатов неформального и неформального обучения (RPL). В Узбекистане до сих пор не создано общепринятого механизма подтверждения навыков, полученных вне формального образования, несмотря на наличие большого количества специалистов, обладающих опытом, но не имеющих официальных документов. Из-за отсутствия согласованных подходов между министерствами, работодателями и образовательными организациями, значительная часть трудового потенциала остаётся «невидимой» для системы квалификаций. Это создаёт барьеры как на внутреннем рынке труда, так и в международной мобильности.

Все эти примеры ясно демонстрируют, что устойчивое развитие НСК невозможно без системного подхода к укреплению партнёрства между всеми заинтересованными сторонами. Только через координацию, институциональную поддержку и реальные стимулы для вовлечения можно обеспечить практическую ценность квалификаций, признание их участниками рынка и устойчивое функционирование всей системы.

Эти взаимосвязи чётко иллюстрирует следующая схема, в которой прослеживается логическая цепочка **«Причина → Проблема → Последствие»**. На ней видно, как из-за отсутствия согласованных процедур и участия работодателей возникают такие проблемы, как недоверие к системе RPL, формальный подход к разработке программ и низкая эффективность центров оценки квалификаций. В свою очередь, это ведёт к серьёзным последствиям: опытные специалисты не могут подтвердить свою квалификацию, ЦОК не пользуются спросом, потребности рынка игнорируются, а выпускники не обладают необходимыми навыками.

Эта визуализация подчёркивает, насколько важно устранять первопричины — не на уровне отдельных мероприятий, а путём системных реформ, направленных на укрепление партнёрств, развитие компетенций участников НСК и внедрение механизмов обратной связи между образованием и рынком труда.



В международной практике развитие Национальных систем квалификаций убедительно показывает, что их устойчивое функционирование возможно лишь при тесном и скоординированном участии всех ключевых заинтересованных сторон — государства, работодателей, образовательных организаций и профессиональных объединений. Яркие примеры такого подхода демонстрируют Эстония и Южная Африка, где подобные механизмы уже доказали свою эффективность.

К примеру, в Эстонии устойчивость и эффективность Национальной системы квалификаций обеспечиваются за счёт трёхстороннего партнёрства и активного использования цифровых решений. Центральную роль в этой системе играют Секторальные экспертные советы (SEC), в состав которых входят представители работодателей, профсоюзов, образовательных учреждений и государственных структур. Именно SEC отвечают за разработку профессиональных стандартов, их актуализацию в соответствии с требованиями рынка труда и интеграцию в образовательные программы. Общую координацию и методологическое сопровождение деятельности SEC осуществляет Эстонское агентство по квалификациям (Kutsekoda), что позволяет выстраивать целостную и согласованную политику в сфере квалификаций.

Кроме того, Эстония внедрила цифровую платформу OSKA, которая анализирует потребности рынка труда и прогнозирует востребованные компетенции. Это позволяет образовательным учреждениям оперативно адаптировать свои программы, а работодателям — участвовать в формировании содержания обучения.

В Южной Африке основой устойчивого функционирования Национальной системы квалификаций служат Секторальные органы по образованию и обучению (SETA), каждый из которых отвечает за развитие навыков в конкретной отрасли экономики. Эти структуры играют ключевую роль в разработке отраслевых планов подготовки кадров, организации программ профессионального обучения и стажировок, а также в управлении оценкой и сертификацией квалификаций. Благодаря этому обеспечивается постоянная актуализация образовательных программ в соответствии с реальными потребностями рынка труда, а взаимодействие между системой образования и экономикой приобретает практическое содержание.

Дополнительно, в стране реализуется Национальная система накопления и переноса кредитов (SNCATS), которая способствует признанию результатов обучения, полученных в различных формах — формальном, неформальном и информальном. Это расширяет возможности для непрерывного обучения и повышения квалификации, а также облегчает мобильность обучающихся и работников.

Эти примеры демонстрируют, что успешное развитие НСК возможно при условии активного участия всех заинтересованных сторон, прозрачности процессов и использования современных цифровых инструментов. Узбекистан, стремясь к модернизации своей системы квалификаций, может учесть эти практики для создания эффективной и устойчивой НСК.

Рекомендации

- Первым шагом в этом направлении должно стать полноценное картирование участников НСК. Важно не просто обозначить основных участников системы, но и точно определить их роли, зоны ответственности и текущий уровень вовлечённости. Такой реестр позволит более точно выстроить каналы коммуникации и понять, где усилия по развитию потенциала требуются в первую очередь.
- Далее нужно выяснить, какие знания и навыки уже есть у специалистов, а где есть пробелы. Это позволит создать специальные обучающие программы, которые будут гибкими и подходить под разные группы, уровень подготовки и особенности регионов. Для удобства стоит использовать онлайн-курсы, мобильные приложения и методику "тренинг для тренеров", чтобы обучение охватило как можно больше людей и дало устойчивый результат.
- Очень важно создать условия для обмена опытом между участниками. Регулярные семинары, форумы и рабочие группы помогут формировать сообщества, где лучшие идеи будут распространяться быстрее и эффективнее, чем при обычном управлении сверху вниз.
- Развитие потенциала — это постоянный процесс, а не одноразовое событие. Нужно внедрить систему, которая будет следить за результатами: ставить цели, отслеживать прогресс, находить проблемы и вовремя менять планы.
- Для стабильного развития НСК в Узбекистане нужна национальная программа, которая будет поддерживать специалистов и методическую работу. В неё можно включить курсы, адаптацию образовательных программ под новые стандарты, международные стажировки и совместные проекты.
- Очень важно наладить координацию между министерствами и организациями, чтобы их усилия не дублировались и были согласованы.
- Также нужно улучшить доверие к квалификациям среди населения. Сейчас люди мало верят сертификатам из-за отсутствия прозрачных процедур. Расширение сети независимых центров оценки, внедрение признания ранее приобретённых навыков (RPL) и создание открытых цифровых баз помогут сделать систему прозрачнее и доступнее.
- Для вовлечения работодателей в процесс разработки квалификаций нужно не просто формальное участие, а реальные стимулы: отраслевые соглашения, налоговые льготы, развитие дуального обучения и поддержка корпоративных обучающих программ.

- Наконец, важна масштабная информационная кампания. Нужно рассказывать людям и бизнесу о возможностях НСК, формировать положительный имидж, делиться успешными историями, проводить дни открытых дверей в регионах. В этом помогут цифровые платформы, ресурсы на разных языках и активность в СМИ.

Всё это требует постоянного контроля и оценки. Только при прозрачности, регулярной обратной связи и внешнем аудите можно обеспечить устойчивость реформ. Создание показателей эффективности, ежегодные отчёты и независимый аудит помогут отслеживать успехи и укреплять доверие общества и международных партнёров.

Заключение

Компетенции и сотрудничество — ключевые условия для формирования современной и устойчивой Национальной системы квалификаций в Узбекистане. Страна располагает благоприятными условиями для системной трансформации: наличие политической воли, поддержка международных партнёров и растущий общественный интерес создают прочную основу для перехода от разрозненных инициатив к согласованной политике в области квалификаций.

Главный приоритет — активизация участия всех заинтересованных сторон.

Государственные органы должны обеспечить координацию, нормативную базу и ресурсы, работодатели — активно участвовать в разработке профстандартов, оценке квалификаций и организации дуального обучения. Образовательные учреждения — гибко адаптировать программы под потребности рынка. Профессиональные ассоциации и НПО — способствовать диалогу и представлению интересов отраслей.

Для устойчивости НСК в долгосрочной перспективе Узбекистану важно:

Разработать государственную программу повышения потенциала участников НСК, включая онлайн-курсы, тренинги и международные стажировки;

Продвигать внедрение системы признания результатов неформального и информального обучения (RPL) и развивать инфраструктуру оценки квалификаций, включая создание центров оценки и аккредитацию экспертов, в соответствии с направлениями, обозначенными в Постановлении Президента Республики Узбекистан № ПП-345 от 30 сентября 2024 года;

Активно интегрировать работодателей в развитие НСК через участие в отраслевых советах, разработку профстандартов и расширение дуального образования, обеспечив институциональные и организационные меры поддержки;

Обеспечить координацию и поддержку внедрения НСК в регионах с учётом местной специфики, расширяя сеть ЦОК и усиливая работу территориальных органов через просветительские и мотивационные мероприятия;

Ввести и обеспечить функционирование комплексной системы мониторинга и оценки НСК с применением ключевых показателей эффективности (KPI), предусматривающей ежегодную отчётность всех участников процесса и проведение внешней независимой экспертизы для объективной оценки достигнутых результатов и корректировки стратегии развития.

Международный опыт — особенно Эстонии и Южной Африки — подтверждает: только постоянное развитие компетенций всех участников и институциональное

сотрудничество позволяют НСК эффективно реагировать на вызовы экономики и рынка труда.

Следующий шаг для Узбекистана — создание единого цифрового и методического пространства, где все заинтересованные стороны смогут координировать действия, обмениваться опытом и совместно развивать систему квалификаций — во благо граждан, бизнеса и устойчивого будущего страны.

Использованная литература

1. Постановление Президента Республики Узбекистан №ПП-345 от 30.09.2024 г. <https://lex.uz/docs/6860457>
2. UNESCO. Improving Uzbekistan's Qualification Systems: Lessons from Estonia. <https://www.unesco.org/en/articles/improving-uzbekistans-qualification-systems-lessons-estonia?utm>
3. Stakeholder Capacity Building on the Implementation of the SNCATS. https://acqf.africa/capacity-development-programme/webinars/national-workshop-on-the-implementation-of-the-sncats-and-stepping-towards-the-development-of-a-national-micro-credentials-framework/capacity-building-on-implementation-of-the-sncats_18-03-2025.pdf/%40%40display-file/file/capacity-building-on-implementation-of-the-sncats_18-03-2025.pdf.pdf?utm
4. Национальная рамка квалификаций Республики Узбекистан. https://nrm.uz/contentf?doc=761588_nacionalnaya_ramka_kvalifikaciy_respubliki_uzbekistan_%28prilojenie_n_1_k_postanovleniyu_prezidenta_ruz_ot_30_09_2024_g_n_pp-345%29&products=1_vse_zakonodatelstvo_uzbekistana&utm
5. <https://epale.ec.europa.eu/en/erasmus/strengthening-cooperation-between-institutions-coordinating-work-sectoral-expert-15?utm>
6. <https://epale.ec.europa.eu/en/erasmus/strengthening-cooperation-between-institutions-coordinating-work-sectoral-expert-councils-0?utm>
7. https://en.wikipedia.org/wiki/Sector_Education_and_Training_Authority?utm

MASHG'ULOTLAR MILLIY KLASSIFIKATORINI ISHLAB CHIQISHDA MILLIY KODLASH TIZIMNI JORIY QILISH

Sarmanov Obidjon Baxodirovich

Professional ta'limni rivojlantirish instituti mustaqil tadqiqotchisi

E-mail: obidjon.baxodirovich@mail.ru

DOI: [10.5281/zenodo.15719282](https://doi.org/10.5281/zenodo.15719282)

Annotatsiya. Ushbu maqolada mashg'ulotlar milliy klassifikatorini ishlab chiqish milliy kodlash tizimini joriy etish masalalari tahlil qilingan. Xalqaro standartlar (ISCO-08, ESCO) va tajribalarni o'rgangan holda, O'zbekiston sharoitida milliy tasnif va kodlash mexanizmlarini yaratish zaruratini asoslab berilgan. Mashg'ulotlarni milliy kodlash orqali mehnat bozori va ta'lim integratsiyasini ta'minlash imkoniyati yoritilgan.

Kalit so'zlar: klassifikator, standart, mashg'ulot, kasb, lavozim, mehnat bozori, ta'lim tizimi, kodlash tizimi.

IMPLEMENTATION OF A NATIONAL CODING SYSTEM IN THE DEVELOPMENT OF THE NATIONAL CLASSIFIER OF OCCUPATIONS

Annotation. This article analyzes the issues of developing a national classification of occupations and introducing a national coding system. Studying international standards (ISCO-08, ESCO) and experience, the need to create national classification and coding mechanisms in the conditions of Uzbekistan is justified. The possibility of ensuring the integration of the labor market and education through national coding of occupations is highlighted.

Keyword: classifier, standard, training, occupation, position, labor market, educational system, coding system.

ВНЕДРЕНИЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КОДИРОВАНИЯ ПРИ РАЗРАБОТКЕ НАЦИОНАЛЬНОГО КЛАССИФИКАТОРА ПРОФЕССИЙ

Аннотация. В статье анализируются вопросы разработки национальной классификации видов деятельности и внедрения национальной системы кодирования. На основе изучения международных стандартов (ИССО-08, ЭССО) и опыта обоснована необходимость создания национальных механизмов классификации и кодирования в условиях Узбекистана. Подчеркивается возможность обеспечения интеграции рынка труда и образования посредством национального кодирования обучения.

Ключевые слова: классификатор, стандарт, обучение, профессия, должность, рынок труда, образовательная система, система кодирования.

Jahon mehnat bozorida raqobatbardosh kadrlar tayyorlash, milliy malaka tizimini xalqaro standartlar bilan uyg'unlashtirishda kasb va mashg'ulotlarning aniq va o'zaro muvofiq klassifikatsiyasi muhim o'rin tutadi. Shuning uchun respublikamizda Mashg'ulotlar milliy klassifikatori ishlab chiqish va uni milliy kodlash tizimi asosida tartibga solish dolzarb vazifalardan biri hisoblanadi.

Mashg'ulotlar milliy klassifikatori Milliy malaka tizimning asosiy tarkibiy komponentlaridan biri hisoblanadi.

Mashg'ulotlar milliy klassifikatori — Xalqaro mehnat tashkiloti tomonidan qabul qilingan Mashg'ulotlarning xalqaro standart klassifikatori (MXSK–2008) va Yevropa ko'nikmalar, kompetensiyalar, malakalar va mashg'ulotlar tizimi (ESCO) asosida ishlab chiqiladi. U mehnat bozoridagi mashg'ulotlar (kasblar) turlarini tizimlashtirish va ularni yagona asosda tasniflashga qaratilgan xalqaro standart hisoblanadi.

Uning asosiy vazifalari quyidagilardan iborat:

Mehnat bozorini tartibga solish;

Mashg'ulotlar bo'yicha rasmiy statistika yuritishni ta'minlash;

Mehnat bozori va ta'lim tizimi o'rtasida integratsiyani kuchaytirish;

Kasbiy ta'lim yo'nalishlari (kasb va mutaxassisliklar) ro'yxatini shakllantirish;

Fuqarolarning ishga joylashish jarayonlarini yengillashtirish;

Kasbiy faoliyat bilan bog'liq normativ-huquqiy hujjatlarni takomillashtirish.

Mashg'ulotlar milliy klassifikatori mehnat bozoridagi talab va taklifni baholash, kadrlar tayyorlash tizimini maqsadli va samarali yo'naltirish, aholi bilan bog'liq statistik ma'lumotlarni to'plash va tahlil etish uchun ishonchli asos yaratadi.

Shuning uchun dunyodagi ko'plab mamlakatlar MXSK–2008 tizimini milliy sharoit va iqtisodiy ehtiyojlardan kelib chiqib moslashtirgan holda, o'z milliy mashg'ulotlar klassifikatorlarini ishlab chiqmoqda.

Bugungi kunda qator davlatlar, jumladan, Yevropa mamlakatlaridan –Germaniya, Fransiya, Buyuk Britaniya, Ispaniya, Italiya, Niderlandiya, Osiyo davlatlaridan – Xitoy, Hindiston, Yaponiya, Singapur va MDH mamlakatlaridan – Rossiya, Qozog'iston, Belorussiya o'zlarining Mashg'ulotlar milliy klassifikatorlarini ishlab chiqishgan va amaliyotga joriy etishgan. Mashg'ulotlar milliy klassifikatorlarida milliy kodlash joriy qilingan.

Milliy kodlash tizimini joriy qilish quyidagi afzalliklarni ta'minlaydi:

Kasblar bo'yicha aniq statistik ma'lumotlarni yig'ish va tahlil qilish orqali mehnat bozorini samarali boshqarish imkoniyati yaratiladi.

Ta'lim dasturlarini mehnat bozori talablariga moslashtirish va kasbiy standartlarni belgilash osonlashadi.

Milliy kodlash tizimi xalqaro standartlarga mos kelishi orqali xalqaro tashkilotlar va davlatlar bilan ma'lumot almashish va solishtirish imkoniyati oshadi.

Mashg'ulotlarning xalqaro standart klassifikatori mashg'ulotlarning xalqaro standartlashtirilgan klassifikatsiyasini taqdim etadi va unda mashg'ulotlar 10 ta asosiy guruhga, 43 ta kichik guruhga, 130 ta mayda guruhga va 436 ta birlik guruhlariga bo'linadi hamda har bir mashg'ulotga 4 raqamli kod beriladi .

O'zbekiston Respublikasida esa Mashg'ulotlarning xalqaro standart klassifikatori (MXSK–1988) asosida 2000-yilda Mashg'ulotlar milliy standart klassifikatori ishlab chiqilgan va tasdiqlangan. Shu bilan birga, 2008-yilda Xalqaro mehnat tashkiloti tomonidan MXSK–08 (ya'ni yangilangan ISCO-08) tasdiqlangan bo'lsa-da, milliy darajada uning asosida yangilangan klassifikator haligacha ishlab chiqilmagan.

Mashg'ulotlar milliy standart klassifikatori asosida 2010-yildan boshlab Xizmatchilarning asosiy lavozimlari va ishchilar kasblari klassifikatori ishlab chiqilib, amaliyotga joriy qilingan. Ushbu klassifikator keyinchalik 2015, 2017, 2020 va 2024-yillarda qayta ko'rib chiqilib, takomillashtirilgan.

Biroq amaldagi Xizmatchilarning asosiy lavozimlari va ishchilar kasblari klassifikatori mehnat bozorida mavjud barcha kasb va lavozimlarni to'liq qamrab olmaydi. Shuningdek, kasb va lavozimlarni xalqaro standartlar asosida to'liq tasniflash hamda moslashtirish imkoniyatlari cheklangan.

O'zbekiston Respublikasida xizmatchilarning asosiy lavozimlari va ishchilar kasblari klassifikatoridagi ayrim kasblar nomlanishi xalqaro standartlar bilan muvofiq emas.

Xususan, energetika tarmog'i bo'yicha kasb va lavozimlar Qozog'istonning milliy klassifikatori bilan taqqoslanganida 54 foiz, Rossiya Federatsiyasi klassifikatori bilan taqqoslanganda esa 53,5 foiz mos kelmaslik kuzatilmoqda.

Bunday holat respublikamizning xalqaro integratsiya jarayonlari faol kechayotgan, sanoat tarmoqlarida keng ko'lamli modernizatsiya ishlari olib borilayotgan bugungi davrda mutaxassislar mobilligi, kadrlar tayyorlash tizimida uyg'unlik va malakani o'zaro tan olish bo'yicha jiddiy muammolarni keltirib chiqarmoqda.

Respublikamizda Milliy malaka tizimini joriy etish ishlari 2020-yilda boshlangan [1] bo'lib, 2030-yilgacha Yevropa malakalar ramkasi (European Qualifications Framework – EQF)ga integratsiyalashtirish rejalashtirilgan.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining “O'zbekiston Respublikasi milliy malaka

tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida” 2024-yil 30-sentyabrdagi PQ-345-son qarorida Mashg‘ulotlarning xalqaro standart klassifikatori (MXSK-2008)dan kelib chiqib Mashg‘ulotlarning milliy klassifikatori ishlab chiqish belgilangan [2].

Mashg‘ulotlar milliy klassifikatori mehnat bozorini tartibga solish, rasmiy statistika yuritish va kadrlar tayyorlashni samarali yo‘naltirish maqsadida ishlab chiqiladi.

Mashg‘ulotlar milliy klassifikatori ishlab chiqilishi quyidagi bosqichlardan iborat:

- 1) Tayyorgarlik bosqichi;
- 2) Mavjud ma‘lumotlar va xalqaro tajribalarni o‘rganish;
- 3) Mashg‘ulotlarni tasniflash va kodlash tizimini ishlab chiqish;
- 4) Mashg‘ulotlar milliy klassifikatorini standart ko‘rinishida tasdiqlash;
- 5) Mashg‘ulotlar milliy klassifikatorini joriy etish va takomillashtirib borish.

Mashg‘ulotlar milliy klassifikatorini ishlab chiqishda milliy mehnat bozorini tahlil qilish, xalqaro standartlar va tendensiyalarni o‘rganish, mashg‘ulotlarni milliy kodlash tizimini joriy qilish zarur.

Mashg‘ulotlar milliy klassifikatorida milliy kodlash tizimi bu mehnat bozoridagi barcha mashg‘ulotlar, kasblar va lavozimlarni tasniflash uchun xalqaro standart MXSK-2008 kodlari asosida ishlab chiqiladi va har bir mashg‘ulotga maxsus milliy kod beriladi.

Milliy kodlash tizimini joriy qilish har bir kasb va lavozimga aniq raqamli kod berish natijasida mehnat bozorini tahlil qilish va mehnat statistikasini yuritish uchun muhim hisoblandi. Shuning uchun milliy kodlash tizimni dunyodagi ko‘plab davlatlarda joriy qilgan.

Respublikamizda talab darajasidagi mashg‘ulotlar milliy klassifikatori bo‘lmaganligi va Xizmatchilarning asosiy lavozimlari va ishchilar kasblari klassifikatorida MXSK-2008 kodlaridan to‘g‘rilaridan-to‘g‘ri foydalanmoqda.

Misol uchun payvandchi kasbini milliy kodlashda Singapur 72120 kod bilan 5 raqamli kodlash tizimidan, Germaniyada 24422-116 kod bilan 6+3 raqamli modulli kodlash tizimidan, Turkiyada 7212.01.01 kod bilan 3 darajali kodlash tizimidan va Qozog‘istonda 7212-1-008 kod bilan 3 darajali milliy kodlash tizimidan foydalanilmoqda.

Mashg‘ulotlarning milliy klassifikatorida kasb va lavozimlarni kodlash MXSK-08 dagi boshlang‘ich guruhlar asosida hamda mamlakatimizda mavjud bo‘lgan kasb va lavozimlarni ifodalovchi sakkiz xonali kodlashdan iborat. Har bir darajadagi kodlar qo‘shimcha belgi va bo‘sh joylarsiz ketma-ketlikda ifodalanadi. Masalan, payvandchi kasbi 72120301 ko‘rinishida kodlanadi. Bunda 6 darajali kodlash sxemasidan foydalanilgan.

Mashg‘ulotlar milliy klassifikatorini milliy mehnat bozori va xalqaro standartlarga mos holatda ishlab chiqish mehnat bozori va ta‘lim integratsiyasini ta‘minlab, kasbiy ta‘lim va oliy ta‘lim tashkilotlari bitiruvchilarini mehnat bozorida bandligini ta‘minlash imkoniyatini yaratadi.

Xulosa qilib aytganda milliy kodlash tizimi mehnat bozorini raqamli va tartibli shaklda tasniflash tizimi hisoblanadi. Mehnat bozoridagi kasblar va lavozimlarni to‘g‘ri ajratish, ishga joylashishni osonlashtirish va mehnat bozorini yaxshiroq boshqarish uchun ishlatiladi. Bu tizim milliy va xalqaro standartlar asosida ishlab chiqiladi va mehnat statistikasi uchun muhim hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Professional ta‘lim tizimini yanada takomillashtirishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida” 2019-yil 6-sentyabrdagi PF-5812-son Farmoni.

2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "O'zbekiston Respublikasi milliy malaka tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida" 2024-yil 30-sentyabrdagi PQ-345-son qarori.

KASBIY STANDARTLARNI ISHLAB CHIQISHDA KASBIY FAOLIYAT TURINI FUNKSIONAL TAHLIL QILISH

Opayev Asan Aymanovich

Milliy malaka tizimini rivojlantirish instituti yuristkonsulti

E-mail: a.opayev@mmtri.uz

DOI:[10.5281/zenodo.15728792](https://doi.org/10.5281/zenodo.15728792)

Annotatsiya. Mazkur tadqiqot ishida kasbiy standartlarni ishlab chiqishda kasbiy faoliyat turinig funksional tahlili zarurati va ahamiyati yoritilgan bo'lib, tahlilni o'tkazish bo'yicha nazariy va amaliy ko'rsatmalar taqdim etilgan.

Kalit so'zlar: kasbiy standart, funksional tahlil, faoliyat sohasi, kasbiy faoliyat turi, ko'nikma, bilim.

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ВИДА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ РАЗРАБОТКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Аннотация. Данная исследовательская работа освещена на необходимость и значение функционального анализа вида профессиональной деятельности при разработке профессиональных стандартов и представлены теоретические и практические указания по проведению функционального анализа.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, функциональный анализ, сфера деятельности, вид профессиональной деятельности, навык, знание.

FUNCTIONAL ANALYSIS OF PROFESSIONAL ACTIVITY TYPES IN DEVELOPING OCCUPATIONAL STANDARDS

Abstract. This research work elucidates the necessity and significance of functional analysis of professional activity types in developing occupational standards, and provides theoretical and practical guidelines for conducting such analysis.

Keywords: occupational standards, functional analysis, field of activity, type of professional activity, skills, knowledge.

Kasbiy standart xodimning muayyan kasbiy faoliyatni amalga oshirishi uchun zarur bo'lgan va mehnat mazmuni hamda sifatiga qo'yiladigan talablarni belgilovchi malaka xususiyatlarini o'z ichiga oladi.

Mehnat mazmuni va sifatiga qo'yiladigan talablarni tavsiflash uchun kasbiy faoliyatining tizimli tahlilini o'tkazish lozim. Buning natijasida mehnat vazifalari va funksiyalarining ro'yxati (funksional xarita) va ularning mazmuni shakllanadi.

Kasbiy faoliyat tahlili tarmoq kasbiy hamjamiyatining umumlashgan fikrini aks ettirish maqsadida korxonalarning reprezentativ (vakolatli) tashlanmasini qamrab olishi, shuningdek, kasbiy standartlarning 5 yillik istiqbolga ega hayotiylik davrini va ularning xalqaro miqyosda

taqqoslanishini ta'minlash uchun tarmoq, milliy va xalqaro rivojlanish yo'nalishlari hamda tendensiyalarini hisobga olishi zarur.

Kasbiy standartlarni ishlab chiqish – keng qamrovli jarayon bo'lib, nafaqat tashabbuskor, balki samarali ishlab chiquvchilar jamoasini ham talab etadi. Bu jamoada ushbu faoliyatning barcha yo'nalishlarini muvofiqlashtiruvchi mas'ul tashkilot bo'lishi lozim.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024-yil 30-sentyabrdagi “O'zbekiston Respublikasi milliy malaka tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida”gi PQ-345-son qaroriga muvofiq kasbiy standartlarni ishlab chiqish va takomillashtirib borish kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlarining asosiy vazifasi sifatida belgilangan.

Mazkur qarorga muvofiq kasbiy standartlarni ishlab chiqishga mas'ul tarmoq kengashlari hisoblanadi, ammo biz yuqorida kasbiy standart ishlab chiqish jarayonining barcha yo'nalishlarini muvofiqlashtiruvchi mas'ul tashkilot deb urg'u berganimiz bevosita tarmoq kengashi yoki korxona/tashkilot ham bo'lishi mumkin. Jahon tajribasida kasbiy standartlarning faqat davlat organlari va idoralari tomonidan emas, bevosita ish beruvchi korxona yoki tashkilot tomonidan ham ishlab chiqilishi samarali ekanligi isbotlangan.

Kasbiy standartlarni ishlab chiqish to'g'risida qaror qabul qilishda, ishlab chiquvchilar quyidagi jihatlar bo'yicha o'z imkoniyatlarini to'g'ri baholashlari lozim:

- ma'lumotlarning reprezentativligini va ishonchliligini ta'minlash, ya'ni kasbiy standartlarda mazkur faoliyat turidagi ish beruvchilarning kelishilgan fikrlarini aks ettirish;
- tarmoq va kasbiy faoliyat turini rivojlantirishning dasturiy hujjatlari va statistik ma'lumotlaridan foydalanish imkoniyatining mavjudligi;
- ish beruvchilar birlashmalari va kasbiy uyushmalar shuningdek soha mutaxassislarini jalb etish;
- so'rovlar o'tkazish uchun korxonalarga kirish;
- kasbiy faoliyatning ushbu turida xorijiy axborot manbalaridan foydalanish imkoniyati.

Kasbiy standartlarni ishlab chiqishdan oldin iqtisodiyotning tegishli sohasi va mazkur soha qamrovidagi faoliyat turlari to'g'risida aniq tasavvurga ega bo'lish zarur. Bunday tahlil keyingi tadqiqotning ko'lami, faoliyat turlarining xilma-xilligi va chegaralarini aniqlash uchun muhim ahamiyatga ega.

Tadqiqotning mustahkam asosini ta'minlashdan tashqari, tahlil standartlarni ishlab chiquvchilarga quyidagi imkoniyatlarni ham beradi:

- kasbiy standartlarni ishlab chiqish, muhokama qilish va keyinchalik takomillashtirish jarayonida ishtirok etish uchun ish beruvchilarning reprezentativ (vakolatli) tanlanmasini aniqlash;
- kasbiy standartlarni ishlab chiqish va muhokama qilish jarayonidagi asosiy manfaatdor tomonlarni belgilash.

Soha yoki kasbiy faoliyat turini har tomonlama tahlil qilish mas'uliyatli va keng qamrovli jarayondir. Shu sababli kasbiy standartlarni ishlab chiqishda mazkur bosqichni rejalashtirish ahamiyatli hisoblanadi.

Mutaxassislar shubhasiz axborot cheklovlari kabi qiyinchiliklarga duch kelishlari mumkin, jumladan, tarmoq tahlilining ayrim qismlarini ishonchli tarzda yoritib berish imkoniyati bo'lmasligi mumkin. Shunday bo'lsa-da, tahliliy faoliyatni muntazam ravishda olib borish va mavjud bo'shliqlarni izchil to'ldirib borish tavsiya etiladi.

Tahlil ishchi guruh va mas'ul tashkilot tomonidan hamkorlikda olib boriladi. Ushbu ishga mehnat bozori va uning o'rganilayotgan segmenti bo'yicha yetarli bilimga ega bo'lgan tadqiqotchilar, ekspertlar va maslahatchilar jalb qilinishi mumkin.

Tahlil uchun barcha mavjud ochiq axborot manbalaridan foydalanish tavsiya etiladi. Bularga statistik ma'lumotlar, mehnat bozori monitoringi natijalari, tarmoqni rivojlantirish strategiyalari va dasturlari, rasmiy intervyular hamda xorijiy manbalar kiradi.

Tahlil usullari elektron manbalarni qayta ishlash, mutaxassislar bilan konsultatsiya, fokus-guruhlar tashkil etish va shu kabilardan iborat bo'lgan muhim o'rganishlarni o'z ichiga olgan bo'lishi mumkin.

Tahliliy ishlar natijalari hisobot ko'rinishida rasmiylashtiriladi va mazkur hisobot kasbiy standartga ilova sifatida qo'shilishi mumkin.

Quyida soha tahlilini o'tkazish tartibi va hisobot mazmuni bo'yicha tushuntirishlar keltirilgan.

Soha/kasbiy faoliyat turi tahlili

Soha (iqtisodiy faoliyat turi) hamda kasbiy faoliyat turining holati va rivojlanish istiqbollari tahlil qilish (keyingi o'rinlarda soha tahlili) – kasbiy standartni ishlab chiqishning boshlang'ich nuqtasi hisoblanadi.

Tahlil jarayonida quyidagi yo'nalishlar bo'yicha ma'lumotlar ishlab chiqiladi:

- sohaning hajmi va yo'nalishi (bandlik darajasi, tashkilotlar soni, ularning hajmi va hokazo);
- ish beruvchilar va xodimlarning tarkibiy qismlarga (quyi soha, kasb guruhleri va hududlar) ko'ra taqsimlanishi;
- Rivojlanish va o'zgarishlarning asosiy yo'nalishlari hamda ularni harakatlantiruvchi omillar. Rivojlanish istiqbollari bilan bog'liq bandlik tuzilmasida kutilayotgan muhim o'zgarishlar (milliy va tarmoq dasturlari hamda rivojlanish strategiyalari ma'lumotlari):
 - texnologiyalarda prognoz qilinayotgan o'zgarishlar,
 - normativ-huquqiy asosda kutilayotgan o'zgarishlar,
 - mehnatni tashkil etishda prognoz qilinayotgan o'zgarishlar;
- kasbiy faoliyatning yirik guruhleri bo'yicha eng keng tarqalgan kasb nomlari va har biri uchun rasmiy malaka talablari, shuningdek, har bir kasb bo'yicha rasmiy malakalar mavjudligi to'g'risidagi statistik ma'lumotlar;
- ushbu kasbiy faoliyat turida kadrlarga bo'lgan talab va taklif o'rtasidagi nomutanosiblik mavjudligi yoki yo'qligi, shuningdek, ishsizlik bo'yicha ma'lumotlar;
- Turdosh mehnat vazifalarini aniqlash maqsadida soha yoki kasbiy faoliyat turining boshqa sohalar bilan aloqalari. Masalan, gaz sanoati qurilish, muhandislik, telekommunikatsiya, savdo, transport va boshqa sohalar bilan chambarchas bog'liq. Haydovchi yoki rahbar kabi mutaxassislarni o'rganilayotgan sohadan ancha uzoqda ham uchratish mumkin;
- mazkur kasbiy faoliyat turida tashkiliy va lavozim pog'onalarining turli bosqichlaridagi xodimlarning kasbiy rivojlanish imkoniyatlari hamda ularning karyerada yuksalishining yo'nalishlari.

Soha tahlili milliy va xalqaro rivojlanish istiqbollari hisobga olishi lozim. Xalqaro jihat global miqyosda ushbu kasbiy faoliyat turining raqobatbardoshligi nuqtayi nazaridan muhim ahamiyatga ega, chunki kelajakda uning mazmunini o'zgartirishi mumkin bo'lgan bilim va texnologiyalarning o'zaro ta'siri mavjud.

Kasbiy standartlarning kamida 5 yillik muddatga mo'ljallangan hayotiy siklini ta'minlash uchun rivojlanish istiqbollari inobatga olish muhim hisoblanadi.

Keng qamrovli kasbiy faoliyat turlari mavjud bo'lgan holatlarda, kasbiy faoliyatning alohida kichik (quyi) turlarini tahlil qilish mumkin.

Yana bir bor ta'kidlash joizki, kasbiy standartlar nafaqat ishlab chiqilayotgan paytda dolzarb bo'lishi, balki yaqin kelajakda kutilayotgan o'zgarishlarni ham inobatga olishi lozim.

Ushbu bosqichning asosiy ishtirokchilari ishchi guruh a'zolari hisoblanadi.

Mas'ul tashkilot funksional xarita va so'rovnomalarni ishlab chiqish bo'yicha ishlarni muvofiqlashtiradi, korxonalarda so'rov o'tkazilishini tashkil etadi hamda ish reja-jadvalining bajarilishini nazorat qiladi.

Ushbu bosqich doirasida ishchi guruh quyidagi vazifalarni bajaradi:

- korxonalarda so'rovnoma o'tkazish uchun zarur bo'lgan funksional xarita va mehnat funksiyalari mazmuni loyihasini ishlab chiqish;

- tarmoqdagi korxonalarda so'rovnoma o'tkazish uchun savolnoma (anketa) tayyorlash;

- korxonalarda so'rovnoma o'tkazish (so'rovnoma intervyu doirasida yuzma-yuz o'tkaziladi);

- muayyan kasbiy faoliyat turida kasbiy standartlar loyihasini ishlab chiqish uchun so'rovnoma natijalarini umumlashtirish va qo'shimcha manbalarni o'rganish.

Kasbiy faoliyat turining funksional xaritasini loyihalash quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- ushbu kasbiy faoliyat turining maqsadini belgilash;

- mehnat vazifalarni belgilash;

- har bir mehnat vazifasiga kiruvchi aniq mehnat funksiyalari to'plamini aniqlash.

Funksional xaritani loyihalash jarayonida kasbiy faoliyat turi o'ziga xos tarzda bo'linib boradi. Kasbiy faoliyatning ayrim turlarida ikki-uch darajali bo'linish yetarli bo'lishi mumkin, boshqa murakkab funksiyalar majmuasiga ega bo'lgan turlarda esa to'rt yoki besh darajali bo'linish talab etiladi.

Funksional xarita loyihalashning mantig'i ishlab chiqarish jarayonining mantig'iga muvofiq bo'lishi lozim (jarayon ketma-ketligi). Aniqlangan mehnat vazifalari va funksiyalari to'plami bir tomondan kasbiy faoliyat turining chegaralarini belgilasa, ikkinchi tomondan boshqa kasbiy faoliyat turlari bilan umumiy bo'lgan va mazmuni boshqa kasbiy standartlardan olinishi mumkin bo'lgan vazifa va funksiyalarni o'z ichiga oladi.

Ushbu kasbiy faoliyat turining samaradorligi va unumdorligi uchun zarur va yetarli deb hisoblanib, saralab olingan mehnat vazifalari/funksiyalari guruhlariga ajratiladi hamda turli malaka darajalaridagi ishchi-xodimlarning kasblari/lavozimlari/pozitsiyalari bilan o'zaro munosabati aniqlanadi va bog'lanadi. Bu usulning boshqa usullardan asosiy farqi aynan shunda namoyon bo'ladi (masalan, lavozim majburiyatlari va vazifalarini tavsiflash usuli yoki Dacum usuli kabi).

Funksional xaritani loyihalashda quyidagi ta'riflash modellari tavsiya etiladi:

- 1) turli bosqichlarni ajratadigan va ularning ketma-ketligini ifodalovchi chiziqli model, masalan, "loyiha" – "qurilish";

- 2) bosqichlarga ajratuvchi, lekin ularni boshlanishiga qaytaruvchi siklik model, masalan, "reja"–"amalga oshirish"–"rejani qayta ko'rib chiqish";

- 3) jarayonlarni turlarga ajratuvchi jarayon modeli, masalan, "pishirish", "qaynatish" va "qovurish";

- 4) jarayonni turli xil mahsulot turlariga ajratuvchi mahsulot modeli, masalan, turli xil konstruksiyalarni loyihalash yoki turli xil detallarni ishlab chiqarish.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O‘zbekiston Respublikasining “Milliy malaka tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qaror (PQ-345, 30.09.2024).
2. Kasbiy standartlarni ishlab chiqish va takomillashtirish bo‘yicha uslubiy tavsiyalar: A.A.Opayev, A.O.Uzakbayev, F.M.Allayorov, O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi huzuridagi “Intellectual mulk markazi” davlat muassasasi №008778.
3. Концепция формирования профессиональных стандартов в области бухгалтерского учета и аудита // Учет. Булыга Р.П. 2015. № 3. С. 75-81.
4. Методические аспекты актуализации профстандарта «Специалист по управлению персоналом. Чуланова О. Л., Борисенко Н. С. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России Том 6 № 2 , 2017
5. Методические рекомендации по разработке оценочных материалов для экспертного оценивания компетенций, заявленных в профессиональных стандартах / Федотова В.В., Шиняевская С.И., Пуртова Н.В., / УДК 378.14.015.62 ББК 65.23 Ф 34. С. 107.
6. Отраслевая квалификационная база Республики Узбекистан об информационно-коммуникационных технологиях, Ташкент 2019
7. Методические рекомендации по разработке и (или) актуализации профессиональных стандартов / Career enbek. Астана 2024
8. Профессиональные стандарты. Всё обо всём. Касьянова Г.Ю. ISBN 978-5-9748-0626-1 АБАК, 2020
9. Профессиональный стандарт: от «чтения» к применению: методические указания / Г.А. Зайцева, Е.Н. Сочнева, Е.Ю. Исаева; ККЦПиРК. – Красноярск: ККЦПиРК, — 2019. – 41 с
10. Профессиональный стандарт «Руководитель организации» Ответственная организация-разработчик АНО «Национальный центр сертификации управляющих»
11. Профессиональные стандарты. Рекомендации по разработке. Москва 2013. Прокопов Ф. Т., Муравьева А. А., Олейникова О. Н. М.: «Виртуальная галерея», 2013. — 24 с.: ил. ISBN 978-5-98181-091-6

MILLIY MALAKA TIZIMI DOIRASIDA SIFATNI TA’MINLASHNING MILLIY VA XALQARO TENDENSIYALARI

Ubaydullayev Abduvoxid Saydaxmatovich

Milliy malaka tizimini rivojlantirish instituti,

Tarmoq kengashlari bilan ishlash va kasbiy standartlar guruhi bosh mutaxassisi

E-mail: uas198009@gmail.com

DOI: [10.5281/zenodo.15719334](https://doi.org/10.5281/zenodo.15719334)

Annotatsiya. Ushbu maqolada milliy malaka tizimi doirasida sifatni ta’minlashning milliy va xalqaro tendensiyalari tahlil qilindi. Sifatni ta’minlashning asosiy mexanizmlari, akkreditatsiya, standartlashtirish, monitoring va baholash jarayonlari ko‘rib chiqildi. O‘zbekistonda milliy malaka tizimining sifatini oshirish bo‘yicha amalga oshirilayotgan chora-tadbirlar, shuningdek, xalqaro tajribalar, xususan, Yevropa Ittifoqi va Avstraliya modellari tahlil qilindi. Sifatni ta’minlashda raqamli texnologiyalar, xususan, blokcheyn va sun‘iy intellektdan foydalanishning zamonaviy yondashuvlariga alohida e’tibor qaratildi.

Kalit so‘zlar: milliy malaka tizimi, sifatni ta’minlash, akkreditatsiya, standartlashtirish, monitoring, raqamli texnologiyalar, xalqaro tajriba.

NATIONAL AND INTERNATIONAL TRENDS IN QUALITY ASSURANCE WITHIN THE FRAMEWORK OF THE NATIONAL QUALIFICATION SYSTEM

Abstract. This article analyzes national and international trends in quality assurance within the national qualification system. The main mechanisms for quality assurance, accreditation, standardization, monitoring, and evaluation processes are considered. The measures being implemented in Uzbekistan to improve the quality of the national qualification system, as well as international experience, in particular, the European Union and Australian models, were analyzed. Special attention is paid to modern approaches to the use of digital technologies in quality assurance, especially blockchain and artificial intelligence.

Keywords: national qualifications system, quality assurance, accreditation, standardization, monitoring, digital technologies, international experience.

НАЦИОНАЛЬНЫЕ И МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА В РАМКАХ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ

Аннотация. В данной статье проанализированы национальные и международные тенденции обеспечения качества в рамках национальной системы квалификаций. Рассмотрены основные механизмы обеспечения качества, процессы аккредитации, стандартизации, мониторинга и оценки. Проанализированы меры, осуществляемые в Узбекистане по повышению качества национальной системы квалификаций, а также международный опыт, в частности, модели Европейского Союза и Австралии. Особое внимание уделено современным подходам к использованию цифровых технологий в обеспечении качества, в особенности блокчейна и искусственного интеллекта.

Ключевые слова: национальная система квалификаций, обеспечение качества, аккредитация, стандартизация, мониторинг, цифровые технологии, международный опыт.

Zamonaviy mehnat bozorida malaka tizimlarining ahamiyati tobora ortib bormoqda. Milliy malaka tizimi (MMT) — bu mehnat bozori ehtiyojlari bilan ta'lim tizimi taklifini muvofiqlashtirishga xizmat qiluvchi asosiy institut bo'lib, aholining kasbiy salohiyatini oshirishda muhim rol o'ynaydi. MMTning samaradorligi, avvalo, uning sifatni ta'minlovchi asosiy tarkibiy qismlari — kasbiy standartlar, malakani baholash va tan olish jarayonlarining samarali amalga oshirilishiga bog'liq. Sifatni ta'minlash nafaqat ta'lim va malaka sertifikatlariga ishonchni oshiradi, balki mehnat bozoridagi malaka bo'shliqlarini qisqartirishga ham xizmat qiladi.

O'zbekistonda MMTni rivojlantirish bo'yicha muhim qadamlar qo'yilmoqda. Xususan, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024-yil 30-sentyabrdagi PQ-345-son "O'zbekiston Respublikasi milliy malaka tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi qarori MMTning sifat tizimini kuchaytirishga qaratilgan bir qator vazifalarni belgilab berdi. Ushbu maqolada milliy va xalqaro amaliyotlar asosida sifatni ta'minlashning zamonaviy tendensiyalari ko'rib chiqilgan.

Global iqtisodiyotda mehnat bozori talablari tez o'zgarib bormoqda. Raqamli transformatsiya, avtomatizatsiya va sun'iy intellektning rivojlanishi kasbiy standartlarga yangi talablar qo'yimoqda. Bu esa MMT doirasida sifatni ta'minlash tizimini doimiy takomillashtirishni talab qiladi. MMT O'zbekiston kabi rivojlanayotgan mamlakatlarda mehnat bozoridagi malaka bo'shliqlarini bartaraf etish, ishsizlikni kamaytirish va iqtisodiy raqobatbardoshlikni oshirish uchun muhim ahamiyatga ega. Shu bilan birga, xalqaro tajribalarni mahalliy muhitga moslashtirish va zamonaviy raqamli texnologiyalardan foydalanish sifat tizimining samaradorligini oshirishda muhim omil hisoblanadi.

Maqolaning maqsadi – milliy malaka tizimi doirasida sifatni ta'minlashning milliy va xalqaro tendensiyalarini tahlil qilish va O'zbekistonda ushbu tizimni rivojlantirish uchun amaliy tavsiyalar ishlab chiqish.

Vazifalar:

- Sifatni ta'minlashning asosiy mexanizmlarini aniqlash;
- O'zbekistonda MMTning sifatni ta'minlashning hozirgi holatini baholash;
- Xalqaro tajribalarni (Yevropa Ittifoqi, Avstraliya) o'rganish;
- Raqamli texnologiyalarning sifatni ta'minlashdagi rolini tahlil qilish;
- MMTning sifat tizimini rivojlantirish bo'yicha tavsiyalar taqdim etish.

Milliy malaka tizimida sifatni ta'minlashning asosiy mexanizmlari

Sifatni ta'minlash MMTning barcha jarayonlari – kasbiy standartlar va ta'lim dasturlarini ishlab chiqish, malakani baholash va tan olish – samarali va ishonchli bo'lishini ta'minlaydi. Asosiy mexanizmlar quyidagilarni o'z ichiga oladi:

Kasbiy standartlar mehnat bozori talablariga muvofiq ishlab chiqiladi va doimiy ravishda yangilanib boriladi. Ushbu jarayonda ish beruvchilar, ta'lim muassasalari va davlat idoralari faol ishtirok etadi;

Ta'lim muassasalari va malakani baholash markazlari MMT standartlariga muvofiq akkreditatsiyadan o'tadi. Bu esa malaka sertifikatlarining ishonchliligini ta'minlaydi;

MMT jarayonlarining samaradorligi doimiy monitoring qilinadi. Bu uchun indikatorlar tizimi va ma'lumotlar tahlilidan foydalaniladi;

Malaka sertifikatlari mehnat bozorida tan olinadigan va xalqaro standartlarga muvofiq bo'lishi kerak;

O'zbekistonda milliy malaka tizimi mehnat bozori talablari bilan ta'lim tizimi taklifini muvofiqlashtirish, malaka bo'shliqlarini kamaytirish va iqtisodiy raqobatbardoshlikni oshirishda muhim institut sifatida rivojlanmoqda. MMTning sifat tizimi kasbiy standartlar va ta'lim dasturlarini ishlab chiqish, malakani baholash va tan olish jarayonlarining samaradorligiga tayanadi. O'zbekistonda bu yo'nalishda muhim islohotlar amalga oshirilmoqda, biroq bir qator muammolar mavjud. Tadqiqot davomida MMT sifat tizimining hozirgi holati kengroq yoritilib, amalga oshirilgan chora-tadbirlar, muammolar va istiqbollar tahlil qilindi.

O'zbekistonda MMT sifat tizimini rivojlantirish bo'yicha bir qator muhim qadamlar qo'yildi, xususan, qonunchilik va institutsional islohotlar orqali. Asosiy chora-tadbirlar quyidagilarni o'z ichiga oladi:

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 31-dekabrdagi "Malakalarni baholash tizimini tubdan takomillashtirish va mehnat bozorini malakali kadrlar bilan ta'minlash chora-tadbirlari to'g'risida"gi 4939-son qarori MMTning umumiy tuzilishini takomillashtirish va mehnat bozorini malakali kadrlar bilan ta'minlash, kasbiy standartlarning milliy registrini yuritish va malaka darajalarini aniqlash bo'yicha muhim vazifalarni belgilab berdi. Ushbu qarorda belgilangan vazifalar ijrosini ta'minlash borasida olib borilgan amaliy ishlar natijasida sohani yanada takomillashtirish uchun, MMT rivojlanishini barcha aspektlarini o'zida qamrab olgan yangi qaror qabul qilish zaruriyati yuzaga keldi. Natijada 30-sentyabr 2024-yilda O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "O'zbekiston Respublikasi milliy malaka tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi 345-son qarori imzolandi.

Ushbu qaror milliy malaka tizimini rivojlantirish, mehnat bozori talablari bilan ta'lim tizimini muvofiqlashtirisha qaratilgan muhim hujjatdir. Qaror MMTning sifat tizimini

kuchaytirish, institutsional mexanizmlarni takomillashtirish va xalqaro standartlarga moslashtirishni maqsad qilgan.

Qarorning asosiy vazifasi mehnat bozori ehtiyojlariga asoslangan zamonaviy kasbiy standartlarni ishlab chiqish va ularni doimiy yangilab borish, malakani baholash markazlarini akkreditatsiyadan o'tkazish va ularning faoliyatini xalqaro standartlarga moslashtirish, sertifikatlash va monitoring jarayonlarini avtomatlashtirish uchun raqamli platformalardan foydalanish, MMTni mehnat bozori bilan uyg'unlashtirish uchun tarmoq kengashlari faoliyatini kuchaytirish hamda Yevropa malaka tizimi (EQF) va boshqa xalqaro standartlar bilan integratsiyani chuqurlashtirishdan iborat.

2024-yil 30-sentyabrdagi PQ-345-son qaror MMTni mehnat bozori talablariga moslashtirish va malaka baholash tizimini xalqaro standartlarga muvofiqlashtirishga yo'naltirilgan bo'lsa, 2025-yil 5-maydagi PF-76-son farmon ta'lim sifatini ta'minlash va ta'lim xizmatlarini tartibga solish orqali MMT sifat tizimini yanada kuchaytiradi.

Ushbu farmonga muvofiq, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Administratsiyasi huzurida Ta'lim sifatini ta'minlash milliy agentligi tashkil etildi, bu ta'lim muassasalarining malaka tayyorlash jarayonlarini standartlashtirish va akkreditatsiya qilishda muhim qadamdir.

Ushbu farmon ta'lim muassasalarining faoliyatini tashqi baholash mexanizmlarini joriy etish, kompleks va maxsus akkreditatsiya tizimini yo'lga qo'yish, shuningdek, ish beruvchilar va talabalar so'rovnomalari orqali ta'lim sifatini doimiy monitoring qilishni nazarda tutadi. Agentlikning tashqi baholash tizimi MMT kasbiy standartlariga muvofiqlikni ta'minlaydi. Bu malaka sertifikatlarining ishonchliligi va mehnat bozorida tan olinishini oshiradi. Farmonda raqamli tizimlardan (HEMIS, EMIS) foydalanishga urg'u berilgan bo'lib, bu MMT doirasida malaka baholash va sertifikatlash jarayonlarini avtomatlashtirishga xizmat qiladi. Shuningdek, xalqaro akkreditatsiya tashkilotlari bilan hamkorlik va malaka sertifikatlarining xalqaro tan olinishini ta'minlash MMTni global standartlarga yaqinlashtiradi.

Biroq, PF-76-son farmonning amalga oshirilishida ba'zi muammolar mavjud. Masalan, ta'lim muassasalarini akkreditatsiyadan o'tkazish uchun yetarli malakali kadrlar va zamonaviy infrastruktura yetishmasligi, shuningdek, ish beruvchilarning baholash jarayonlaridagi ishtirokini kuchaytirish zarurati to'siq bo'lishi mumkin. Ushbu muammolarni hal qilish uchun xalqaro donor tashkilotlar bilan hamkorlik, raqamli platformalarni kengaytirish va ish beruvchilar uchun rag'batlantirish mexanizmlarini joriy etish rejalashtirilmoqda.

Sohadagi institsional islohotlarga esa yorqin misol qilib Milliy malaka tizimini rivojlantirish instituti faoliyatining yo'lga qo'yilishini keltirib o'tish mumkin. Ushbu institut MMTning sifat tizimini muvofiqlashtirish, kasbiy standartlarni ishlab chiqish va monitoring jarayonlarini tashkil etishda markaziy rol o'ynaydi. Institut tarmoq kengashlari bilan hamkorlikda ish beruvchilar va ta'lim muassasalarini jalb qilish orqali malaka standartlarini mehnat bozori bilan uyg'unlashtiradi.

Bundan tashqari, malakani baholash markazlari faoliyatini yo'lga qo'yish ham soha rivoji uchun muhim bo'lgan ustuvor vazifalar qatoriga kiradi. Bu markazlar talabgorlar malakasini baholash va tan olish uchun mustaqil tuzilmalar sifatida tashkil etilmoqda. Ular akkreditatsiyadan o'tib, mehnat bozori talablariga muvofiq malaka sertifikatlarini berish faoliyatini yo'lga qo'yadi.

Milliy malaka tizimini rivojlantirishda Yevropa malaka tizimi (EQF) va boshqa xalqaro standartlar bilan hamkorlikni kuchaytirish sohaning asosiy vazifalardan biri bo'lib, hozirda xalqaro ekspertlar jalb qilinib, kasbiy standartlar va baholash mexanizmlarini takomillashtirish bo'yicha treninglar o'tkazilmoqda.

Shu bilan bir qatorda UNESCO-UNEVOC va boshqa xalqaro tashkilotlar bilan hamkorlik orqali sifatni ta'minlash bo'yicha xalqaro tajribalar o'rganilmoqda.

Milliy malaka tizimi sifat tizimi quyidagi asosiy komponentlarga tayanadi:

Bular kasbiy standartlar va ta'lim standartlarini ishlab chiqish, malakani baholash va tan olish jarayonlarida ish beruvchilarning bevosita ishtiroki hisoblanadi.

Shuni alohida ta'kidlab o'tish lozimki, kasbiy standartlar mehnat bozori ehtiyojlariga asoslanib ishlab chiqiladi va u malaka darajalari, bilim va ko'nikmalarni aniq belgilab beradi. Ishlab chiqilgan kasb standartlari milliy reestri yuritiladi, bu standartlarning shaffofligi va doimiy yangilanishini ta'minlaydi.

Rejaga asosan ta'lim muassasalari va malakani baholash markazlari MMT standartlariga muvofiq akkreditatsiyadan o'tishini ta'minlash orqali ta'lim sifati va sertifikatlarning ishonchligi oshiriladi. Akkreditatsiya jarayonlarida mustaqil baholash organlari faoliyati muhim rol o'ynaydi.

Qarorda belgilangan vazifalardan yana biri MMT jarayonlarining samaradorligi doimiy monitoring qilinadi. Bu uchun indikatorlar tizimi va ma'lumotlar tahlilidan foydalaniladi hamda monitoring malaka baholash markazlarining sifati va ta'lim dasturlarining mehnat bozori talablariga mosligini tekshiriladi.

Sohada malaka sertifikatlari mehnat bozorida tan olinadigan va xalqaro standartlarga muvofiq bo'lishi hamda sertifikatlash jarayonida blokcheyn texnologiyasidan foydalanish sertifikatlarining haqqoniyligini ta'minlashi ko'zda tutilgan.

MMT rivojlantirishning barcha asosiy bosqichlarida, ya'ni kasbiy standartlarni ishlab chiqish va malaka baholash jarayonlarida ish beruvchilar faol ishtirok etadi. Qaror belgilangan tarmoq kengashlari esa ushbu hamkorlikni samarali yo'lga qo'yilishini ta'minlab kelmoqda.

Yuqorida qayd etilgan rejalar va erishilgan yutuqlar qatorida MMT sifat tizimi rivojlanishida bir qator muammolar ham mavjud.

Bular quyidagilardan iborat:

Hozirgi kunda sifat monitoringi uchun aniq indikatorlar va ma'lumotlar tahlili tizimi to'liq shakllanmaganligi malakani baholash markazlarining samaradorligini to'liq baholashga xalaqit bermoqda.

Bundan tashqari MMTni xalqaro standartlarga (masalan, EQF) moslashtirish uchun tajriba va ekspertlar yetishmasligi O'zbekistondagi malakalarning xalqaro tan olinmasligini keltirib chiqarmoqda.

Sifat tizimini rivojlantirish uchun xalaqit berishi mumkin bo'lgan faktorlardan yana biri bu moliyaviy resurslar yetarli emasligi va raqamli texnologiyalarni joriy etish va malakani baholash markazlarini jihozlash yuqori xarajatlarni talab qiladi.

Ayrim malakani baholash markazlarida zamonaviy jihozlar va malakali mutaxassislar yetishmasligi ham, taqdim etilayotgan sertifikatlar sifatiga salbiy ta'sir qilishi mumkin.

O'zbekistonda MMT sifatini ta'minlashni yanada rivojlantirish uchun jarayonlarga ish beruvchilarning ishtirokini yanada kuchaytirishga ish beruvchilarga turli imtiyozlar joriy etish orqali va ish beruvchilar bilan ta'lim muassasalari o'rtasida mustahkam hamkorlik platformalarini yaratish orqali erishish mumkin.

Sohaga zamonaviy raqamli texnologiyalarni joriy etish, Yevropa malaka ramkasi EQF (European Qualifikations Framework) va Avstraliya malaka ramkasi (Australian Qualifications Framework, AQF) modellaridan tajriba olish uchun xalqaro treninglar va forumlar tashkil etish va xalqaro ekspertlarni jalb qilish hamda malakani baholash markazlarini akkreditatsiyadan o'tkazish orqali ham sifatni oshirishga erishish mumkin.

Sifat monitoringi uchun aniq indikatorlar tizimini ishlab chiqish va ma'lumotlar tahliliga asoslangan raqamli tizimlarni joriy etish, malakani baholash markazlarining faoliyatini mustaqil baholash mexanizmlarini yaratish, xalqaro donor tashkilotlar (masalan, Jahon Banki, UNESCO) bilan hamkorlik orqali grant loyihalarini jalb qilish kabi tadbirlar ham sohani rivojlantirishdagi asosiy rol o'ynovchi vositalardan hisoblanadi.

O'zbekistonda milliy malaka tizimining sifatini oshirish muhim bosqichida turibdi. PQ-345-son qaror va boshqa qonunchilik hujjatlari asosida kasbiy standartlar, akkreditatsiya va monitoring tizimlari takomillashtirilmoqda. Raqamli texnologiyalar va xalqaro hamkorlik bu jarayonda muhim rol o'ynaydi. Biroq, ish beruvchilarning ishtiroki, raqamli infrastruktura va moliyalashtirish masalalaridagi muammolar tezkor yechimlarni talab qiladi. Kelgusida ish beruvchilarning faolligini oshirish, raqamli texnologiyalarni kengaytirish va xalqaro standartlarga muvofiqlashtirish orqali MMT sifat tizimi mehnat bozori ehtiyojlariga to'liq javob bera oladi va iqtisodiy raqobatbardoshlikni oshirishga xizmat qiladi.

Milliy malaka tizimi doirasida sifatni ta'minlashda xalqaro tendensiyalarni o'rganishda asosan Yevropa ittifoqi va Avstraliya malaka tizimlari tanlab olindi.

Yevropa malaka ramkasi EQF ning asosiy jihatlari uning shaffofligi va qiyosiyliigi, transchegaraviy tan olinishi, ta'lim va mehnat bozori chuqur integratsiyasi va uzluksiz ta'limda namoyon bo'ladi.

Uning asosiy xususiyatlari esa malaka tizimining universalligi, manfaatdor tomonlarning faol ishtiroki, raqamli vositalarning, ya'ni Europass platformasining keng joriy etilganligi hamda sertifikatlarining 35 dan ortiq mamlakat (YEI a'zolari va hamkor davlatlar)larda tan olinishida bo'lib, bu tizimning jozibadorligini yanada oshirib kelmoqda.

Yevropa malakalar tizmi (EQF) va O'zbekiston milliy malaka tizimining o'xshash va farqli jihatlari quyidagi jadvalda ko'rsatib o'tilgan.

1-jadval

O'xshashliklar	Farqlar
Ta'lim sifatini oshirish va mehnat bozori bilan integratsiyani maqsad qilishi; Malaka darajalarini aniq mezonlar asosida belgilanishi; Ish beruvchilarning roli muhimligi; Sifat standartlariga rioya qilinishi; Raqamli texnologiyalardan foydalanishga e'tibor qaratilishi.	EQF uzoq muddatli tajribaga ega, MMT esa yangi tizim sifatida tajriba to'plamoqda; EQF global miqyosda integratsiyalashgan, MMT esa mahalliy va mintaqaviy miqyosda rivojlanmoqda; EQF da ish beruvchilar ishtiroki yuqori darajada institutsionallashtirilgan, MMTda esa bu jarayon takomillashmoqda; EQF kengroq qamrovga ega, MMT esa asosan rasmiy ta'limga yo'naltirilgan; EQF raqamli texnologiyalarni keng miqyosda qo'llaydi, MMTda bu jarayon boshlang'ich bosqichda; EQF'da sifat nazorati yuqori darajada mustaqil va institutsionallashtirilgan, MMTda esa bu jarayon rivojlanmoqda.

Avstraliya malakalar ramkasi (Australian Qualifications Framework, AQF)

Avstraliya malaka tizimi Avstraliyada ta'lim va malaka sertifikatlarini standartlashtirish, ta'lim sifatini oshirish va mehnat bozori bilan uyg'unlashtirish uchun ishlab chiqilgan mukammal tizimdir. AQF 1995-yilda joriy etilgan va 2011-yilda takomillashtirilgan bo'lib, uning asosiy

maqsadi ta'lim muassasalari, ish beruvchilar va fuqarolar uchun malaka darajalarining shaffofligini ta'minlash, ta'lim natijalarini mehnat bozori ehtiyojlariga moslashtirish va sertifikatlarining xalqaro tan olinishiga ko'maklashishdan iborat.

Uning asosiy xususiyatlari esa rasmiy (maktab, kollej, universitet), norasmiy (kurslar, treninglar) va informal (ish orqali o'rganilgan ko'nikmalar) ta'limni qamrab olishi, Mustaqil organlar – Avstraliya malaka sifati boshqarmasi (ASQA) va Oliy ta'lim sifati va standartlari agentligi (TEQSA) akkreditatsiya, monitoring va baholashda ishtirok etishi, Ish beruvchilar (masalan, Avstraliya sanoat guruhi) va tarmoq kengashlari malaka standartlarini ishlab chiqishda faol ishtirok etishi, My Skills platformasi va raqamli badjlar (digital badges) malaka sertifikatlarini boshqarish, shaffoflik va tan olishni osonlashtirishi, AQF Yevropa malaka tizimi (EQF) va boshqa mintaqaviy tizimlar bilan muvofiqlashtirilganligida namoyon bo'ladi.

Avstraliya malaka tizimi (AQF) va O'zbekiston milliy malaka tizimi (MMT)ning o'xshash va farqli jihatlari quyidagi jadvalda ko'rsatib o'tilgan.

2-jadval

O'xshashliklar	Farqlar
Ta'lim dasturlarini mehnat bozori ehtiyojlariga moslashtirish, malaka sertifikatlarining shaffofligini;	1995 yildan beri amal qilib, 2011 yilda takomillashtirilgan, mustahkam institutsional tajribaga ega. MMT 2020-2025 yillarda boshlangan islohotlar asosida rivojlanmoqda, institutsional mexanizmlar (masalan, Ta'lim sifatini ta'minlash milliy agentligi) yaqinda shakllangan;
Ish beruvchilarning malaka standartlarini ishlab chiqishda faol ishtirok etishi;	Xalqaro mehnat bozorlarida (YEI, Osiyo mamlakatlari) keng tan olinishi, sertifikatlari global raqobatbardoshligi. MMTning Xalqaro tan olish darajasi past, lekin EQF va AQF bilan muvofiqlashtirish bo'yicha ishlar boshlangan (PQ-345, PF-76);
Mustaqil organlar (ASQA, TEQSA) akkreditatsiya, monitoring va baholash orqali sifatni kafolatlash tizimining O'zbekistondagi Ta'lim sifatini ta'minlash milliy agentligi funksiyalariga mos kelishi;	Ish beruvchilarning ishtiroki qonunchilik va mustaqil organlar (ASQA, TEQSA) orqali mustahkam ta'minlangan. MMTda Ish beruvchilar ishtiroki tarmoq kengashlari orqali amalga oshirilmoqda, lekin faollik darajasi pastligi (PQ-345-sonda muammo ta'kidlangan); Rasmiy, norasmiy va informal ta'lim natijalarini qamrab olishi, uzluksiz o'qishni qo'llab-quvvatlanadi. MMT asosan rasmiy ta'lim va malaka baholashga e'tibor qaratishi, norasmiy va informal ta'lim qamrovi cheklanganligi.

O'zbekistonda milliy malaka tizimi (MMT) sifat tizimini yanada rivojlantirish va xalqaro standartlarga moslashtirish uchun quyidagi amaliy tavsiyalar taqdim etiladi:

- Sifat monitoringi uchun aniq indikatorlar tizimini ishlab chiqish va ma'lumotlar tahliliga asoslangan raqamli tizimlarni joriy etish MMT jarayonlarining samaradorligini doimiy baholash va kamchiliklarni tezkor aniqlash imkonini beradi;
- Blokcheyn asosida sertifikatlash tizimini to'liq joriy etish, bu malaka sertifikatlarining xalqaro tan olinishini oshiradi;
- Tarmoq kengashlari orqali ish beruvchilarning faol ishtirokini ta'minlash, ular uchun moliyaviy va boshqa rag'batlantirish mexanizmlarini yaratish ish beruvchilar bilan ta'lim

muassasalari o'rtasida mustahkam hamkorlik platformalarini tashkil qilishga yordam beradi.

- Yevropa malaka tizimi (EQF) va Avstraliya malaka tizimi (AQF) modellaridan tajriba olish uchun xalqaro forumlar va treninglar tashkil etish va . Xalqaro ekspertlarni jalb qilish hamda malakani baholash markazlarini xalqaro akkreditatsiyadan o'tkazish jarayonlarini takomillashtirishga xizmat qiladi;
- Raqamli badjlar (digital badges) va blokcheyn asosida sertifikatlarining xalqaro tan olinishini ta'minlash, YUNESKO va YEI konvensiyalariga qo'shilish orqali MMT sertifikatlarining transchegaraviy qabul qilinishini kuchaytirish mumkin;
- Xalqaro donor tashkilotlar (Jahon Banki, UNESCO) bilan hamkorlik orqali grant loyihalarini jalb qilish MMT takomillashishining asosiy omillaridan bo'lib xizmat qiladi;
- Malakani baholash markazlari uchun yuqori malakali mutaxassislar tayyorlash, ularning malakasini doimiy oshirib borish, xalqaro treninglar va sertifikatlash dasturlari orqali baholovchilarning professional darajasini oshirish ham soha rivojiga sezilarli ta'sir o'tkazadi.

Xulosa

Milliy malaka tizimi (MMT) doirasida sifatni ta'minlash O'zbekistonda mehnat bozori va ta'lim tizimi o'rtasidagi muvofiqlikni oshirish, ishsizlik darajasini kamaytirish va iqtisodiy raqobatbardoshlikni kuchaytirishda muhim ahamiyatga ega. PQ-345-son qaror (2024) va PF-76-son farmon (2025) asosida kasbiy standartlarni ishlab chiqish va mehnat bozorii monitoringini o'tkazish takomillashtirilmoqda. Ta'lim sifatini ta'minlash milliy agentligining tashkil etilishi, raqamli texnologiyalarning joriy etilishi va xalqaro tajribalarning o'rganilishi MMT sifat tizimining rivojlanish trayektoriyasini mustahkamlaydi.

Xalqaro tajribalar, xususan, Yevropa (EQF) va Avstraliya (AQF) modellari MMTni global standartlarga moslashtirishda muhim yo'l ko'rsatkich bo'lib xizmat qiladi. EQFning universal qamrovi va AQFning mustaqil sifat nazorati tizimi O'zbekiston uchun namuna bo'la oladi. Biroq, ish beruvchilarning ishtirokini kuchaytirish, raqamli infratuzilmani rivojlantirish va moliyalashtirish masalalaridagi muammolar tezkor yechimlarni talab qiladi.

Kelgusida raqamli texnologiyalarni kengaytirish, ish beruvchilarning faolligini oshirish va xalqaro hamkorlikni chuqurlashtirish orqali MMT sifat tizimi mehnat bozori ehtiyojlariga to'liq javob beradigan va global raqobatbardosh tizimga aylanadi. Ushbu islohotlar O'zbekistonning ta'lim va mehnat bozorining barqaror rivojlanishiga xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020 yil 31 dekabrda PQ-4939-son "Malakalarni baholash tizimini tubdan takomillashtirish va mehnat bozorini malakali kadrlar bilan ta'minlash chora-tadbirlari to'g'risida"gi qarori. <https://lex.uz/docs/5203490?ONDATE=16.02.2024/>
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024 yil 30 sentyabrda PQ-345-son "O'zbekiston Respublikasi milliy malaka tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi qarori. <https://lex.uz/docs/7132752>.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2025 yil 5 mayda PF-76-son "Ta'lim sifatini ta'minlash va ta'lim xizmatlari ko'rsatish tizimini takomillashtirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi farmoni.

4. Building Capacity in Skills Governance: Toolkit. Cedefop (2021). https://www.cedefop.europa.eu/files/3083_en.pdf
5. European Commission (2020). National Qualifications Frameworks: Cross-country <https://europass.europa.eu/en/europass-digital-tools/european-qualifications-framework>
6. YUNESKO-UNEVOC (2018). Stakeholder Engagement in VET Reform. https://unevoc.unesco.org/up/UNEVOC_TLP2018.pdf
7. Skills Outlook: Thriving in a Digital World, OECD (2019). https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/05/oecd-skills-outlook-2019_c8896fe0/df80bc12-en.pdf
8. Improving Workforce Readiness in Central Asia. World Bank (2018). <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/9a1b20251d1688c58b83ce8d3baa250f-0080012023/original/Uzbekistan-InfraGov-Report.pdf>
9. Australian Qualifications Framework Second Edition. <https://www.aqf.edu.au/framework/australian-qualifications-framework> Australian Qualifications Framework (AQF) Council (2013).

MILLIY MALAKA TIZIMIGA JALB QILINGAN MANFAATDOR GURUHLARNING KASBIY IMKONIYATLARINI OSHIRISH

Imomova Sitara Xamidovna

Milliy malaka tizimini rivojlantirish instituti,

Malaka oshirishni tashkil etish va uslubiy ta'minot guruhi bosh mutaxassisi

E-mail: s.imomova@mmtri.uz

DOI: [10.5281/zenodo.15719350](https://doi.org/10.5281/zenodo.15719350)

Annotatsiya. Ushbu maqolada milliy malaka tizimining muvaffaqiyatli faoliyat yuritishida manfaatdor tomonlarning roli, ularning salohiyatini oshirish mexanizmlari, hamkorlikda amalga oshiriladigan tashabbuslar va xalqaro tajribalar yoritildi. Asosiy e'tibor davlat tashkilotlari, vazirlik va idoralar, ta'lim muassasalari, ish beruvchilarning salohiyatini baholash, rivojlantirish strategiyalari va ularni tizimli jalb etish vositalariga qaratilgan. Shuningdek, maqolada salohiyatni oshirishda treninglar, malaka oshirish kurslari, mentorlik dasturlari, raqamli platformalarning roli tahlil etilgan.

Kalit so'zlar: milliy malaka tizimi, manfaatdor tomonlar, salohiyatni oshirish, hamkorlik, baholash, kompetensiya.

ENHANCING THE PROFESSIONAL CAPABILITIES OF STAKEHOLDER GROUPS INVOLVED IN THE NATIONAL QUALIFICATION SYSTEM

Abstract. The article explores the critical role of stakeholders in the effective implementation of a national qualifications system. It addresses capacity-building mechanisms, inter-institutional cooperation, and the integration of international best practices. The assessment centers on public authorities, ministries, educational providers, and employers, highlighting strategies and tools for their structured and sustained participation. Additionally, the article analyzes the contribution of professional training, upskilling initiatives, mentoring programs, and digital platforms to the enhancement of stakeholder competencies and the overall sustainability of the qualifications system.

Keywords: national qualifications framework, stakeholders, capacity building, collaboration, assessment, competence.

ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ ГРУПП, ВОВЛЕЧЕННЫХ В НАЦИОНАЛЬНУЮ СИСТЕМУ КВАЛИФИКАЦИЙ

Аннотация. В данной статье анализируется роль заинтересованных сторон в обеспечении эффективного функционирования национальной системы квалификаций. Рассматриваются механизмы укрепления их институционального и профессионального потенциала, формы межсекторного взаимодействия, а также международный опыт в данной сфере. Особое внимание уделяется оценке ресурсов и возможностей ключевых факторов — государственных органов, министерств и ведомств, образовательных учреждений и работодателей, а также стратегиям и инструментам их системного вовлечения в процессы развития квалификационной системы. Кроме того, исследуется значение программ повышения квалификации, тренингов, менторских инициатив и цифровых платформ как средств укрепления потенциала и содействия устойчивому развитию системы.

Ключевые слова: национальная система квалификаций, заинтересованные стороны, наращивание потенциала, сотрудничество, оценка, компетенция.

Kirish. Zamonaviy iqtisodiyotda inson kapitalining sifat darajasini belgilovchi asosiy omillardan biri bu malaka tizimi hisoblanadi. Milliy malaka tizimi (MMT) – kasbiy malakalar bo'yicha mehnat bozori talabi hamda ta'lim tizimi (rasmiy, norasmiy va informal ta'lim) taklifini muvofiqlashtiruvchi hamda tartibga soluvchi huquqiy va institutsional vositalar va mexanizmlar majmui. MMT ning samaradorligi unga jalb qilingan barcha manfaatdor tomonlarning malakasi, bilim darajasi va o'zaro hamkorlik salohiyatiga bog'liq.

Global raqobat sharoitida, mehnat bozori talablariga javob beruvchi kadrlar tayyorlashda MMT markaziy rol o'ynaydi. Biroq, bu tizimni shakllantirish va rivojlantirish uchun ishtirokchi tomonlar – davlat idoralari, ta'lim muassasalari, ish beruvchilar, fuqarolik jamiyati institutlari – o'z salohiyatini doimiy yangilab borishi lozim.

Dolzarblik. Raqobatbardosh iqtisodiy muhitda mehnat bozorining tez o'zgaruvchan talablariga javob berish uchun malaka tizimidagi barcha tomonlar ham o'z salohiyatini uzluksiz yangilab, zamonaviy kompetensiyalarni egallashi shart. Aks holda tizim ishtirokchilarining bilim darajasi va tajribasi malaka mezonlariga javob bermaydi, va bu milliy raqobatbardoshlikka salbiy ta'sir etadi.

Maqsad va vazifalar. Maqola maqsadi—Milliy malaka tizimiga jalb qilingan manfaatdor tomonlarning salohiyatini oshirish strategiyalarini aniqlash va ularni ilg'or amaliyot misollarida ko'rsatish. Vazifalar:

1. Manfaatdor tomonlar toifalari va ularning malaka tizimidagi rolini tasniflash;
2. Salohiyatni diagnostika va baholash usullarini o'rganish;
3. Trening-seminar, ishchi guruh, mentorlik va hamkorlik platformalari asosidagi strategiyalarni taqdim etish;
4. Xalqaro va mahalliy tajribalardan olinadigan saboqlarni tahlil qilish;

Milliy malaka tizimining strukturasida manfaatdor tomonlar roli
Manfaatdor tomonlar toifalari

1. **Davlat organlari** (Kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha Respublika va tarmoq kengashlari, Milliy malaka tizimini rivojlantirish instituti)
2. **Ta'lim muassasalari** (Oliy va kasbiy ta'lim muassasalari)
3. **Ish beruvchilar va ularning assotsiatsiyalari** (savdo-sanoat palatasi, korxonalar, kasaba uyushmalari)
4. **Nodavlat tashkilotlar va ekspert jamoalari** (milliy malaka sohasidagi xalqaro konsultantlar, sotsial hamkorlik tarmoqlari)

Davlat idoralari. Kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha Respublika kengashi MMT siyosatini ishlab chiqadi, monitoringini olib boradi va huquqiy asoslarini belgilaydi. Davlat vakillari malaka darajalarining tasnifi, qonunchilik-huquqiy hujjatlarning ishlab chiqilishi, moliyalashtirish, akkreditatsiya va nazorat mexanizmlarida faol qatnashadi.

Ta'lim muassasalari. Oliy va kasbiy ta'lim muassasalarida Milliy malaka tizimi talablariga mos keladigan, kompetensiyalarga yo'naltirilgan o'quv dasturlarini ishlab chiqish va ularni amaliyotga joriy etish dolzarb vazifalardan biridir. Bu jarayonda pedagoglar hamda metodistlar kasbiy standartlar va o'quv dasturlari asosida zamonaviy o'quv-metodik majmualarni yaratish bo'yicha yetarli salohiyat va malakaga ega bo'lishlari zarur.

Ish beruvchilar va ularning assotsiatsiyasi. Ish beruvchilar mehnat bozorida talab etiladigan amaliy kompetensiyalarni aniq belgilash orqali kasb standartlarini shakllantirish jarayoniga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Ular Milliy malaka tizimini ta'lim va mehnat bozori ehtiyojlari bilan uyg'unlashtirishning asosiy omili sanaladi. Shu bois, ish beruvchilarning salohiyatini oshirish — sohaga oid barqaror rivojlanish strategiyasining ajralmas qismi hisoblanadi.

Nodavlat notijorat tashkilotlar va ekspert jamoalari. Ushbu subyektlar o'z a'zolarining manfaatlarini himoya qilish bilan birga, malakani mustaqil baholash jarayonida ijtimoiy sheriklik asosida faol ishtirok etadi. Ular tomonidan o'tkaziladigan treninglar, vebinarlar, ijtimoiy so'rovlar orqali tizimdagi zaif va kuchli jihatlar aniqlanadi.

Salohiyat tushunchasi va ularni oshirish ehtiyoji

Salohiyat — bu tizim ishtirokchilarining bilim, ko'nikma, tarmoq imkoniyatlari, resurs va boshqaruv salohiyatining umumiy yig'indisidir. Salohiyatni oshirish – bu faoliyat sifati va samaradorligini ta'minlash uchun zaruriy shart. MMTga jalb qilingan manfaatdor tomonlarning salohiyatini oshirishda quyidagi yo'nalishlar muhim hisoblanadi:

Institutsional salohiyat: tashkiliy tuzilmalar va ularning o'zaro hamkorligi;

Metodik salohiyat: kasbiy standartlar ishlab chiqish, baholash vositalarini yaratish bo'yicha bilim va tajriba;

Texnik salohiyat: raqamli platformalar, elektron baholash vositalaridan foydalanish;

Innovatsion salohiyat: xalqaro tajriba asosida metodik yangiliklarni joriy qilish;

Hamkorlik salohiyati: sektorlararo va xalqaro hamkorlik tarmog'ida ishlash qobiliyati.

Salohiyatni baholash va aniqlash usullari

Manfaatdor tomonlarning salohiyatini aniqlash uchun maxsus baholash mexanizmlari zarur. Ularga quyidagilar kiradi:

Kompetensiyalarni baholovchi matritsalar. Turli guruhlar (o'qituvchilar, davlat xizmatchilari, ish beruvchilar) uchun kompetensiya kartalari ishlab chiqilib, ular o'z-o'zini baholash asosida to'ldiriladi.

So‘rovnoma va diagnostik testlar. Salohiyat darajasini aniqlovchi so‘rovnomalar Google Forms, SurveyMonkey kabi vositalar orqali avtomatik tahlil qilinadi. Bu natijalar asosida o‘quv dasturlar ishlab chiqiladi.

Ishchi guruh va tajriba almashinuvi. Ishchi guruhlarda faol ishtirokchilar salohiyatini monitoring qilish orqali “mentorlik” va “peer learning” mexanizmlari yo‘lga qo‘yiladi.

Salohiyatni oshirish strategiyalari

Trening va seminarlar. Kasbiy standartlari ishlab chiqish bo‘yicha modulli treninglar; Baholovchi mutaxassislar uchun amaliy mashg‘ulotlar; Raqamli malaka platformalaridan foydalanish bo‘yicha treninglar.

Onlayn o‘quv platformalari. Raqamli vositalar orqali doimiy ta‘lim olish imkoniyatini yaratish zarur (Moodle, Coursera, EdX kabi). Har bir ishtirokchi o‘z yo‘nalishi bo‘yicha mos kontentni tanlay oladi.

Sertifiktlash va attestatsiya. Salohiyatni baholash natijalari asosida sertifikatlar beriladi. Bu esa kasbiy o‘qish va motivatsiyani oshiradi.

Mentorlik va coaching. Tajribali mutaxassislar kam tajribaga ega ishtirokchilarni real loyihalarda o‘qitish orqali salohiyatini oshiradi.

Xalqaro tajriba misollarida salohiyatni oshirish

Yevropa Ittifoqi tajribasi. EQF (European Qualification Framework) asosida barcha ishtirokchi mamlakatlarda mutaxassislar uchun kompetensiya toifalari aniqlangan va ularning salohiyatini oshirish bo‘yicha grantlar asosida malaka oshirish dasturlari ishlab chiqilgan. EQF doirasida 2015–2020 yillarda 30 dan ortiq EPC ishtirokchisi manfaatdor tomonlarning salohiyatini oshirish uchun chuqur treninglar, sertifikatlash va hamkorlik tarmog‘i yaratdi. Natijada malaka me‘zonlarini transchegaraviy tan olish osonlashdi.

Janubiy Koreya modeli. Koreyada milliy malaka tizimi yagona portallar orqali boshqariladi. Ish beruvchilar va davlat vakillari onlayn modullarni bajarib, baholash vakolati oladi.

Qozog‘iston tajribasi. Kasbiy malaka kengashlari tarkibiga har bir sektor vakillari kiritilgan. Ularning salohiyatini oshirish uchun “Kasipker” platformasi orqali 3 oylik o‘quv kurslari tashkil etilgan.

Muammolar va ularni bartaraf etish yo‘llari

Muammo	Yechim
Tashkiliy va institutsional muvofiqlashtirishning sustligi	Kasbiy malakalarni rivojlantirish bo‘yicha tarmoq kengashlari faoliyatini kuchaytirish
Resurslarning yetishmasligi	Donor tashkilotlar bilan hamkorlik, grant loyihalar
Salohiyatni baholash mexanizmining yo‘qligi	Baholovchi indikatorlar va tizimlar yaratish
Kasbiy standartlar asosida natijaga yo‘naltirilgan ta‘lim dasturlarini ishlab chiqish sustligi	Xalqaro hamkorlik orqali yangiliklarni joriy etish,

Taklif va tavsiyalar

Doimiy trening-seminarlar: har bir toifa uchun yillik minimal 24 soatli trening. Har bir ishtirokchi guruh uchun kompetensiyalar asosida o‘quv modullarini ishlab chiqish

Mentorlik va peer-learning: mentorlik programmasini kuchaytirish, peer-guruhlarni rag‘batlantirish. Mentorlik va coaching asosidagi hamkorlik tarmog‘ini yo‘lga qo‘yish; Xalqaro tajribalarni joriy qilishda mahalliy kontekstga moslashtirishni ta‘minlash; Salohiyat monitoringi uchun maxsus indikatorlar tizimini ishlab chiqish

Raqamli platformani kengaytirish: ma'lumotlar bazasi va learning analytics imkoniyatlarini to'ldirish. Raqamli platformalar orqali salohiyatni oshirishning uzluksiz mexanizmini yaratish.

Integratsiyalashgan siyosat: malaka tizimini rivojlantirish strategiyasini milliy iqtisodiy rivojlanish dasturlari bilan sinxronlashtirish.

Xalqaro hamkorlik: EQF va boshqa mintaqaviy malaka strukturalari bilan tajriba almashish forumi tashkil etish.

Xulosa qilib aytganda, Milliy malaka tizimining barqaror va samarali faoliyat yuritishi uchun uning barcha ishtirokchilari — davlat idoralari, ta'lim muassasalari, ish beruvchilar, nodavlat notijorat tashkilotlari hamda soha ekspertlari o'z bilim va ko'nikmalarini zamon talablariga mos ravishda muntazam ravishda yangilab, salohiyatini uzluksiz rivojlantirib borishi zarur. Salohiyatni oshirish strategiyasi tizimdagi ishtirokchilarning kompetensiyasini aniqlash, ularga mos resurslarni taqdim etish va monitoring orqali barqaror rivojlanishga erishishga xizmat qiladi. Trening, mentorlik, raqamli vositalar, xalqaro hamkorlik va o'zaro tajriba almashuvi orqali manfaatdor tomonlar salohiyatini oshirish — bu MMTni samarali ishlashiga olib keladigan eng asosiy kalitdir.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024-yil 30-sentyabrda "O'zbekiston Respublikasi milliy malaka tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-345 sonli qarori.
2. Skills Outlook: Thriving in a Digital World. OECD (2019).
3. Building Capacity in Skills Governance: Toolkit Cedefop (2021)..
4. Stakeholder Engagement in VET Reform UNESCO-UNEVOC (2018).
5. Rashidov O., Karimov E. (2022). O'zbekiston Milliy malaka tizimi: strategik yo'nalishlar. T.: Ilm-Ziyo.
6. European Commission (2020). National Qualifications Frameworks: Cross-country Comparison.
7. World Bank (2018). Improving Workforce Readiness in Central Asia.
8. Qosimova G. Kasbiy malaka va kompetensiya: integratsiyalashgan yondashuv // Ta'lim va Jamiyat, 2023 y. № 1(3), 15–27.
9. Ministry of Employment and Labor of Korea (2020). Skills Development and NQF Implementation Report.
10. Nurmatov A. MMTda manfaatdor tomonlar salohiyati va ishtiroki // Kasb-hunar ta'limi, 4(2), 42–51.
11. Validation of Non-formal and Informal Learning in Europe. Cedefop (2015).

KASBIY IMTIHON UCHUN BAHOLASH VOSITALARINI RAQAMLI MAHSULOT SIFATIDA ISHLAB CHIQISH VA TAKOMILLASHTIRISH

Uzakbayev Abbas Omirbay uli

Milliy malaka tizimini rivojlantirish instituti bosh mutaxassisi

E-mail: a.uzakbayev@mmtri.uz

DOI: [10.5281/zenodo.15719744](https://doi.org/10.5281/zenodo.15719744)

Annotatsiya. Ushbu tadqiqot ishida malakalarni tan olish jarayonini zamonaviy raqamli texnologiyalar asosida avtomatlashtirish va samaradorligini oshirishga qaratilgan bo'lib, kasbiy imtihon uchun baholash vositalarini raqamli mahsulot sifatida ishlab chiqish va takomillashtirish bo'yicha uslubiy va tizimli tavsiyalar keltirilgan. Shuningdek, baholash vositalarini raqamli mahsulot sifatida ishlab chiqish natijasida testlar, natijalar tahlili, xavfsizlik va sertifikatlash kabi barcha bosqichlarni raqamlashtirilishi, bu esa baholashni shaffof, tezkor va obyektiv qilib berishining asoslari yoritilgan.

Kalit so'zlar: baholash vositalari, malakani baholash markazlari, kasbiy imtihon, validlik, malaka, ko'nikma, bilim.

РАЗРАБОТКА И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЭКЗАМЕНА В КАЧЕСТВЕ ЦИФРОВОГО ПРОДУКТА

Аннотация. Данная исследовательская работа посвящена на автоматизацию и повышение эффективности процесса признания квалификаций на основе современных цифровых технологий, а также представляет методические и системные рекомендации по разработке и совершенствованию оценочных средств для профессионального экзамена в качестве цифрового продукта. Кроме того, освещены основы цифровизации всех этапов профессионального экзамена, таких как тестирование, анализ результатов, обеспечение безопасности и сертификация, в результате разработки оценочных средств в виде цифрового продукта, что делает оценку прозрачной, оперативной и объективной.

Ключевые слова: оценочные средства, центры оценки квалификации, профессиональный экзамен, валидность, квалификация, навык, знание.

DEVELOPMENT AND IMPROVEMENT OF ASSESSMENT TOOLS FOR PROFESSIONAL EXAMINATIONS AS A DIGITAL PRODUCT

Abstract. This research work focuses on automating and improving the efficiency of the skills recognition process using modern digital technologies. It provides methodological and systematic recommendations for developing and enhancing assessment tools for professional examinations as digital products. Furthermore, the study highlights how the development of assessment tools as digital products leads to the digitalization of all stages, including tests, results analysis, security, and certification. This digitalization is shown to make the assessment process more transparent, rapid, and objective.

Keywords: assessment tools, assessment centers, professional examination, validation, qualification, skill, knowledge.

Raqamli va internet texnologiyalar malakalarni baholash tizimini sifat jihatdan rivojlantirishning yangi bosqichi hisoblanadi. Ulardan foydalanish talabgorlar va malakani baholash markazlari o'rtasidagi hamkorlikning yangi, interaktiv modelini yaratishi mumkin. Baholash imkoniyatlari va uning qulayligi kengayishi, buning natijasida esa izlanuvchilar va ekspertlar sonining o'sishi, tarmoq qamrovining kengayishi kuzatilmoqda. Natijada testologiya nuqtayi nazaridan testlarning representativligi, kalit javoblarning ishonchliligi va boshqa ko'rsatkichlarning sezilarli darajada oshishiga olib kelmoqda. Natijalarni qayta ishlash va test natijalari bo'yicha qaror qabul qilishni onlayn va masofadan turib avtomatlashtirish malakalarni baholashni zamonaviy, tezkor va qulay vositaga aylantiradi.

Onlayn test o'tkazishda qo'llaniladigan usullarning ko'pchiligi keng tarqalgan bo'lib, xalqaro amaliyotda bir necha bor sinovdan o'tkazilgan. Sinovlar shuni tasdiqlaydiki, quyidagicha testlash testologiyaning asosiy mezonlariga mos keladi: 1) ishonchlilik, chunki natijalarni qayta ishlashning avtomatlashtirilishi ularning qayta tiklanish darajasini oshiradi; 2) validlik (uslubiyot talablari nuqtayi nazaridan yuqori sifat ta'minlanganda va begona omillarning ta'sirini kuzatish uchun zarur shart-sharoitlar yaratilganda); 3) olingan natijalarning ishonchliligi, "inson-inson" o'zaro ta'siri, ya'ni baholashning subyektiv omillari va manfaatlar to'qnashuvi holatlari istisno qilinadi.

Ushbu baholash usulining asoslanganligi (validlik), jumladan, veb-kamera, mikrofon va foydalanuvchining kompyuter ekraniga kirish orqali imtihon tartibi-qoidalariga rioya qilinishini avtomatik yoki yarim avtomatik tarzda tasdiqlovchi Proktorlik tizimini qo'llash bilan ta'minlanishi mumkin.

Demak, onlayn test o'tkazish – bu vaqt, mablag', inson va boshqa resurslarni tejash imkoniyatidir. Bu ommaviylikning o'sishiga, imtihon oluvchining ta'sirini bartaraf etishga, baholash shartlarining tengligini ta'minlovchi adolatli vositaga olib keladi. Bundan tashqari, u baholash uslublarini osonlik bilan o'zgartirish va topshiriqlarning bajarilishini dasturiy nazorat qilishning qo'shimcha imkoniyatlarini yaratadi.

Kasbiy imtihonning nazariy bosqichini (va bir qator malakalar bo'yicha amaliy bosqichni ham) onlayn rejimda o'tkazishni raqamli ta'minlash, natijalarni dastlabki statistik qayta ishlash, "malakani baholash markazining elektron hujjat aylanishi" funksiyasini qo'llab-quvvatlash imkoniyatlari; malakani baholash markazida kasbiy imtihonning nazariy bosqichini ommaviy tarzda o'tkazish davomida natijalarni tekshirish va qayta ishlashni avtomatlashtirish (ko'p sonli nomzodlar uchun bir vaqtning o'zida imtihon o'tkazilganda vaqtini tejash); har qanday malakani baholash markazi imtihon maydonchalarida kasbiy imtihonning nazariy qismini internet tarmog'iga ulangan, ichki yoki tashqi videokamera hamda mikrofon bilan jihozlangan kompyuterlarda test o'tkazish imkoniyati; baholashning shaffofligi va mustaqilligi, manfaatlar to'qnashuvining yo'qlik kafolati; "tezkor baholash" rejimi, kasbiy imtihonning nazariy bosqichi natijalari ma'lumotlarning test tugashi bilanoq ma'lum bo'lishi; ma'lumotlarni statistik qayta ishlashning tezkorligi, baholash varaqalari va imtihon qaydnomalarini, shuningdek, har bir talabgorning batafsil javob varaqalarini (natija salbiy bo'lgan taqdirda) tavsiyalar tayyorlash maqsadida avtomatik tarzda to'ldirish.

Shu sababli, malakani baholash uchun ishlab chiqiladigan baholash vositalari yuqori sifatli raqamli mahsulot bo'lishi lozim. Baholash vositalarini raqamlashtirish jarayoni shunchaki an'anaviy "qog'oz" formatidagi baholash topshiriqlarini elektron shaklga mexanik o'tkazish bilan cheklanib qolmasligi kerak. Baholash vositalarining raqamli formatlari mutlaqo yangicha tuzilishga ega bo'lib, malakalarni baholashda yangi imkoniyatlar taqdim etuvchi asosiy vositalardir. Ular baholashning ishonchliligi, validligi va aniqligini sezilarli darajada oshiradi. Shunda kasbiy ahamiyatga ega axborotlar, shu jumladan, raqamli ma'lumotlar bilan ishlash bo'yicha kognitiv ko'nikmalarni tekshirish imkoniyatlari sezilarli darajada kengayadi: tahlil va sintez qilish, taqqoslash, mavhumlashtirish, aniqlashtirish va umumlashtirish, o'zgartirish, ulushlar, qismlar, foizlar, ekstremallar, koeffitsiyentlar, qiymat va boshqalarni hisoblash yoki baholash.

Bunga kasbiy ahamiyatga ega ma'lumotlarni o'z ichiga olgan grafik tasvirlar (rasmlar, skrinshotlar, grafiklar, sxemalar, chizmalar, diagrammalar) bilan ishlashning turli shakllaridan keng foydalanish yordam beradi. Shuningdek, ixtisoslashtirilgan dasturiy mahsulotlar bilan

ishlashni aks ettiruvchi video yoki animatsiyalangan tasvirlardan keng foydalanish ham muhim rol o'ynaydi. Bular qatoriga mehnat vazifalarini bajarishning trenajyor-simulyatorlari (emulyatorlar, imitatorlar, shu jumladan 3D formatdagilar), avtomatlashtirilgan loyihalash tizimlari, amaliy dasturlar, shuningdek, texnik hisob-kitoblar, buxgalteriya hisobi va boshqa masalalarni yechishga mo'ljallangan dasturlar kiradi.

Baholashning yuqori ishonchliligini ta'minlashda raqamli shablonlarga kiritilgan matn bloklarining ixchamligi va aniq tuzilganligi muhim rol o'ynaydi. Bu esa topshiriqlar ta'riflarini tushunish uchun bir ma'nolilik va ziddiyatsizlikni, ularning amaliyotga yo'naltirilganligini, izlanuvchilar va ekspertlar uchun tushunarli bo'lishini ta'minlaydi. Shuningdek, "akademik" yoki "kitobiy" bayon uslubining yo'qligi, topshiriqlar tuzilishi va ularning tarkibiy elementlariga testologiya talablariga (matn hajmi bo'yicha) qat'iy rioya qilinishi ham muhimdir. Bu omillar ushbu vositalarning standartlashuvi va yaqqol shaffofligiga olib keladi. Natijani taqdim etishning kerakli shaklini ifodalash uchun raqamli muhitda ishlash uchun qo'llaniladigan intuitiv tushunarli iboralardan foydalaniladi. Masalan: "matn yoki tasvirni sichqoncha bilan yangi joyga ko'chirish", "chiziqlar bilan birlashtirish", "bo'sh maydonga matn kiritish", "belgi bilan belgilash" va hokazo.

Shuningdek, baholash vositalarining sifatli raqamli topshiriqlarida ergonomik va estetik talablar ham inobatga olinadi: tasvirlarning yetarli o'lchami va aniqligi, ko'z uchun qulay bo'lgan ranglar va ularning uyg'unligi; e'tiborni chalg'ituvchi obyektlarning yo'qligi; matnli va grafik ma'lumotlarning sig'imi; tanlangan raqamli shablon topshiriqning vazifasiga mos kelishi ta'minlanadi.

Malakani baholashni raqamlashtirish baholash vositalarini ishlab chiqish texnologiyasining o'zini ham o'zgartirishni nazarda tutadi. Yagona texnologik jarayonga birlashish baholash vositalari ishlab chiqish jarayonlarini optimallashtirish, tezlashtirish va samaradorligini oshirish imkonini beradi.

Raqamlashtirish baholash vositalarini ishlab chiqish jarayonlarini sifat jihatdan yangicha tashkil etish va ularni baholash vositalarining yagona fondlariga birlashtirish imkonini beradi. Xalqaro tajribada ham qo'llaniladigan bunday yondashuv malakani baholash uchun baholash vositalarini markazlashtirilgan holda yig'ish, ekspertizadan o'tkazish, saqlash va yangilashning umumiy tizimini yaratishni ko'zda tutadi. Fondning o'zi raqamli vosita (internet-resurs) bo'lib, u yagona tuzilmada kasbiy faoliyatning har-xil turlari uchun keng doiradagi malakalar bo'yicha muntazam yangilanib turadigan topshiriqlar bankini o'z ichiga oladi. Bu esa baholash topshiriqlarini ishlab chiqish va dolzarblashtirish jarayonlarini optimallashtirish hamda kasbiy imtihonlar o'tkazish uchun baholash vositalarining to'liq (ko'p variantli) to'plamlarini shakllantirishga imkon yaratadi. Etalon topshiriqlar barcha qiziqish bildirgan mustaqil ishlab chiquvchilar uchun ochiq hisoblanadi. Saqlash va avtomatlashtirish birligi sifatida tegishli baholash obyektiga (mehnat vazifasi, mehnat funksiyasi, ko'nikma, bilim), kasbiy faoliyat turiga va malaka darajasiga oid topshiriq qo'llaniladi. Shu tarzda topshiriqlarni tasodifiy tanlash jarayonining avtomatlashtirilishi ta'minlanadi, bir-biriga yaqin sohalar (umumiy faoliyat turlari) bo'yicha topshiriqlarni erkin almashish qo'llab-quvvatlanadi, shuningdek, turdosh malakalar (malakalar zanjiri) bo'yicha ham almashinuv imkoni yaratiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Виды оценочных средств. Подготовка практико-ориентированного педагога: практическое пособие / Е. В. Слизкова [и др.]; под редакцией Е. В. Слизковой. — Москва: Юрайт, 2024 г. — 138 с.

2. Guide to Assessment, by the Scottish Qualifications Authority The Optima Building, 58 Robertson Street, Glasgow G2 8DQ Lowden, 24 Wester Shawfair, Dalkeith, EH22 1FD
3. Русскова О.Б. Инновационная сквозная технология оценивания результатов обучения студентов: в системе среднего профессионального образования: /дис. канд. пед. наук. Казань, 2018. 309 с.
4. Федотова В.В., Шинявская С.И., Пуртова Н.В. Методические рекомендации по разработке оценочных материалов для экспертного оценивания компетенций, заявленных в профессиональных стандартах – М.: С. 107.
5. Models for independent validation and moderation of assessment, An annotated timeline 2001–2020, NCVER, ABN 87 007 967 311, Adelaide 2020
6. Разработка и применение оценочных средств с учетом проведения профессиональных экзаменов с применением цифровых технологий / Национальное агентство развития квалификаций — Москва, 2021г.
7. Рекомендации по проектированию и использованию оценочных средств при реализации основной образовательной программы высшего профессионального образования (ооп впо) нового поколения. Е. И. Сафонова при участии Е.Н. Евсеевой, Е.М. Емышевой, А.В. Корчинского, И.А. Коссова - Москва 2013г. С. 75.
8. Нозрина Н.А. Система дидактического управления образовательной организацией профессионального образования технического профиля: дис. д-ра пед. наук. Казань, 2020. 438 с.

НАЦИОНАЛЬНЫЕ И МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ОБЕСПЕЧЕНИИ КАЧЕСТВА В НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ КВАЛИФИКАЦИЙ

Бектурдиев Нурулла Тохир Угли

Институт развития Национальной системы квалификации ведущий специалист

E-mail: n.bekturdiyev@mmtri.uz

DOI: [10.5281/zenodo.15719786](https://doi.org/10.5281/zenodo.15719786)

Аннотация. Качество квалификаций, присваиваемых в рамках национальных образовательных и профессиональных систем, становится ключевым фактором конкурентоспособности национальной экономики и мобильности рабочей силы. В условиях глобализации и интеграции образовательных пространств всё большую значимость приобретает соответствие национальных квалификаций международным требованиям. В статье рассматриваются современные тенденции обеспечения качества в национальной системе квалификаций, включая стандартизацию требований, цифровизации процессов и независимую оценку компетенций. Особое внимание уделено вопросам международного признания сертификатов, выдаваемых центрами оценки квалификаций после прохождения независимой оценки квалификаций.

Ключевые слова: национальная система квалификаций, независимая оценка квалификаций, центры оценки квалификаций, национальная система квалификаций международное признание сертификатов, взаимное признание квалификаций, обеспечение качества образования, профессиональные стандарты

NATIONAL AND INTERNATIONAL TRENDS IN QUALITY ASSURANCE OF THE NATIONAL QUALIFICATION SYSTEM

Abstract. The quality of qualifications awarded within national educational and professional systems is becoming a key factor in the competitiveness of the national economy and labor mobility. In the context of globalization and integration of educational spaces, the compliance of national qualifications with international requirements is becoming increasingly important. The article examines current trends in quality assurance in the national qualifications system, including standardization of requirements, digitalization of processes and independent assessment of competencies. Particular attention is paid to the issues of international recognition of certificates issued by qualifications assessment centers after passing an independent assessment of qualifications.

Keywords: national qualifications system, independent assessment of qualifications, qualifications assessment centers, national qualifications system, international recognition of certificates, mutual recognition of qualifications, quality assurance of education, professional standards

MILLIY MALAKA TIZIMI SIFATINI TA'MINLASHNING MILLIY VA XALQARO TENDENSIYALARI

Annotatsiya. Milliy ta'lim va kasb-hunar tizimlarida beriladigan kvalifikatsiya sifati milliy iqtisodiyotlar raqobatbardoshligi va ishchi kuchi harakatchanligining asosiy omiliga aylanmoqda. Globallashuv va ta'lim makonlarining integratsiyalashuvi sharoitida milliy malakalarning xalqaro talablarga muvofiqligi tobora muhim ahamiyat kasb etmoqda. Maqolada milliy malaka tizimida sifatni ta'minlashning zamonaviy tendensiyalari, jumladan, talablarni standartlashtirish, jarayonlarni raqamlashtirish va malakalarni mustaqil baholash masalalari ko'rib chiqilgan. Malakalarni mustaqil baholashdan so'ng malaka baholash markazlari tomonidan berilgan sertifikatlarni xalqaro tan olish masalalariga alohida e'tibor qaratilgan.

Kalit so'zlar: milliy malaka tizimi, malakani mustaqil baholash, malakani baholash markazlari, milliy malaka tizimi, sertifikatlarning xalqaro tan olinishi, malakalarning o'zaro tan olinishi, ta'lim sifatini ta'minlash, kasbiy standartlar

Обеспечение качества является одним из важнейших элементов в работе каждой отрасли. Систематическое обновление требований к кадрам на рынке труда требует разработки программ, направленных на приобретение современных знаний из образовательных учреждений, осуществляющих подготовку кадров для конкретной отрасли. Современный рынок труда требует высокого уровня профессионализма и соответствия международным стандартам. В связи с этим обеспечение качества в национальной системе квалификаций становится ключевым фактором конкурентоспособности специалистов. Инновационные решения проблем и экономическое развитие будут обеспечены в обществе, которое готовит квалифицированные, знающие и конкурентоспособные кадры путем систематической интеграции рынка труда и образования. Это позволит обеспечить людей качественными продуктами и услугами и улучшить качество их жизни.

Качество квалификаций, присваиваемых в рамках национальных образовательных и профессиональных систем, становится ключевым фактором конкурентоспособности

национальной экономики и мобильности рабочей силы. В условиях глобализации и интеграции образовательных пространств всё большую значимость приобретает соответствие национальных квалификаций международным требованиям. Также, современная экономика требует от системы образования высокой гибкости и способности оперативно реагировать на изменения в структуре занятости и требованиях работодателей. В этих условиях формирование и развитие национальной системы квалификаций (НСК) становится важнейшим инструментом согласования интересов государства, работодателей и образовательных учреждений. Поэтому, все страны уделяют особое внимание разработке национальной системы квалификаций и достижению международного признания национальных квалификаций путем интеграции ее в международную систему квалификаций.

Национальная система квалификаций (НСК) представляет собой совокупность институтов, процессов и нормативных механизмов, обеспечивающих разработку, присвоение, признание и контроль квалификаций, необходимых для эффективной профессиональной деятельности.

Основные задачи НСК включают:

- описание и структурирование квалификаций на основе уровней сложности и содержания труда;
- разработку профессиональных стандартов;
- установление критериев качества подготовки кадров;
- проведение независимой оценки квалификаций;
- обеспечение прозрачности и сопоставимости квалификаций внутри страны и за её пределами.

В условиях глобализации и усиления конкуренции на международном рынке труда признание национальных квалификаций за рубежом становится важным фактором экономического развития. Многие страны активно работают над интеграцией своих систем квалификаций в мировое образовательное и профессиональное пространство. Однако отсутствие взаимного признания сертификатов квалификаций ограничивает мобильность специалистов и снижает доверие к национальным системам оценки. Наблюдаемый в последнее десятилетие рост интереса к тематике рамок и систем квалификаций обусловлен целым рядом факторов, к которым относятся:

- необходимость обеспечения баланса спроса и предложения квалифицированных специалистов на рынке труда;
- развитие международных рынков труда и активизация трудовой мобильности населения;
- потребность практической реализации стратегии обучения в течение всей жизни;
- модернизационные и интеграционные процессы в сфере образования, направленные на создание модели профессиональной подготовки, отвечающей запросам общества, основанного на знаниях;
- необходимость оптимизации качества образовательных программ, сроков подготовки и затрат на обучение, поскольку даже в экономически развитых странах денег на профессиональное образование всегда недостает, а большинство граждан и работодателей не готовы нести полностью бремя этих расходов.

Представьте, что специалист, прошедший независимую оценку квалификаций (НОК) в своей стране, приезжает работать за границу – и его сертификат не признают.

Сегодня, когда рынок труда становится глобальным, национальные системы квалификаций должны соответствовать не только внутренним, но и международным стандартам. В мире уже сложились эффективные модели признания профессиональных компетенций – от Европейской рамки квалификаций (EQF) до глобальных стандартов ISO. Но как вписаться в эту систему? Как сделать так, чтобы сертификаты наших центров оценки квалификаций (ЦОК) котируются за рубежом?

Прежде всего, следует подчеркнуть, что в Европе разработка НСК была вызвана не только сугубо научным интересом, но и объективной необходимостью, а именно серьезным качественным разрывом между спросом и предложением рабочей силы в профессионально-квалификационном разрезе. Для устранения этого разрыва было введено понятие «**результаты обучения**» (learning outcomes), которое является центральным при разработке образовательных программ и обеспечении их качества. Результаты обучения формулируются в сфере труда, т.е. работодателями, а в образовательном поле они оформляются в виде компетенций, интегрирующих знания, понимание, умения, опыт, ценностные установки. Именно результаты обучения позволяют выделять квалификации и структурировать их в виде рамки (framework).

В национальной квалификационной системе существует ряд принципов в обеспечении качества, эффективное внедрение которых ведет к развитию отрасли. Основные принципы обеспечения качества в системе квалификаций включают несколько ключевых аспектов, которые направлены на создание и поддержание высоких стандартов профессиональной подготовки и оценки компетенций. Эти принципы обеспечивают прозрачность, независимость и объективность в процессе получения и подтверждения квалификаций. Например:

- **Прозрачность процесса:** Принцип прозрачности подразумевает открытость всех этапов получения квалификации, включая критерии оценки и требования к компетенциям. Это позволяет всем заинтересованным сторонам (студентам, работодателям, образовательным учреждениям) понимать процесс и его результаты.

- **Независимая оценка компетенций:** Оценка квалификаций должна проводиться независимыми органами или экспертами, что гарантирует объективность результатов. Это важно для создания доверия к системе квалификаций как со стороны работников, так и со стороны работодателей.

- **Стандарты компетенций:** Обеспечение качества включает разработку четких стандартов компетенций для каждой профессии. Эти стандарты служат основой для оценки уровня подготовки специалистов и их соответствия требованиям рынка труда.

- **Многоуровневая система оценки:** Процесс оценки включает предварительную, среднесрочную и итоговую оценку компетенций. Это позволяет не только выявить уровень знаний на разных этапах обучения, но и корректировать образовательный процесс в соответствии с потребностями студентов и требований рынка.

- **Объективная оценка соответствия требованиям:** Система должна обеспечивать объективную оценку соответствия квалификации работника установленным стандартам бизнеса и производства. Это включает в себя проверку навыков и знаний, необходимых для выполнения конкретных видов трудовой деятельности.

- **Подтверждение права на трудовую деятельность:** Квалификация должна подтверждать право работника выполнять определенные виды работ независимо от места или способа получения образования. Это обеспечивает мобильность специалистов на рынке

труда.

- **Качество образования:** Важным аспектом является качество образовательных учреждений, которые готовят специалистов. Они должны обладать современными материальными базами, передовыми технологиями и квалифицированным персоналом для эффективного обучения студентов.

Эти принципы помогают создать систему обеспечения качества квалификаций, которая отвечает современным требованиям экономики и способствует развитию профессиональных навыков у работников. В целом, обеспечение качества в национальной системе квалификаций является сложным и многогранным процессом, требующим участия всех заинтересованных сторон, включая работодателей, образовательные учреждения, государственные органы и самих работников.

В Узбекистане тоже в последние годы предпринимаются значительные шаги по реформированию национальной системы квалификаций (НСК) с целью обеспечения качества образования и подготовки кадров, соответствующих требованиям современного рынка труда. Ключевым документом, определяющим направления этих реформ, являются Постановление Президента Республики Узбекистан от 30 сентября 2024 года № ПП-345 «**О мерах по дальнейшему совершенствованию Национальной системы квалификаций Республики Узбекистан**» и Указ Президента Республики Узбекистан от 5 мая 2025 года № УП-76 «**О дополнительных мерах по обеспечению качества образования и совершенствованию системы оказания образовательных услуг**». На основании этих нормативных документов созданы важнейшие органы: Национальное агентство обеспечения качества образования при Администрации Президента Республики Узбекистан и Институт развития Национальной системы квалификаций при Агентстве, которые проводят и координируют работу по обеспечению качества в образовании и национальной системе квалификаций в Узбекистане.

Основные направления реформ Узбекистана в Национальной системе квалификаций:

- **Совершенствование нормативно-правовой базы:** Разработка и внедрение новых профессиональных стандартов, квалификационных рамок и требований, основанных на потребностях работодателей и международных стандартах.

- **Признание неформального и информального обучения:** Внедрение системы признания ранее приобретённых навыков и квалификаций (Recognition of Prior Learning), что позволит учитывать опыт и знания, полученные вне формального образования.

- **Прогнозирование потребностей в навыках:** Разработка методологий анализа потребностей в навыках, прогнозирования будущих требований рынка труда и выявления дефицита навыков (skills anticipation, skills needs analysis, skills gap analysis).

- **Разработка цифровой платформы НСК:** Планируется создание единой цифровой платформы, объединяющей информацию о профессиональных стандартах, квалификационных рамках, образовательных программах и центрах оценки квалификаций, что обеспечит прозрачность и доступность данных для всех заинтересованных сторон.

Для эффективной реализации реформ планируется активное сотрудничество с международными организациями и экспертами для обмена опытом и внедрения передовых практик в сфере оценки квалификаций и обеспечения качества образования. Таким образом, эти новые реформы направлены на создание гибкой и адаптивной системы подготовки кадров, способной оперативно реагировать на изменения в экономике и

обеспечивать высокое качество образования и профессиональной подготовки в Узбекистане.

Несмотря на развитие технологии, современный мир стирает границы для профессионалов, но остаётся одна серьёзная преграда – признание квалификаций. Когда специалист с безупречной подготовкой не может подтвердить свои навыки за рубежом, это проблема всей системы образования и оценки компетенций. Решение лежит на пересечении нескольких важных направлений. Нам необходимо адаптировать национальные требования к этим общепринятым нормам, сохраняя при этом свою специфику. Главное – начать с конкретных шагов. Возможно, стоит выбрать несколько наиболее востребованных профессий и отработать на них новые подходы. Важно, чтобы каждый участник процесса – от чиновников до работодателей – понимал свою роль в этом преобразовании. Когда наши специалисты смогут без препятствий реализовывать себя в любой стране, это станет показателем зрелости всей системы профессионального образования и оценки квалификаций.

Использованная литература

1. Указ Президента Республики Узбекистан, от 05.05.2025 г. № УП-76 «О дополнительных мерах по обеспечению качества образования и совершенствованию системы оказания образовательных услуг». <https://www.lex.uz/docs/7513059>
2. Постановление Президента Республики Узбекистан, от 30.09.2024 г. № ПП-345 «О мерах по дальнейшему совершенствованию Национальной системы квалификаций Республики Узбекистан». <https://lex.uz/docs/7132771>
3. Олейникова О. Н., Муравьева А. А., Аксенова Н. М. Национальная система квалификаций: концептуальные и методические основы в контексте нерешенных проблем. //Образование и наука. Том 20, № 6. 2018. <https://cyberleninka.ru/article/n/natsionalnaya-sistema-kvalifikatsiy-kontseptualnye-i-metodicheskie-osnovy-v-kontekste-nereshennyh-problem/viewer>
4. Муравьева А. А. Международный опыт формирования национальной системы квалификаций. //Высшее образование в России. 2010 г. № 5. <https://cyberleninka.ru/article/n/mezhdunarodnyy-opyt-formirovaniya-natsionalnoy-sistemy-kvalifikatsiy/viewer>
5. Doherty G. Quality Assurance in Education. Quality Assurance and Management (2012). doi:10.5772/32434.
6. *Global expert group sertifikatifikasi dan registrasi produksi* (no date) Global Expert Group. Available at: <https://globexpert.ru/en/> (Accessed: 28 April 2025).

MILLIY MALAKA TIZIMINING YAGONA RAQAMLI PLATFORMASI – MUHIM QADAMLARDAN BIRI

Raximova Guli Sultonboyevna

Milliy malaka tizimini rivojlantirish instituti, Tarmoq kengashlari bilan ishlash va kasbiy standartlar guruhi bosh mutaxassisi

E-mail: g.raximova@mmtri.uz

DOI: [10.5281/zenodo.15719802](https://doi.org/10.5281/zenodo.15719802)

Annotatsiya. Mazkur maqolada milliy malaka tizimini rivojlantirishda raqamli texnologiyalardan foydalanishning ahamiyati yoritiladi. Xususan, yagona raqamli platformani yaratish orqali malakalarni tasdiqlash, baholash va monitoring qilish jarayonlarini soddalashtirish imkoniyatlari tahlil qilinadi. Shuningdek, xalqaro tajribalar asosida raqamli platformaning afzalliklari va istiqbollari muhokama qilinadi.

Kalit soʻzlar: milliy malaka tizimi, raqamli texnologiyalar, yagona platforma, kasbiy standartlar reestri, mehnat bozori, kasbiy sertifikatlash.

THE UNIFIED DIGITAL PLATFORM OF THE NATIONAL QUALIFICATION SYSTEM – ONE OF THE KEY STEPS

Abstract. This article highlights the importance of using digital technologies in the development of the national qualifications system. In particular, it analyzes the potential for simplifying the processes of qualification approval, assessment, and monitoring through the creation of a unified digital platform. The article also discusses the advantages and future prospects of such a platform based on international experience

Keywords: national qualifications system, digital technologies, unified platform, register of professional standards, labor market, professional certification.

ЕДИНАЯ ЦИФРОВАЯ ПЛАТФОРМА НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ – ОДИН ИЗ ВАЖНЫХ ШАГОВ

Аннотация. В данной статье подчеркивается важность использования цифровых технологий в развитии национальной системы квалификаций. В частности, будут проанализированы возможности упрощения процессов утверждения, оценки и мониторинга квалификаций за счет создания единой цифровой платформы. Также обсуждаются преимущества и перспективы цифровой платформы на основе международного опыта.

Ключевые слова: национальная система квалификаций, цифровые технологии, единая платформа, реестр профессиональных стандартов, рынок труда, профессиональная сертификация.

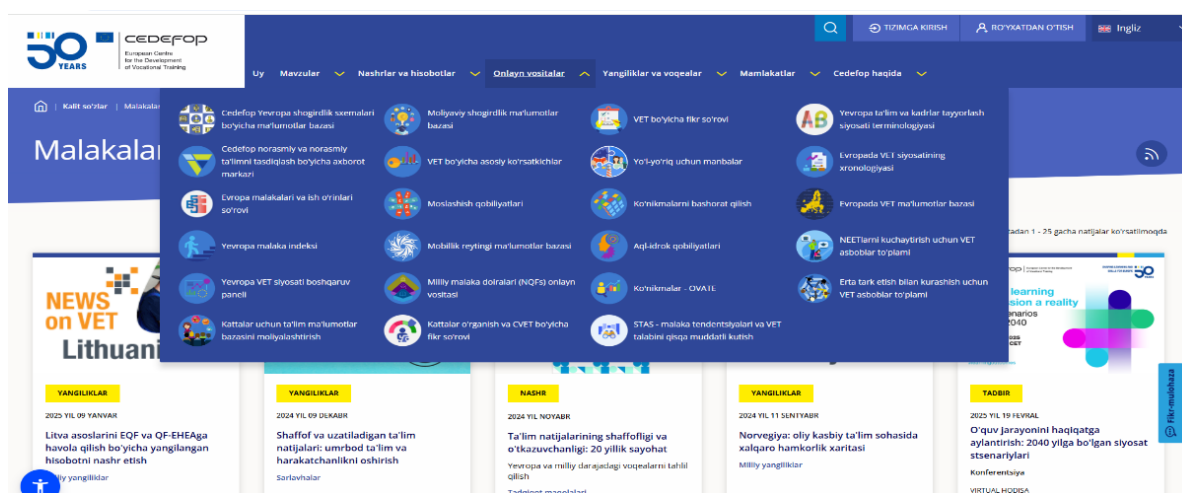
Hozirgi kunda dunyoda raqamli texnologiyalar barcha sohalarga jadal sur'atlarda kirib kelmoqda. Mehnat bozori va kasbiy ta'lim tizimi ham bundan mustasno emas. Ish beruvchilar va ta'lim muassasalari o'rtasidagi hamkorlikni kuchaytirish, mutaxassislarning malakasini baholash va sertifikatlash jarayonlarini takomillashtirish maqsadida raqamli yechimlar tobora muhim ahamiyat kasb etmoqda.

Ushbu tadqiqotning asosiy maqsadi– milliy malaka tizimini rivojlantirishda yagona raqamli platformaning o'rnini tahlil qilish, uning samaradorligini oshirish bo'yicha ilmiy-amaliy takliflar ishlab chiqish va xalqaro tajribalar asosida O'zbekiston sharoitida qo'llash imkoniyatlarini o'rganishdan iborat.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024-yil 30-sentyabrdagi "O'zbekiston Respublikasi milliy malaka tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi 345-sonli qarorida belgilangan vazifalar ijrosini ta'minlash maqsadida, milliy malaka tizimini rivojlantirish borasida muayyan islohotlar amalga oshirilmoqda. Xususan, kasbiy standartlarni ishlab chiqish, malaka ramkalarini yaratish va tarmoq kengashlari faoliyatini kuchaytirish

yoʻnalishlarida ijobiy oʻzgarishlar kuzatilmoqda. Biroq, mazkur jarayonlarning samaradorligini oshirish uchun yagona raqamli platformani yaratishga ehtiyoj mavjud. Bunday platforma malaka sertifikatlarini raqamlashtirish, ularning haqiqiylikini tasdiqlash va ish beruvchilarga malakali kadrlarni tanlash jarayonida yordam berish kabi qator qulayliklarga ega boʻladi. Dunyo tajribasi shuni koʻrsatadiki, rivojlangan davlatlar milliy malaka tizimni raqamlashtirish orqali yanada samarali va shaffof boʻlishga erishgan. Masalan, Germaniyada malaka sertifikatlari blokcheyn texnologiyalari yordamida himoyalangan boʻlib, malaka sertifikatlari yoki diplomlarning qalbakilashtirilishi, yaʼni soxta hujjatlar tayyorlash va ularni haqiqiy hujjat sifatida taqdim etish holatlarining oldini olish tizimi ishlab chiqilgan. Shuningdek, Buyuk Britaniya, Janubiy Koreya, Qozogʻiston va Singapurda ham milliy malaka tizimlari raqamli texnologiyalar asosida faoliyat yuritmoqda.

Buyuk Britaniya –milliy malaka tizimi (National Qualifications Framework – NQF) va Regulated Qualifications Framework (RQF) asosida faoliyat yuritadi. Ushbu tizim raqamli texnologiyalar yordamida boshqariladi. Barcha malaka sertifikatlari Ofqual (Office of Qualifications and Examinations Regulation) tomonidan tasdiqlangan elektron shaklda beriladi. Mutaxassislar kasbiy malakalarini tasdiqlash uchun onlayn test va baholash tizimidan foydalanishadi. Ish beruvchilar mutaxassislarning malakasini real vaqt rejimida tekshira olishi uchun UK NARIC (hozirgi Ecctis) platformasi orqali elektron verifikatsiya tizimi mavjud.



1-rasm. Yevropa kasbiy taʼlimni rivojlantirish platformasi.⁵

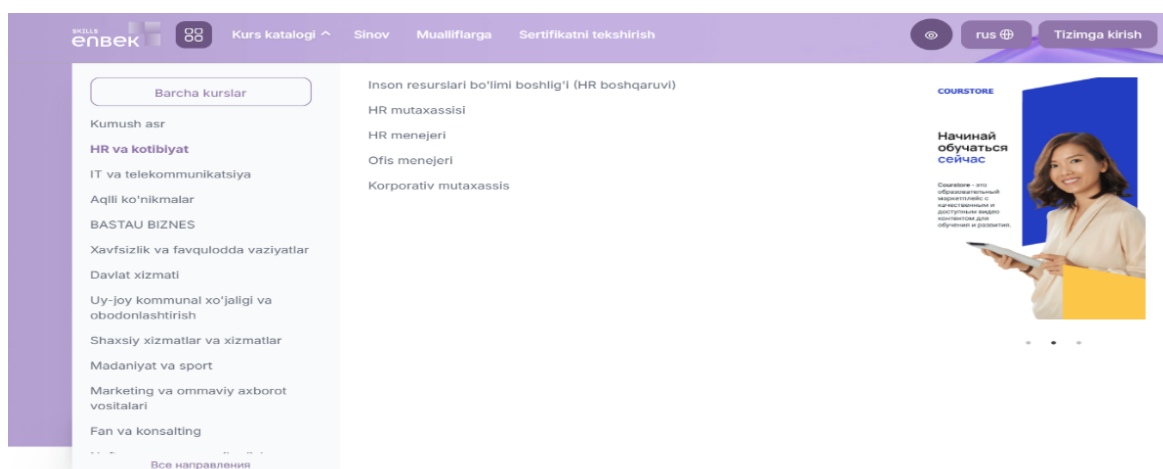
Janubiy Koreyada milliy malaka tizimi (National Competency Standards – NCS) deb atalib, u sunʼiy intellekt va blokcheyn texnologiyalari yordamida boshqariladi. “HRD-Net” milliy malaka portali – Kasbiy malakalarni roʻyxatga olish, tasdiqlash va monitoring qilish uchun yagona raqamli platforma. Blokcheyn asosida malaka sertifikatlarini verifikatsiya qilish– yozuv tizimga kiritilgandan keyin sertifikatlarni yoʻqotish yoki “buzish” (yaʼni, soxtalashtirish yoki yoʻq qilish), oʻzgartirishlar boʻlmasligi uchun blokcheyn texnologiyasi qoʻllaniladi. Ish beruvchilar nomzodlarning kasbiy malakasini bevosita onlayn platforma orqali baholash imkoniga ega.

⁵ <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/skills-stronger-europe?etransnolive=1>



2-rasm. Koreya Inson resurslarini rivojlantirish platformasi.⁶

Qozog‘istonda milliy malaka tizimi (National Qualifications System – NQS) Yevropa va Osiyo mamlakatlari tajribasi asosida ishlab chiqilgan. So‘nggi yillarda ushbu tizimning raqamlashtirishga alohida e‘tibor qaratilmoqda. "Skills Enbek" raqamli platformasi – Qozog‘iston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish vazirligi tomonidan ishga tushirilgan, kasbiy malakalarni raqamli ro‘yxatdan o‘tkazish va tekshirish tizimi hisoblanadi. Sertifikatlar QR-kod orqali ish beruvchilar tomonidan osongina tekshiriladi. Platforma orqali fuqarolar o‘z kasbiy malakasini baholash va mehnat bozorida kerakli kasblarni aniqlash imkoniyatiga ega.

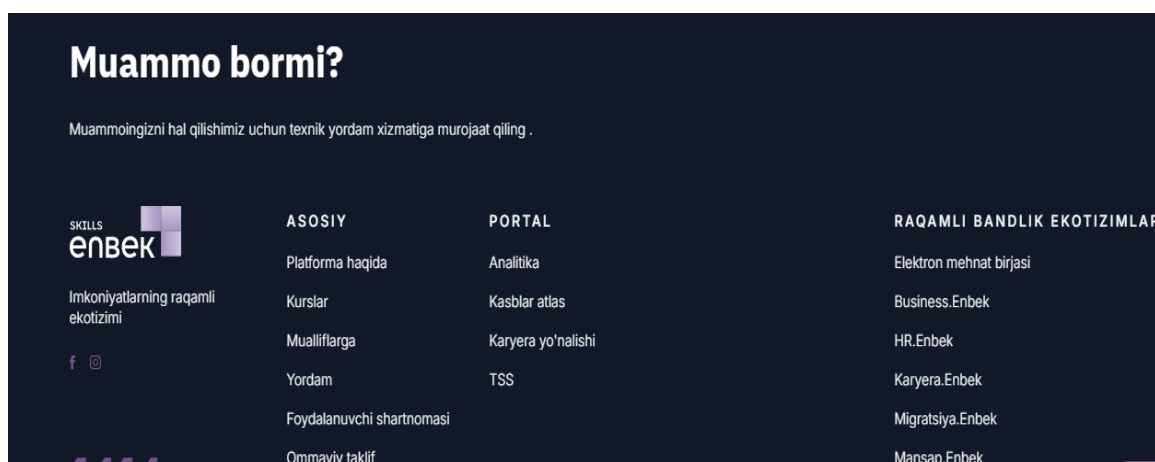


Skills Enbek-da 872 ta kurs mavjud

3-rasm. Qozog‘iston mehnat resurslarini rivojlantirish platformasi.⁷

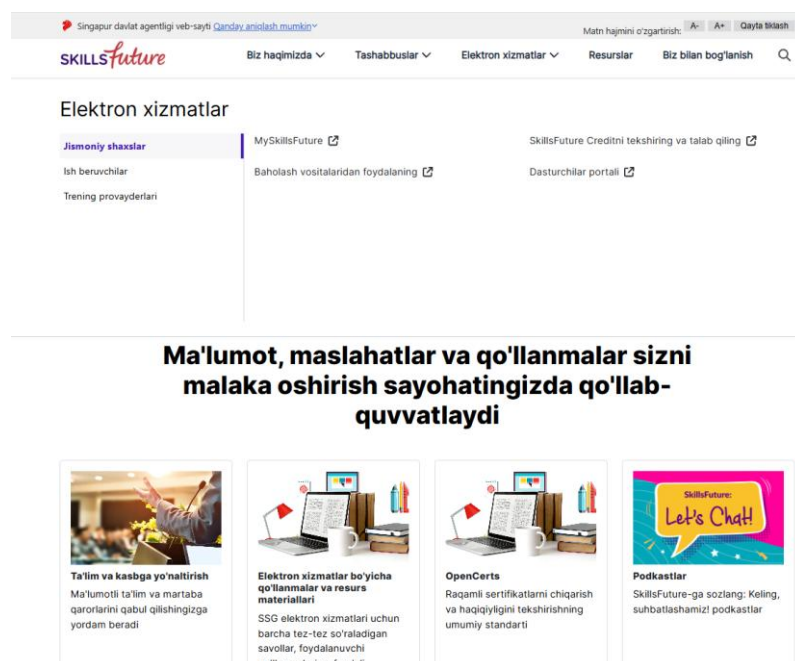
⁶ <https://www.hrdkorea.or.kr/ENG/8/1>

⁷ <https://skills.enbek.kz/ru/for-authors>



4-rasm. Qozog‘iston mehnat resurslarini rivojlantirish platformasi.⁸

Singapur dunyoda eng ilg‘or raqamli milliy malaka tizimiga ega davlatlardan biridir. Bu tizim "SkillsFuture Singapore" (SSG) platformasi orqali boshqariladi. Har bir fuqaro o‘z malakasini "MySkillsFuture" ilovasi orqali tasdiqlashi va ish beruvchilarga taqdim etishi mumkin. Sun‘iy intellekt va katta ma‘lumotlar bazasi yordamida ish beruvchilar va mutaxassislar uchun eng mos kasblar tavsiya qilinadi. UzLife – doimiy o‘qitish va malaka oshirish tizimi – Ushbu platforma mutaxassislarning butun umri davomida kasbiy rivojlanishiga imkoniyat yaratadi.



5-rasm. Singapur ko‘nikmalarni rivojlantirish platformasi.⁹

Buyuk Britaniya – Elektron sertifikatlash va onlayn baholash tizimi orqali samaradorlikni oshirdi.

Janubiy Koreya – Blokcheyn va sun‘iy intellekt yordamida malaka tizimini himoyaladi.

Qozog‘iston – "Skills Enbek" platformasi orqali mehnat bozorini avtomatlashtirdi.

Singapur – "SkillsFuture" tizimi bilan uzluksiz ta‘lim va kasbiy rivojlanishni yo‘lga qo‘ydi.

⁸ <https://skills.enbek.kz/ru/for-authors>

⁹ <https://www.ssg.gov.sg/skills-development/skillsfuture-movement>

O'zbekiston ham milliy malaka tizimini raqamlashtirish orqali xalqaro standartlarga moslashish va iqtisodiy rivojlanishni jadallashtirish imkoniyatiga ega.

Respublikamizda Milliy malaka tizimi 2020-yildan joriy qilingan bo'lsa-da bugungi kunga qadar bu tizimning yagona platformasi yaratilmagan. Bugungi kunga qadar kasbiy standartlarni muhokama qilish va reestirini yuritish uchun Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi saytida qisman raqamlashtirilgan. Milliy malaka tizimining qolgan tarkibiy komponentlari, Respublika va tarmoq kengashlari qarorlari, ishlab chiqilgan metodik resurslardan foydalanish, malakalarni baholash markazlari va ular tomonidan baholanadigan kasblar to'g'risida ma'lumot olish tizimi yaratilmagan. Milliy malaka tizimining yagona platformasi yaratilmaganligi uchun malakalarni respublikada va xalqaroda tan olinishi bo'yicha ma'lumotlardan erkin tanishish imkoniyati yaratilmagan. Yagona raqamli platformani yaratishda quyidagi muhim vazifalarni bajarish

- milliy malaka tizimida yuqori natijalarga erishgan rivojlangan davlatlarning raqamli platformalarini o'rganish;
- milliy malaka tizimi raqamli platformasining texnik va funksional talablari asosida uning konsepsiyasini shakllantirish;
- malakani baholash, kasbiy standartlarni ishlab chiquvchi tarmoq kengashlarini boshqarish va malakani baholash markazlarini akkreditatsiyadan o'tkazish jarayonlarini raqamlashtirish;
- Kasbiy standartlar uchun ishlab chiqilgan "profstandart.uz" platformasini milliy malaka tizimining yagona raqamli platformasiga integratsiya qilish;
- raqamli platforma orqali malakani baholash markazlarida sertifikat olgan shaxslarning yagona reestrini yuritish va ularni sertifikatlash jarayonini avtomatlashtirish;
- tarmoq kengashlari va malakani baholash markazlarini yagona raqamli platforma orqali boshqarishni yo'lga qo'yish;
- aholi va ish beruvchilar uchun malaka tizimiga oid hujjatlar hamda ma'lumotlardan erkin, shaffof va qulay shaklda foydalanish imkoniyatini tashkil qilish;
- kasbiy standartlarni onlayn muhokama qilish va tasdiqlash, ish beruvchilar va boshqa manfaatdor tomonlar uchun kasbiy standartlarni tezkor yangilash xizmatlarini joriy etish hamda kuzatib borish imkoniyatlarini yaratish orqali raqamli platforma nafaqat milliy ehtiyojlarni qondiradi, balki xalqaro mehnat bozorida raqobatbardosh tizimni shakllantirishga xizmat qiladi.

Milliy malaka tizimining raqamli platformasini yaratish jarayonida olingan ilmiy, dasturiy va funksional yechimlar intellektual mulk sifatida himoya qilinadi. Raqamli platformaning arxitekturasi, algoritmlari, ma'lumotlarni boshqarish tizimlari va funksional modullari, kasbiy standartlar, kasb yoki mutaxassislik ro'yxati va boshqa ma'lumotlarning samarali boshqarilishini ta'minlovchi ma'lumotlar bazasi dizayni va algoritmlari, platforma va uning xizmatlari uchun maxsus tovar belgilari va logotiplarni yaratish bo'yicha mualliflik guvohnomalari olinadi.

Bugungi globallashtirish sharoitida mehnat bozori tobora o'zgarib, yangi kasblar paydo bo'lishi va eskilarining ahamiyati pasayishi kuzatilmoqda. Shu bilan birga, texnologik taraqqiyot va avtomatlashtirish jarayonlari natijasida mehnat bozorida talab qilinadigan ko'nikmalar doimiy ravishda yangilanmoqda. An'anaviy malaka tizimlarining asosiy kamchiliklaridan biri hujjatlarining qog'oz shaklda yuritilishi, sertifikatlarining tekshirish jarayonining murakkabligi va subyektiv baholash usullarining mavjudligidir. Bu esa nafaqat kadrlar malakasini aniqlash jarayonini murakkablashtiradi, balki soxta sertifikatlar tarqalishiga ham sharoit yaratadi. Raqamli

texnologiyalar esa ushbu muammolarni hal qilishga yordam berib, malakalarni sertifikatlash va monitoring qilish jarayonlarini avtomatlashtirish imkonini beradi. Bundan tashqari, O'zbekiston Respublikasining "Raqamli O'zbekiston – 2030" dasturi doirasida barcha sohalarda raqamlashtirish jarayonlariga alohida e'tibor qaratilmoqda. Bu jarayonda ta'lim va malaka tizimlarini raqamlashtirish, ularni yagona ma'lumotlar bazasiga integratsiya qilish ham ustuvor yo'nalishlardan biri hisoblanadi. Yagona raqamli platformaning joriy etilishi ushbu strategik maqsadlarga erishishga xizmat qiladi. Shuningdek, O'zbekiston ishchi kuchining xalqaro bozorga chiqish imkoniyatlarini kengaytirish uchun milliy malaka tizimini xalqaro standartlarga muvofiqlashtirish muhimdir. Chet elda ishlash istagida bo'lgan mutaxassislar uchun ularning malakasi xalqaro darajada tan olinishi lozim.

Hozirgi kunda malaka sertifikatlarini tekshirish jarayoni murakkab va ko'p hollarda an'anaviy usulda amalga oshiriladi. Bu esa inson omiliga bog'liq xatoliklar va soxtalashtirish ehtimolini oshiradi. Yagona raqamli platforma joriy etilishi natijasida-har bir malaka sertifikati unikal identifikatsiya raqamiga ega bo'ladi va raqamli formatda saqlanadi. Ish beruvchilar yoki boshqa manfaatdor tomonlar real vaqt rejimida sertifikatlarini tekshirish imkoniyatiga ega bo'ladi. QR-kod yoki blokcheyn texnologiyasidan foydalanish orqali sertifikatlarning soxtalashtirilishining oldi olinadi.

O'zbekiston mehnat bozorida ish beruvchilar ko'p hollarda nomzodlarning haqiqiy malaka darajasini aniqlashda qiyinchiliklarga duch kelishadi. Yagona raqamli platforma orqali-ish beruvchilar malakali nomzodlarni tezkor izlash va saralash imkoniyatiga ega bo'ladilar. Kasbiy sertifikatlar bo'yicha avtomatlashtirilgan filtr va tavsiyalar tizimi ishlab chiqiladi. Malakalarni ish tajribasi bilan bog'lovchi mexanizmlar yaratilib, ish beruvchilarga eng mos keluvchi nomzodlarni tanlash imkoniyati ta'minlanadi.

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, yagona raqamli platforma O'zbekistonning xalqaro mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini oshirishga xizmat qiladi. Platformaga xalqaro akkreditatsiyadan o'tgan kasbiy sertifikatlarini integratsiya qilish imkoniyati yaratiladi. Chet ellik ish beruvchilar O'zbekiston mutaxassislarning malaka darajasini ishonchli tasdiqlay oladilar. O'zbekistonlik mutaxassislarning xorijda ishlash imkoniyatlari kengayadi, chunki ularning malakasi xalqaro me'yorlarga mos keladigan shaklda aks etadi.

Kasbiy sertifikatlari va mehnat bozoridagi talablar o'rtasidagi bog'liqlik real vaqt rejimida tahlil qilinadi. Talab yuqori bo'lgan (mehnat bozorida hozirgi va istiqbolda ish beruvchilar tomonidan eng ko'p so'ralayotgan, tez rivojlanayotgan, texnologik o'zgarishlarga moslashgan) kasblar bo'yicha masalan, "Mobil ilovalar yaratish (Android, iOS)", "Sun'iy intellekt, data science, machine learning asoslari", "Mexatronika va robototexnika asoslari", "Logistika va yetkazib berish tizimlari", "Qayta tiklanuvchi energiya manbalari texnikasi" kurslar, treninglar va malaka oshirish dasturlari haqida to'liq ma'lumot taqdim etiladi. Ta'lim muassasalari o'z bitiruvchilarining mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini baholash imkoniga ega bo'ladilar. Malaka tizimining monitoring va tahlil qilish imkoniyatlari kengayadi. Raqamli platforma orqali real vaqt rejimida ma'lumotlarni yig'ish va tahlil qilish imkoniyati yaratiladi. Mehnat bozori va kasbiy ta'lim tizimi o'rtasidagi bog'liqlik statistik ma'lumotlar orqali o'rganiladi. Muayyan kasb va mutaxassisliklarga bo'lgan talab dinamikasi kuzatiladi. Malaka tizimidagi zaif nuqtalar aniqlanib, ularni bartaraf etish uchun chora-tadbirlar ishlab chiqiladi.

Takliflar. Yagona raqamli platforma samarali ishlashi uchun me'yoriy-huquqiy baza takomillashtirilishi lozim. Sertifikatlarining xalqaro tan olinishi, ma'lumotlar maxfiyligi va platformaning boshqaruv tizimi kabi jihatlar qonuniy asosda tartibga solinishi talab etiladi.

Platformaning barqaror ishlashini ta'minlash uchun kuchli IT-infratuzilma yaratish va axborot xavfsizligini yuqori darajada ta'minlash zarur. Maxfiy ma'lumotlarning buzilishiga yo'l qo'ymaslik uchun ilg'or kriptografik texnologiyalar va autentifikatsiya tizimlari joriy etilishi kerak. Yagona raqamli platforma faqatgina davlat tomonidan boshqariladigan tizim bo'lishi yetarli emas. Ish beruvchilar, kasb-hunar ta'limi muassasalari va nodavlat sektor vakillari ham ushbu tizimga faol jalb etilishi lozim. Platformaning samarali ishlashi uchun foydalanuvchilar (ish izlovchilar, o'qituvchilar, malaka beruvchi tashkilotlar) tizimdan foydalanish qobiliyatiga ega bo'lishi lozim. Shu bois, ushbu yo'nalishda maxsus treninglar va targ'ibot ishlari olib borilishi zarur.

Xulosa. Milliy malaka tizimining yagona raqamli platformasini yaratish O'zbekiston mehnat bozorida malaka sertifikatlarini ishonchli tasdiqlash, ish beruvchilar va mutaxassislar o'rtasidagi bog'liqlikni mustahkamlash hamda xalqaro darajada tan olinadigan tizimni shakllantirish imkonini beradi. Ushbu platforma shaffoflikni ta'minlash, kadrlar tanlovini soddalashtirish, ta'lim va mehnat bozori integratsiyasini kuchaytirish kabi muhim jihatlarni o'z ichiga oladi. Biroq, tizimning samarali ishlashi uchun huquqiy asoslarni mustahkamlash, texnik infratuzilmani rivojlantirish va manfaatdor tomonlarning hamkorligini oshirish zarur. Shu bois, yagona raqamli platformaning joriy etilishi O'zbekistonning milliy malaka tizimini modernizatsiya qilish va xalqaro mehnat bozorida raqobatbardoshligini oshirish uchun muhim qadam bo'lib xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024-yil 30-sentyabrdagi "O'zbekiston Respublikasi milliy malaka tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi 345-sonli qarori// Lex.uz
2. Ismoilov N., Yo'ldoshev M. Milliy malaka tizimining xalqaro standartlarga moslashtirish tamoyillari // Toshkent Davlat Iqtisodiyot Universiteti ilmiy jurnali, 2022 yil, №2.
3. Karimova Z. Kasbiy ta'lim va milliy malaka tizimi integratsiyasining dolzarb muammolari // O'zbekiston Pedagogika Instituti ilmiy to'plami, 2021-yil, №3.
4. International Labour Organization (ILO). "Skills and the Future of Work: Strategies for a Resilient Workforce". Geneva, 2021.
5. Washington D.C. Digital Platforms for Skills Recognition: Global Best Practices. /World Bank Group. -2020.
6. Xalqaro Mehnat Tashkiloti rasmiy sayti: www.ilo.org
7. <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/national-qualifications-framework-nqf>
8. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/nqfs-online-tool>
9. <https://www.cedefop.europa.eu/en/keywords/transparency-qualifications>
10. <https://www.ecctis.com/>
11. <https://www.skillsfuture.gov.sg/resources>
12. https://ssgtraqom.qualtrics.com/jfe/form/SV_3K9i7rTJ9OLsauW?Q_CHL=qr
13. <https://www.hrdkorea.or.kr/ENG/8/1>
14. <https://www.ecctis.com/>
15. <https://skills.enbek.kz/ru>

MALAKALAR TIZIMINI RIVOJLANTIRISHDA ISH BERUVCHILARNING ISHTIROKI

Matchanov Javlanbek Yunusjanovich

Milliy malaka tizimini rivojlantirish instituti

Tarmoq kengashlari bilan ishlash va kasbiy standartlar guruhi bosh mutaxassisi

E-mail: javlonbek1405@gmail.com

DOI: [10.5281/zenodo.15719833](https://doi.org/10.5281/zenodo.15719833)

Annotatsiya. Ushbu maqolada malakalar tizimini rivojlantirish zarurati va malaka tizimida ish beruvchilarning roli, nazariy asoslari hamda amaliy jihatlari ko'rib chiqildi. Maqolada malakalar tizimini rivojlantirishda ish beruvchilarni ishtirokining ahamiyati va rivojlantirish yo'nalish haqida ma'lumotlar berildi.

Kalit so'zlar: malakalar tizimi, ish beruvchilar, milliy malakalar tizimi, ishtirok yo'nalishlari, rivojlantirish asoslari.

THE INVOLVEMENT OF EMPLOYERS IN THE DEVELOPMENT OF THE QUALIFICATIONS SYSTEM

Abstract. This article discusses the need to develop a qualifications system and the role of employers in the qualifications system, theoretical foundations and practical aspects. The article provides information on the importance of employers' participation in the development of the qualifications system and the directions of its development.

Keywords: qualification system, employers, national qualification system, participation directions, development principles.

УЧАСТИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В РАЗВИТИИ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ

Аннотация. В данной статье рассмотрены необходимость развития системы квалификаций и роль работодателей в системе квалификаций, теоретические основы и практические аспекты. В статье представлена информация о важности участия работодателей в развитии системы квалификаций и направлениях ее развития.

Ключевые слова: система квалификаций, работодатели, национальная система квалификаций, направления сотрудничества, принципы развития.

Bilamizki dunyoning aksariyat mamlakatlari uchun asosiy vazifalardan biri barqaror iqtisodiy rivojlanish bo'lib, qoida tariqasida, bu vazifani amalga oshirishda muvaffaqiyat kaliti mamlakatda ish beruvchilar ehtiyojlarini qondiradigan yetarli miqdordagi yuqori malakali kadrlarning mavjudligi hisoblanadi. Buni, xususan, 20-asrda jahon yalpi ichki mahsuloti o'sishi atigi 25 ta davlat tomonidan ta'minlangani, ularda jami band aholining 25 foizdan ortig'ini noaniqlik sharoitida tahliliy ishlarni amalga oshirish va mustaqil qarorlar qabul qilishga qodir yuqori malakali mutaxassislar tashkil etgani ham tasdiqlaydi [1]. So'nggi o'n yilliklarda jahon hamjamiyatida yangi ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish paradigmasi – bilimga asoslangan postindustrial jamiyat shakllanishi sharoitida kasbiy ta'lim tizimini modernizatsiya qilishga turli urinishlar amalga oshirilmoqda. Bu turli xil harakatlarni o'z ichiga oladi, ya'ni

- mehnat talabi va taklifi o'rtasidagi muvozanatni ta'minlash uchun professional ta'lim va mehnat bozori o'rtasidagi aloqani mustahkamlash;
- kasbiy ta'lim sifatini, uning jozibadorligi va nufuzini oshirish;

- barcha toifadagi fuqarolarning, shu jumladan aholining ijtimoiy himoyaga muhtoj toifalariga mansub maqsadli guruhlarining kasbiy ta'lim olish imkoniyatlarini kengaytirish;
- moliyalashtirish mexanizmlarini optimallashtirish va resurslardan foydalanish;
- kasbiy ta'lim tizimi uchun pedagog kadrlar tayyorlash sifatini oshirish;
- malakalarning qiyoslanishi va mosligini ta'minlash;
- ta'lim natijalarini tan olish mexanizmlarini ishlab chiqish;
- ta'lim metodlarini takomillashtirish va ta'lim muhitini rivojlantirish;
- malakalarni loyihalash nazariyasi va amaliyoti hamda ta'lim natijalari tushunchasi bilan malakani rivojlantirishdan manfaatdorlarni tanishtirish[2]

Yuqoridagi jarayonlar bilan bir vaqtda, sanab o'tilgan bir-biriga bog'liq bo'lmagan sa'y-harakatlarning yaxlitligini ta'minlaydigan uslubiy va tizimli asoslar zarurati sababli, Milliy malaka tizimi (MMT) bunga asos sifatida shakllantirilgan. Shuni alohida ta'kidlash joizki, MMT ning rivojlanishiga sof ilmiy qiziqish emas, balki obyektiv zarurat — ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi jiddiy kasbiy va malakaviy tafovut sabab bo'lib kelmoqda. Deyarli barcha davlatlar bu muammoga duch kelishmoqda.

Respublikamizda ham mazkur sohadagi kamchiliklarni tuzatish bo'yicha O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024-yil 30-sentyabrdagi PQ-345-son "O'zbekiston Respublikasi milliy malaka tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi qarori qabul qilinib, bugungi kunda bir qator chora-tadbirlar belgilab olingan. Mazkur chora-tadbirlar ijrosiga daxldorlik albatta makroiqtisodiy darajada barcha tizimlarni qamrab oladi. Ya'ni Milliy malaka tizimi (MMT) rivojlanishida manfaatdor tomonlarni samarali ishtiroki kutilayotgan natijalarni ta'minlaydi.

Xalqaro tajribada kelib chiqib aytish mumkinki, manfaatdor tomonlarni jalb qilish mexanizmi haqida aniq ma'lumot berish qiyin, chunki bu alohida mamlakat manfaatdor tomonlarni kasbiy malaka tizimida qanday rol o'ynashni rag'batlantirish yoki majburiyatiga bog'liq. Biroq, maqsad aniq. Bunday ishtirok manfaatdor tomonlarga kasbiy malaka tizimining barcha jabhalariga strategiya, siyosat va operatsion darajada ta'sir o'tkazish va malakalar ularning ehtiyojlariga javob berishini ta'minlash uchun muhimdir.

Bu ishtirok standart belgilash yoki baholash kabi maxsus funksiyalardan tashqariga chiqishi kerak. Bunga nafaqat bandlik tashkilotidan, balki kasbiy markazlar, jamoat guruhlari, mahalliy va milliy hukumat vakillarini milliy malaka tizimiga aloqador bo'lgan barcha shaxs va guruhlarni jalb qiluvchi manfaatdor tomonlar tarmoqlari orqali erishish mumkin.

Metodlar

MMTni shakllantirishda davlat (ta'lim va mehnat vazirliklari) va ijtimoiy sheriklar o'rtasida mas'uliyat va rollarni aniq taqsimlagan holda turli subyektlar (manfaatdor tomonlar) harakatlarini muvofiqlashtirish kerak. Umuman olganda, bunday rollarning quyidagi turlarini ajratish mumkin

- yetakchilik/boshqaruv — siyosatni shakllantirish va uni amalga oshirishni boshqarish;
- faoliyatni muvofiqlashtirish — barcha ishtirokchi tomonlar (tuzilmalar/institutlar) faoliyatini muvofiqlashtirish va uzviyligini ta'minlash, ijtimoiy sheriklarni jalb qilish;
- o'ziga xos hissa — muayyan sohadagi tadbirlarni rejalashtirish va amalga oshirishda bevosita ishtirok etish;
- yutuqlarni baholash — barcha subyektlar, tizimlar va quyi tizimlar faoliyatini

monitoring qilish, MMTni takomillashtirish bo'yicha takliflar kiritish.[2]

Tarmoq kasbiy sohalar yoki ta'lim tashkilotlari bilan ishlayotgan bo'lsa, uning roli rag'batlantiruvchi tashkilot kabi milliy malakani rivojlantirish tashkilotining strategiyasi va siyosat yo'nalishlarini belgilashda to'g'ridan-to'g'ri ishtirok etadi. Tarmoq ma'lum bir kasbiy sektorga (masalan, qishloq xo'jaligi, qurilish yoki boshqaruv) asoslangan bo'lsa, uning roli a'zolar va tarmoqdagi ish beruvchi tashkilotlar vakili bo'lgan mutaxassislarning fikr-mulohazalari asosida milliy malaka organiga tarmoq ehtiyojlari bo'yicha tahlillarni taqdim etish bilan bog'liq. Bunday tarmoq ushbu sektorda mavjud bo'lgan malakalarning har tomonlama, izchil, progressiv va maqsadga muvofiqligini ta'minlash uchun tarmoq va malakani rivojlantirish tashkiloti o'rtasida ikki tomonlama aloqani ta'minlash vositasi sifatida muhim rol o'ynaydi. Shuningdek, u malaka rivojlantirish tashkilotining tarmoq malakasini ko'rib chiqish va rivojlantirish bo'yicha harakat rejasi (ehtimol yillik reja) ishlab chiqilishini ta'minlashi kerak[3]. Bu harakat rejalarni bajarilishida tarmoq ish beruvchilari va biznes tashkilotlarining tashabbuslari ham talab qilinadi.

Kamdan-kam mamlakatlarda malaka tizimlarini muvofiqlashtirish uchun yaxshi ishlab chiqilgan huquqiy yoki me'yoriy bazalar mavjud. Ammo kuchsiz malaka tizimini muvofiqlashtirish faoliyatida ish beruvchilarni yanada samarali jalb qilish asosiy muammo hisoblanadi. Milliy malakalarni rivojlantirish umumiy mas'uliyat sifatida tan olinishi lozim, bunda ish beruvchilar malaka tizimlari, siyosati va dasturlarini faol qo'llab-quvvatlaydi. Ish beruvchi va biznes tashkilotlarining ishtiroki qanchalik ko'p bo'lsa, malaka va mehnat bozoridagi ko'nikmalar bo'shliqlarini yopish imkoniyati shunchalik yuqori bo'ladi. Sohaviy yondashuvni qo'llash ish beruvchilar va boshqa manfaatdor tomonlar umumiy ehtiyojlar asosida malaka talablarini hal qilish uchun birlashishi mumkinligini anglatadi.

Malakalarni rivojlantirishning ish beruvchilarga afzal tomoni bu samaradorlik, yuqori daromad va biznes innovatsiyasini oshirish kabi "moliyaviy daromadlar", shuningdek, tashkiliy madaniyatning yaxshilanishi, xodimlarning motivatsiyasi va xodimlar qo'nimsizligi hamda almashinuvining qisqarishi kabi "moliyaviy bo'lmagan" foydalardir.

Ish beruvchilar va tadbirkorlik subyektlariga a'zo tashkilotlar mavjud va shakllanayotgan malakalarning ustuvor yo'nalishlarini va takomillashtirish bo'yicha harakatlarni belgilashlari kerak, ya'ni

- malaka siyosati va strategiyalari
- muvofiqlashtirish mexanizmlari – milliy, tarmoq, mahalliy
- malaka oshirishni moliyalashtirish
- mehnat bozori haqida tahliliy ma'lumot va rejalashtirish
- xodimlar va korxonani rivojlantirish borasida.

Ish beruvchilar, ayniqsa, tarmoq malakalarni rivojlantirish tashkilotlari va vakillik tashkilotlari orqali muhim muvofiqlashtirish, maslahat va boshqaruv rollarini o'ynashi mumkin. Mehnat va malaka tizimlari yaxshi rejalashtirish va investitsiyalarni ta'minlash uchun, sifatli ma'lumotlarni olish uchun ish beruvchilarga tayanadi. Korxonalarda ishchi kuchini rejalashtirish va malakasini oshirish ish beruvchilardan o'z xodimlarining biznes strategiyalariga erishish uchun zarur bo'lgan ko'nikmalarga ega bo'lishini ta'minlash uchun shogirdlik va boshqa tashabbuslarni o'tkazish orqali mehnatga asoslangan ta'limda faol ishtirok etishlarini talab qiladi. Ta'lim tashkilotlari bilan mustahkam hamkorlik buni amalga oshirishga yordam beradi.

Natija: Ish beruvchi tashkilotlar malakalarni rivojlantirish bilan qanday shug'ullanadilar?

Ko'pgina mamlakatlarda ish beruvchilar turli darajada malaka tizimlari bilan shug'ullanadilar va kam sonli ish beruvchilar borki barcha jabhalarda va barcha darajalarda (milliy, tarmoq, mahalliy) har tomonlama malaka tizimlarga daxldordir. Bunday cheklangan ishtirok har doim ham iroda yetishmasligi yoki e'tirof etilgan ehtiyoj tufayli yuzaga kelmaydi. Ba'zida malakalar tizimidagi dasturlar, jarayonlar va institutlar tashkil qilinmagan yoki to'liq shakllantirilmagan sabablidir. Ish beruvchining ta'siri va jalb qilish doirasi milliy malaka tizimida davlat siyosatini ishlab chiqishda yoki tizim tuzilmalarida sherik sifatida jiddiy qabul qilinish darajasiga yoki faqat maslahat sifatida harakat qilishlaridan kelib chiqadi.

Professional ta'lim sohasidagi islohotlar odatda malaka siyosatini ishlab chiqish jarayonida manfaatdor tomonlar ishtirokini oshirishga qaratilgan — jarayon shundan iboratki, ish beruvchilar qanchalik ko'p ishtirok etsa, shunchalik ko'p tegishli va ta'sirli malaka treninglari ta'minlanadi, bu esa o'z navbatida o'qitish bozori tomonidan etkazib beriladigan ta'lim "ta'minoti" bilan mehnat bozorida yaratilgan "talab"ga yaxshiroq moslasha oladigan tizimni yaratadi[4]. Biroq, milliy darajada malaka tizimini kuchsiz muvofiqlashtirish ish beruvchi tashkilotlari tomonidan ko'pincha samaraliroq ishtirok etish uchun qiyinchilik sifatida tilga olinadi. Rasmiy hamkorlik — hukumatlar, ish beruvchilar va ishchilar o'rtasidagi uch tomonlama munosabatlar — yaxshi muvofiqlashtirilgan va javob beradigan malaka tizimlari uchun arxitekturani ta'minlaydi.

Ish beruvchilar davlat organlari va boshqa tashkilotlar bilan hamkorlikda mehnat bozori axborot va rejalashtirish tizimlarini rivojlantirishga hissa qo'shadilar. Ish beruvchi va biznes tashkilotlari mehnat bozori va malaka ma'lumotlarini to'plash hamda tahlil qilishda yetakchilik, muvofiqlashtiruvchi rolni o'z zimmlariga olishlari mumkin. Va albatta "uylari ichidagi" funksiyalari orqali yoki ularning a'zolari bilan ishlash asosida. Undan tashqari milliy yoki tarmoq darajasida malakalarni baholash va ko'nikmalarni prognozi bo'yicha tadbirlarda ishtirok etish malaka strategiyalari, siyosatlari va dasturlari, shu jumladan yig'imlar va o'quv mablag'lari qanday yo'naltirilganligi haqida ma'lumot berish uchun dalillarni taqdim etadigan zaruriy qayta aloqa zanjirlarini yaratishga yordam beradi.

Muhokama: Ish beruvchining malaka tizimlarini boshqarishdagi ishtiroki.

Malaka tizimlari murakkab va dinamik bo'lib, samarali hamkorlikni va kuchli muvofiqlashtiruvchi mexanizmlar bilan ta'minlangan ijtimoiy muloqot madaniyatini talab qiladi. Professional ta'lim hamda malaka oshirish iqtisodiyotning har bir sektorida ta'lim va ta'lim sohasi bilan mehnat bozori o'rtasida ko'prik vazifasini o'taydi va ta'lim provayderlari, mehnat bozori manfaatdor tomonlari, shu jumladan ish beruvchilar, ishchilar vakillari va boshqa manfaatdor tomonlar o'rtasidagi samarali muloqot va o'zaro hamkorlikka tayanadi.

Milliy malaka ramkalari ta'lim va malaka tizimini isloh qilishning asosi bo'lib, u kadrlar tayyorlashni ta'minlashni yaxshiroq tartibga solishni qo'llab-quvvatlashga va ta'lim tizimi foydalanuvchilarini yanada shaffofroq ma'lumot bilan ta'minlashga qaratilgan. Ish beruvchilar malaka strategiyasini ishlab chiqish bilan shug'ullangan bo'lsa, malakalar tizimini boshqarish va loyihalash sohasidagi islohotlar ko'p hollarda kasbiy standartlar va malakaga asoslangan o'quv dasturlariga asoslangan Milliy malaka ramkalarini joriy etish orqali rag'batlantiriladi.

Ish beruvchilar mahalliy va institutsional darajada boshqaruv faoliyatida rol o'ynashi mumkin, ya'ni ular mahalliy maslahat qo'mitalari, ishchi kuchini rivojlantirish kengashlari yoki bir qator professional ta'lim muassasalarida ishtirok etishadi. Ish beruvchilar institutsional darajada yanada samarali yetakchilik, boshqaruv, moliyalashtirish va tashkiliy siyosatni qo'llab-quvvatlashlari mumkin. Ular, shuningdek, mahalliy firmalar bilan aloqalar o'rnatishda, kasbiy ta'lim o'quv dasturlarini qo'llash va yangilashda yordam berishlari maqsadga muvofiq. Ish

beruvchilarning hissasi ma'lum bir hudud yoki iqtisodiy sektorda ta'lim va mehnat faoliyati o'rtasidagi aloqalarni mustahkamlashga qaratilgan. Ish beruvchining boshqaruv tuzilmalarida ishtirok etishiga oid ushbu misollar malaka tizimlarida ko'p manfaatdor tomonlar va turli darajali ishtirok etish muhimligini asoslaydi.

Malakalarni rivojlantirish strategiyasi va malaka siyosatini rivojlantirish bo'yicha hamkorliklar tizimni muvofiqlashtirish mexanizmini o'rnatadigan va har bir sherik uchun rollarni belgilaydigan uch tomonlama huquqiy yoki me'yoriy bazadan foydalanadilar. Ish beruvchilar ko'pincha malaka tizimida yoki davlat idoralarida yetakchilik haqida aniqlik yo'qligi haqida shikoyat qilishadi. Sababi ular qo'llab-quvvatlaydigan yechimlar ba'zan yangi ixtisoslashgan malaka agentligini yoki boshqa muvofiqlashtiruvchi mexanizmni yaratishni taqozo qilishi mumkin.

Milliy malaka tizim darajasidagi strategiyalar va muvofiqlashtiruvchi organlar yoki mexanizmlar bilan ta'minlangan kuchli milliy darajadagi uch tomonlama yondashuvlarga ega yuqori samarali va yetuk malaka tizimlari murakkab siyosat sohalari bilan kurashish uchun yaxshiroq imkoniyatga egadir.

Xalqaro amaliyotda namunali tizimlar mavjud bo'lib malaka tizimlarida ish beruvchilarni faol ishtirokini ta'minlamoqda.

Singapur milliy ish beruvchilar federatsiyasi (Singapore National Employers Federation (SNEF)). Singapurda kasb-hunar va malaka oshirish sohasida yaxshi rivojlangan va muvofiqlashtirilgan uch tomonlama tizim mavjud. Singapur milliy ish beruvchilar federatsiyasi (SNEF) va boshqa ish beruvchi tashkilotlari malakalar tizimi strategiyasini va tegishli siyosat sohaslarini shakllantirishda muhim rol o'ynaydi. SNEF milliy ko'nikmalarni rejalashtirish bilan shug'ullanish qobiliyatini ijobiy deb baholaydi. Har besh yilda Singapurda strategik yo'nalishi va kelajak iqtisodiyoti haqida ma'lumot yuritib boradi. Davlatda kelajak iqtisodiyotiga qaratilgan qo'mita mavjud bo'lib, ish beruvchilar tashkilotlari qo'mita tarkibiga kiradi, shu jumladan Prezident ham. Shuningdek, turli biznes sohalari vakillari bo'lgan biznes egalari ham. Hukumat va kasaba uyushmalari bilan birgalikda milliy malaka tizimiga mas'ulligini e'tirof qilishadi.

Vengriyadagi Sektor malakalari kengashlari. Malaka va kasb-hunar ta'limi tizimi yaxshilashga intilayotgan Vengriya innovatsiyalarga yo'naltirilgan muvofiqlashtiruvchi mexanizmni, shuningdek, sektorlar darajasida bir nechta muvofiqlashtiruvchi organlarni tashkil qilgan. 2017-yilda Vengriyada "Kasbiy va kattalar ta'limi to'g'risida"gi yangilangan qonun sohaviy malaka kengashlarini (SMK) tashkil etishga yo'l ochdi. Tarmoq malakalar kengashi, agar uning a'zolarining kamida 51 foizi bir sohada ishlayotgan iqtisodiy manfaatdor tomonlar bo'lsa, Vengriyada vakillik tashkiloti malakalar bo'yicha kengash hisoblanishi mumkin. Sohaviy malaka kengashlari o'z tartib-qoidalarini belgilaydi va Vengriya Savdo-sanoat palatasi (va o'z tarmoqlari uchun Vengriya Qishloq xo'jaligi palatasi) tomonidan muvofiqlashtiriladi. Iqtisodiyotning 41 ta sektori uchun 20 ta tarmoq malaka kengashini tashkil etish rejasi mavjud — 2018 yilda kamida yarim o'ntasi tashkil etilgan[5].

Xulosa

O'zgaruvchan global iqtisodiy va ekologik o'zgarishlarning hozirgi sharoitida malakalarni rivojlantirish kuchli uch tomonlama ijtimoiy muloqot orqali qayta faollashtirishni talab qiladi.

Ish beruvchilarni, garchi ular o'rtasidagi raqobat va ularning manfaatlarining farqli vektorlarida ma'lum muammolar bilan bog'liq bo'lsa ham MMT va malakaviy asoslarni ishlab chiqishda tizimli ravishda jalb qilish ayniqsa muhimdir.

Muvofiqlashtirilgan malakalar tizimlari — tegishli huquqiy yoki me'yoriy bazalar orqali —

ish beruvchi (biznes tashkilotlar, korxonalar) ni ko‘proq jalb qilishni va umumiy mas’uliyatni his qilishni rag‘batlantiradi. Ko‘nikmalar va mehnat bozorini yaqinlashtirish asosiy maqsad bo‘lib, sohaviy yondashuvlarni qo‘llash bunga yordam beradi.

Ish beruvchilar uchun asosiy malakalarni jalb qilish yo‘nalishlari tizimni muvofiqlashtirish mexanizmlari/ramkalari, moliyalashtirish uslublari, mehnat bozori ma’lumotlari, xodimlar va korxonalarni rivojlantirishga qaratilgan.

Mamlakatning ijtimoiy muloqot an‘analari bilan bog‘liq bo‘lishi mumkin bo‘lgan to‘siqlarga qaramay, ish beruvchilarning barcha darajalarda — milliy, tarmoq va korxonalarda malaka strategiyalari va harakat rejalarini ishlab chiqish zaruratini hal qilish qobiliyati yaqqol namoyon bo‘ladi

Foydalanilgan adabiyotlar

1. BCG, «Россия 2025: от кадров к талантам», 2017, https://www.bcg.com/Images/Russia-2025-report-RUS_tcm27-188275.pdf
2. Олейникова О.Н. Национальная система квалификаций: предпосылки формирования. //Инновационные проекты и программы в образовании № 3, 2015. ст 28-29.
3. UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training Bonn, Germany. “The Development of a National System of Vocational Qualifications: A Discussion Paper” UNESCO 2006
4. Taking a whole of government approach to skills development. Leneybar va boshqalar, ILO. 2014.
5. The European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). “2018 European skills index” Luxembourg.2019.

O‘ZBEKISTONDA MILLIY MALAKA TIZIMINI JORIY ETISH: XALQARO TAJRIBA VA MAHALLIY YONDASHUVLAR

Jalilov Abduag‘zam Abduxakim o‘g‘li

Milliy malaka tizimini rivojlantirish instituti

Tarmoq kengashlari bilan ishlash va kasbiy standartlar guruhi yetakchi mutaxassisi

E-mail: jalilovabduazam24@gmail.com

DOI: [10.5281/zenodo.15719862](https://doi.org/10.5281/zenodo.15719862)

Annotatsiya. Zamonaviy mehnat bozori va raqamli iqtisodiyot sharoitida yuqori malakali mutaxassislariga ehtiyoj ortib bormoqda. Ushbu maqolada O‘zbekistonda Milliy malaka tizimini (MMT) joriy etish va takomillashtirish masalalari xalqaro tajriba, xususan Yevropa malaka ramkasi (EQF) asosida tahlil qilinadi. Tadqiqotda empirik tahlil, qiyosiy metodlar, normativ-huquqiy hujjatlar tahlili orqali mavjud tizimning kuchli va zaif jihatlari aniqlanadi. Maqolada institutsional, metodik va raqamli muammolar tahlil qilinib, ularni hal etish bo‘yicha amaliy takliflar ilgari suriladi. Malakani baholash markazlarini joriy etish, tarmoq malakalar ramkalarini ishlab chiqish va mehnat bozori bilan uzviylikni kuchaytirish.

Kalit so‘zlar: milliy malaka ramkasi (MMR), kasbiy standart, malaka, mehnat bozori, umrboqiy ta’lim, EQF, mustaqil baholash, O‘zbekiston.

ESTABLISHING A NATIONAL QUALIFICATIONS SYSTEM IN UZBEKISTAN: INTERNATIONAL EXPERIENCE AND LOCAL APPROACHES

Abstract. In the context of a rapidly changing global labor market and the digital economy, the need for a qualified workforce has become critical. This article analyzes the processes of developing and implementing the National Qualifications Framework (NQF) in Uzbekistan based on international experiences, particularly the European Qualifications Framework (EQF). The study employs empirical analysis, comparative methods, and legal document review to identify the strengths and weaknesses of Uzbekistan's current system. It highlights institutional, methodological, and digital challenges and proposes practical steps for aligning Uzbekistan's system with international standards. The establishment of independent assessment bodies, development of sectoral frameworks, and integration with labor market demands are emphasized as key factors in forming a flexible and reliable qualifications system.

Keywords: national Qualifications Framework (NQF), occupational standards, qualifications, labor market, lifelong learning, EQF, independent assessment, Uzbekistan.

ВНЕДРЕНИЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ В УЗБЕКИСТАНЕ: МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ И МЕСТНЫЕ ПОДХОДЫ

Аннотация. В условиях стремительно меняющегося глобального рынка труда и цифровой экономики резко возросла потребность в квалифицированных кадрах. В статье рассматривается процесс внедрения Национальной квалификационной системы (НКС) в Узбекистане на основе международного опыта, особенно Европейской квалификационной рамки (EQF). На основе эмпирического анализа, сравнительных методов и изучения нормативно-правовых актов выявлены сильные и слабые стороны действующей системы. Определены институциональные, методические и цифровые проблемы, а также предложены конкретные меры по гармонизации узбекской системы с международными стандартами. Особое внимание уделяется созданию независимых центров оценки, разработке отраслевых рамок и увязке с потребностями рынка труда.

Ключевые слова: национальная квалификационная рамка (НКР), профессиональные стандарты, квалификации, рынок труда, непрерывное обучение, EQF, независимая оценка, Узбекистан.

Mehnat bozori global raqobat kuchaygan, texnologiyalar jadal rivojlanayotgan bir davrda yuqori malakali mutaxassislar bo'lgan talabni oshirdi. Mehnat bozori oshirmaydi uni, "mehnat bozorida kuzatilmoqda" Shu bois, postindustrial bilimlar iqtisodiyoti uchun kadrlar tayyorlash va ularning malakasini baholashning samarali, moslashuvchan va zamonaviy mexanizmlarini joriy etish dolzarb masalaga aylandi. Jahon amaliyotida bu kabi mexanizmlar sifatida Milliy malaka tizimi (MMT), Milliy malaka ramkasi (MMR) hamda Kasbiy standartlar (KS) keng qo'llanilmoqda. Jumladan, Yevropa Ittifoqi mamlakatlarida tatbiq etilgan Yevropa malaka ramkasi (EQF) xalqaro o'lchovlarda taqqoslash va tan olish imkonini beruvchi asosiy vosita bo'lib xizmat qilmoqda.

Mehnat bozorida ehtiyojlarga mos mutaxassislar tayyorlash, kasbiy ta'lim sifatini oshirish, ish beruvchilarning ta'lim tizimiga bo'lgan ishonchini mustahkamlash, ta'lim va ishlab chiqarish o'rtasidagi uzviylikni kuchaytirish, yoshlar va ishchi kuchining harakatchanligini ta'minlashda muhim rol o'ynaydi. Ayniqsa, pandemiyadan keyingi davrda kasblarning

o'zgaruvchanligi, texnologik innovatsiyalar, raqamli ko'nikmalar talabi ortib borayotgani malaka tizimlarini qayta ko'rib chiqish zaruratini tug'dirmoqda.

Mazkur maqolaning asosiy maqsadi – xalqaro tajriba asosida O'zbekistonda Milliy malaka tizimini (MMT) joriy etish va takomillashtirish yo'llarini aniqlash, eng yaxshi xorijiy amaliyotni milliy sharoitlarga moslashtirish imkoniyatlarini tahlil qilishdir. Shu bilan birga, malaka ramkalarining huquqiy, metodologik va amaliy asoslarini, tarmoq kengashlari hamda Malakani baholash markazlari o'rnini aniqlab berish ham maqolaning ustuvor vazifalaridan hisoblanadi.

Tadqiqotda empirik axborotlar tahlili, qiyosiy metod, konseptual-terminologik tahlil, umumlashtirish, talqin va modellash kabi zamonaviy ilmiy uslublar qo'llanildi. Shu bilan birga, so'nggi yillarda qabul qilingan normativ-huquqiy hujjatlar, xorijiy mamlakatlarning milliy malaka tizimlari tajribasi, CEDEFOP, ETF, YUNESKO va boshqa tashkilotlarning hisobotlari asosiy manba sifatida tahlil qilindi. Tahlil natijalariga asoslangan holda MMTni shakllantirishda O'zbekiston tajribasining kuchli va zaif tomonlari aniqlanib, ularning ustida tizimli ishlash zarurati asoslab berildi.

Natijalar va ilmiy yangilik

Tahlillar O'zbekistonda MMT shakllanishi hali boshlang'ich bosqichda ekanini ko'rsatdi. Mazkur tizimni rivojlantirish bo'yicha muhim normativ-huquqiy hujjatlar qabul qilinmoqda. Jumladan:

- 2024-yil 30-sentyabrdagi PQ-345-sonli Prezident qarori asosida Milliy malaka tizimini rivojlantirish institutining tashkil etilishi,
- Kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha Respublika kengash va tarmoq kengashlarining faoliyat boshlashi shular jumlasidandir.

Biroq, mavjud muammolar ham e'tibordan chetda qolmasligi kerak. Jumladan, respublikada hozirgi kungacha 2200 dan ortiq kasb standartlari ishlab chiqilgan bo'lsa-da, ularning ko'pchiligi ishlab chiqarish tarmoqlariga to'liq integratsiyalashmagan. Kasblar kesimida o'quv dasturlari va real mehnat bozori ehtiyojlari o'rtasida nomuvofiqlik mavjud. O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi huzuridagi malaka baholash markazlarining faoliyati hali to'liq quvvat bilan ishlayotgani yo'q.

Xalqaro tajriba tahlili

YUNESKO, CEDEFOP, ETF ma'lumotlariga ko'ra, 2024-yilga kelib dunyoning 150 dan ortiq mamlakatida MMT va MMR joriy qilingan. Jumladan:

- Janubiy Afrika, Avstraliya, Yangi Zelandiya – mustaqil va to'liq tizimga ega;
- Yevropa davlatlarining aksariyati EQF asosida 8 darajali MMRni qabul qilgan;
- Ko'pgina davlatlarda malakalarni rasmiy tan olish, akkreditatsiya, sifatni ta'minlash tizimlari joriy etilgan.

Yuqoridagi tajribalar asosida quyidagi xulosalarga kelish mumkin:

- EQF asosida ishlab chiqilgan milliy malaka tizimlari o'zaro taqqoslash imkonini beradi;
- Ish beruvchilar MMR orqali mutaxassislar malakasini aniqlik bilan baholay oladi;
- mamlakat ichida ham, xalqaro maydonda ham **mehnat migratsiyasini** osonlashtiradi;
- Raqamlashtirilgan malaka reyestrlari (masalan, Avstraliya, Estoniya tajribasi) sertifikatlar va baholash natijalarini ochiq yuritish imkonini beradi.

Fransiya tajribasida esa barcha kasbiy malakalar mehnat bozori bilan mutanosib holda tartibga solinadi. Irlandiya esa „National Framework of Qualifications“ (NFQ) orqali ta'lim va ishga joylashuv integratsiyasini ta'minlaydi.

Muammolar va yechimlar (tahliliy)

Tizimdagi muammolarga tahliliy yondashuv quyidagi asosiy guruhlarini ajratish imkonini beradi:

Huquqiy va institutsional muammolar:

- Malakani baholash markazlari faoliyati qonuniy asosda mustahkam emas;
- Tarmoq kengashlarining vakolatlari va mas'uliyat zonasi aniq belgilanmagan.

Metodik muammolar:

- Kasbiy standartlar ishlab chiqishda xalqaro kompetensiya yondashuvi yetarli darajada qo'llanilmayapti;

Axborot tizimi va monitoring yetishmovchiligi:

- Malaka bo'yicha raqamli reyestrlar yo'q;
- MMT monitoringi va tahlili doimiy asosda olib borilmaydi.

Yechim sifatida quyidagilarni taklif qilish mumkin:

- Malakalarni raqamli reyestrda kiritish va ularni ochiq portalda yuritish;
- Malakani baholash markazlari akkreditatsiyalash tartibini ishlab chiqish;
- Har bir kasbiy standart uchun tegishli modul dasturlarini ishlab chiqish;
- MMT indikatorlarini muntazam o'lchab boruvchi tahliliy platforma tashkil etish;
- Kasbiy malakalarni xalqaro darajada tan olishga erishish uchun O'zbekiston malaka tizimini EQF bilan muvofiqlashtirish.

Xulosa

O'zbekistonda MMTni rivojlantirish uchun quyidagilar zarur:

- Kasbiy va ta'lim malakalari o'rtasida o'zaro bog'liqlikni huquqiy asosda mustahkamlash;
- Kasb faoliyat turlarini tasniflovchi va huquqini aniqlovchi sifatli kasbiy standartlar yaratish;
- Malakani baholovchi markazlar (MBM) tizimini yo'lga qo'yish;
- Ish beruvchilar va ta'lim muassasalari o'rtasida yaqin hamkorlikni ta'minlash;
- Milliy malaka tizimini xalqaro standartlar bilan uyg'unlashtirish va mobil tan olish tizimini rivojlantirish;
- Tarmoq malaka ramkalarini ishlab chiqish orqali iqtisodiyot tarmoqlari uchun individual yondashuvlarni shakllantirish;
- Tizimda axborot-analitik platformalarni joriy qilish, raqamli texnologiyalar asosida baholash tizimini takomillashtirish;
- MMR asosida malakalarni tasdiqlovchi hujjatlarni standartlashtirish;
- Hayot davomida ta'lim tamoyili asosida malakalarni yangilab borish va mehnat bozorining dinamikasiga moslashtirish;
- Kasbiy yo'naltirish va maslahat xizmatlarini MMT tarkibiy qismi sifatida shakllantirish;
- Har bir kasb uchun malaka ko'rsatkichlarini ishlab chiqish va baholash mezonlarini aniqlashtirish.

Ushbu faoliyatlarning barchasi 2020-yil 31-dekabrda PQ-4939-sonli Prezident qarori asosida olib borilgan. Biroq, hozirgi kunda 2024-yil 30-sentyabrda PQ-345-sonli Prezident qaroriga muvofiq ushbu yo'nalishda tub islohotlar va keng ko'lamli o'zgarishlar amalga oshirilmoqda.

Yuqoridagi chora-tadbirlar nafaqat O'zbekistonning milliy malaka tizimini rivojlantirishga, balki uni xalqaro tan olinadigan, ochiq va barqaror tizimga aylantirishga xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Bolinger S. Qualifications and Learning Results: Challenges for the European Space of Continuous Learning // Journal of Education and Labour. 2012. Vol. 25, No 3.
2. Lester S. Framework of Qualifications and Credits of Great Britain: Criticism // Journal of Professional Education and Training. 2011. No 63 (2).
3. Alle S. Milliy malakalar ramkasining ta'siri va amalga oshirilishi: 16 mamlakatni taqqoslash // Ta'lim va mehnat jurnali. 2011. Vol. 24, No 3-4.
4. Xalqaro Mehnat Tashkiloti rasmiy sayti: www.ilo.org
5. <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/national-qualifications-framework-nqf>
6. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/nqfs-online-tool>
7. <https://www.cedefop.europa.eu/en/keywords/transparency-qualifications>
8. <https://www.ecctis.com/>
9. <https://www.skillsfuture.gov.sg/resources>
10. https://ssgtraqom.qualtrics.com/jfe/form/SV_3K9i7rTJ9OLsauW?Q_CHL=qr
11. <https://www.hrdkorea.or.kr/ENG/8/1>
12. <https://www.ecctis.com/>
13. <https://skills.enbek.kz/ru>

MILLIY MALAKA TIZIMIDA TA'LIM SIFATINI TA'MINLASHDA ICHKI VA TASHQI BAHOLASH: XORIJIY TAJRIBALAR ASOSIDA TAHLIL

Qo'chqorboyev Akmaljon Maqsudali o'g'li

Milliy malaka tizimini rivojlantirish instituti

Malaka oshirishni tashkil etish va uslubiy ta'minot guruhi yetakchi mutaxassisi

E-mail: a.quchqorboyev@mmtri.uz

DOI:[10.5281/zenodo.15719886](https://doi.org/10.5281/zenodo.15719886)

Annotatsiya. Ushbu maqolada O'zbekiston milliy malaka tizimidagi ichki va tashqi baholash Estoniya, Koreya, Germaniya va Angliya tajribalari asosida tahlil qilindi. Maqsad – ta'lim sifati va kadrlar raqobatbardoshligini oshirish. Xorijiy tajriba asosida baholash tizimini takomillashtirish zarurligi asoslab berildi.

Kalit so'zlar: milliy malaka tizimi, ichki baholash, tashqi baholash, xorijiy tajriba, ta'lim sifati, mehnat bozori.

INTERNAL AND EXTERNAL ASSESSMENT OF THE QUALITY OF EDUCATION IN THE NATIONAL QUALIFICATION SYSTEM: ANALYSIS BASED ON FOREIGN EXPERIENCE

Abstract. In this article, the internal and external assessment of the national qualification system of Uzbekistan was analyzed based on the experience of Estonia, Korea, Germany, and England. The goal is to improve the quality of education and the competitiveness of personnel. The need to improve the assessment system based on foreign experience was substantiated.

Keywords: national qualification system, Internal assessment, External assessment, Foreign experience, Quality of education, Labor market.

ВНУТРЕННЯЯ И ВНЕШНЯЯ ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В НАЦИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ СИСТЕМЕ: АНАЛИЗ НА ОСНОВЕ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА

Аннотация. В данной статье анализируется внутренняя и внешняя оценка национальной квалификационной системы Узбекистана на основе опыта Эстонии, Кореи, Германии и Англии. Цель — повышение качества образования и конкурентоспособности кадров. Обоснована необходимость совершенствования системы оценки на основе зарубежного опыта.

Ключевые слова: национальная система квалификаций, внутренняя оценка, внешняя оценка, зарубежный опыт, качество образования, рынок труда.

Bugungi globallashuv davrida har bir davlat ta'lim tizimini zamon talablari asosida rivojlantirib, mehnat bozoriga raqobatbardosh, malakali kadrlar yetkazib berishga harakat qilmoqda. Shu jihatdan qaralganda, milliy malaka tizimi ta'lim va mehnat bozorining integratsiyasini ta'minlashda muhim vosita hisoblanadi. Mazkur tizim orqali o'quvchilarning nazariy bilimlari bilan bir qatorda, amaliy ko'nikmalari ham baholanadi va tasdiqlanadi. O'zbekiston Respublikasida bu yo'nalishda muhim islohotlar amalga oshirilmoqda, xususan, ichki va tashqi baholash tizimlarini takomillashtirishga alohida e'tibor qaratilmoqda. Ushbu maqolada milliy malaka tizimidagi baholash shakllari, ularning samaradorligi hamda Estoniya, Janubiy Koreya, Germaniya va Angliya kabi davlatlar tajribasi asosida o'rganish orqali O'zbekiston tajribasini boyitish imkoniyatlari tahlil qilinadi. Maqolaning asosiy g'oyasi – zamonaviy baholash mexanizmlari orqali ta'lim sifati va kadrlar malakasini xalqaro darajaga ko'tarish zarurligini asoslab berishdan iborat.

O'zbekiston Respublikasida ta'lim tizimi va mehnat bozorining talablariga mos ravishda milliy malaka tizimini rivojlantirishga alohida e'tibor qaratilmoqda. Bu tizim kasbiy ta'lim va malaka baholashning samaradorligini oshirishga, mehnat bozorida raqobatbardosh kadrlarni tayyorlashga xizmat qiladi.

Milliy malaka tizimi – bu ta'lim va mehnat bozorini bir-biriga yaqinlashtiruvchi ko'priq vazifasini bajaruvchi mexanizm mexanizmlar majmui bo'lib, u orqali har bir kasb va mutaxassislik bo'yicha aniq mezonlar, malaka darajalari va baholash standartlari belgilanadi. Quyida ushbu tizim doirasida amalga oshirilayotgan ichki va tashqi baholash mexanizmlari, xorijiy tajribalar asosida tahlillar, shuningdek, amaliy tavsiyalar beriladi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti tomonidan 2024-yil 30-sentyabrda qabul qilingan “O'zbekiston Respublikasining Milliy malaka tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida”gi qaroriga muvofiq, milliy malaka tizimini rivojlantirishga qaratilgan bir qator chora-tadbirlar belgilangan. Ushbu qaror doirasida 2026-yil 1-dekabrga qadar 1 800 ta kasb bo'yicha kasb standartlar ishlab chiqilishi va amaliyotga joriy etilishi ko'zda tutilgan.

Ta'lim har qanday jamiyat taraqqiyotining poydevori bo'lib, uning sifati mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Bugungi globallashuv va raqobat muhitida ta'lim sifati masalasi yanada dolzarb ahamiyat kasb etmoqda. Rivojlangan mamlakatlar tajribasi shuni ko'rsatmoqdaki, faqatgina sifatli ta'limgina raqobatbardosh, bilimli va innovatsion fikrlaydigan kadrlarni tayyorlashga xizmat qiladi.

Ta'lim sifati — bu o'quv jarayonining mazmuni, uslublari, natijalari va infratuzilmasi orqali belgilanuvchi ko'p omili tushunchadir. Sifatli ta'lim:

- o'quvchi shaxsining har tomonlama rivojlanishiga xizmat qiladi;
- kasbiy kompetensiyalarni shakllantiradi;
- hayotda mustaqil fikr yuritishga o'rgatadi;
- xalqaro mezonlarga mos natijalarni beradi.

YUNESKO va boshqa xalqaro tashkilotlar ta'lim sifatini quyidagi omillar orqali belgilaydi¹⁰:

- **kirish imkoniyati va tenglik** (hamma uchun ochiqlik);
- **pedagogik sifat** (o'qituvchilar malakasi va metodikasi);
- **ta'lim muhiti** (shart-sharoit, texnik baza);
- **o'quv dasturlarining dolzarbligi**;
- **natijadorlik** (bilim va ko'nikmalarning hayotda qo'llanishi).

Ichki baholash tizimi – bu ta'lim muassasalari ichida olib boriladigan, o'quvchilarning bilim, ko'nikma va malakalarini muntazam aniqlab boruvchi tizimdir. Bu jarayonni amalga oshirishda test sinovlari, amaliy ishlar, loyihaviy topshiriqlar, portfoliolar va nazorat ishlaridan foydalaniladi.

Ichki sifatni baholash mexanizmlari:

- kirish imtihonlari davomida bilim, ko'nikma va malakalarni nazorat qilish;
- ilgari o'rganilgan fanlar bo'yicha talabalarning shakllangan o'quv natijalari mavjudligini nazorat qilish;
- individual fanlar bo'yicha talabalar o'rtasida tanlov tadbirlarini tashkil etish;
- bitiruv malakaviy ishi va loyihalarini himoya qilish, ularni plagiatini tekshirish.

Tashqi baholash tizimi – bu ta'lim muassasalaridan tashqarida, mustaqil tashkilotlar tomonidan amalga oshiriladigan baholash jarayonidir. Bu tizim orqali ta'lim muassasalarining faoliyati va o'quvchilarning malakasi mustaqil ravishda baholanadi. Tashqi baholash tizimi sifatida akkreditatsiya, sertifikatlash va malaka imtihonlari qo'llaniladi. Tashqi baholash tizimi ta'lim muassasalarining sifatini oshirish va xalqaro standartlarga mosligini ta'minlashga xizmat qiladi.

Tashqi baholash mustaqil baholovchi tashkilotlar tomonidan o'tkaziladi. Bunday baholash ta'lim sifati bo'yicha milliy va xalqaro darajada taqqoslash imkonini yaratadi. Misol uchun, PISA va TIMSS kabi baholash dasturlari o'quvchilarning kompetensiyalarini xalqaro darajada aniqlash imkonini beradi. O'zbekistonda ham milliy baholash tizimi xalqaro standartlarga moslashtirilmoqda.

Markazda baholash qarorlarining sifatini ta'minlashning ikkita asosiy mexanizmi mavjud. Birinchisi, standartlashtirish. Bu – baholash mezonlarini to'g'ri qo'llashda baholovchilarni o'qitish orqali sifatni yaratishga yordam beradigan “yuqoridan” boshqaruv. Ikkinchisi, baholash qarorlari amalga oshirilgandan so'ng tekshiruvni amalga oshirishdir.

Baholash tizimining ta'lim sifatiga ta'siri

Ichki va tashqi baholashlar birgalikda ta'lim sifatini oshirishga xizmat qiladi. Quyidagi jadvalda ularning asosiy farqlari ko'rsatilgan:

¹⁰ Improving Uzbekistan's Qualification Systems: Lessons from Estonia

<https://www.unesco.org/en/articles/improving-uzbekistans-qualification-systems-lessons-estonia>

Ko'rsatkich	Ichki baholash	Tashqi baholash
Moslashuvchanlik	<i>Yuqori</i>	<i>Past</i>
Obyektivlik	<i>Past</i>	<i>Yuqori</i>
Kontekstual ahamiyat	<i>Yuqori</i>	<i>Cheklangan</i>
Standartlashtirish	<i>Nisbatan kam</i>	<i>Yuqori</i>
Hisobdorlik	<i>Mahalliy</i>	<i>Milliy/xalqaro</i>

Ta'lim sifatini oshirish uchun, avvalo O'quv dasturlarining mehnat bozori ehtiyojlariga javob berishi, ish beruvchilarning ta'lim muassasalariga faol ishtirokini ta'minlash kerak. Quyidagi yo'nalishlar bo'yicha taklif va qisqacha tushunchalar berib o'taman.

Yo'nalish	Taklif	Qisqacha tushuncha
O'quv dasturlar	Mehnat bozoriga moslashtirish	Har yili ish beruvchilarning ishtirokida yangilash
Stajirovkalar	Majburiy amaliyot dasturlarini kuchaytirish	Bitiruvchilarda real ish tajribasi shakllanadi
Baholash tizimi	Kompetensiyaviy yondashuvga o'tish	Nazariy emas, amaliy ko'nikmalar baholanishi kerak
Ta'lim – Ish	Ijtimoiy sheriklikni kuchaytirish	Ish beruvchilarni o'quv jarayoniga jalb qilish

Rivojlangan davlatlarda “Recognition of Prior Learning” (RPL) tizimi orqali turli kontekstda o'zlashtirilgan bilim va ko'nikmalar rasmiy ravishda baholanadi va tan olinadi. Ushbu tizim ishga joylashish va malaka oshirishda muhim ahamiyatga ega bo'lib, odamlarning ish bozorida muvaffaqiyatli raqobat qilishiga yordam beradi. O'zbekistonda esa, ushbu jarayonni tartibga soluvchi huquqiy asoslar asta-sekin shakllanmoqda, lekin amaliy mexanizmlar, baholash standartlari va moliyaviy ko'mak tizimi yetarlicha rivojlanmagan.

Ta'lim sifatini baholash va ta'minlash instrumentlari

Ichki va tashqi baholash tizimlari

–Ichki: o'quv muassasa tomonidan amalga oshiriladi.

–Tashqi: mustaqil baholovchi tashkilotlar tomonidan o'tkaziladi (masalan, akkreditatsiya jarayonlari).

Feedback (fikir-mulohaza) tizimlari

–Talabalar, bitiruvchilar va ish beruvchilarning fikri asosida sifat baholanadi.

Elektron jurnal va boshqaruv tizimlari

–Ta'lim jarayonini raqamlashtirish orqali monitoring va tahlil imkoniyatlari kengaytiriladi.

Ichki baholash bo'yicha tavsiyalar:

- O'qituvchilar uchun baholash usullarini tanlashda kompetensiyalarga asoslangan yondashuvni joriy qilish;

- Ichki baholash natijalarini o'quvchilarga tezkor va tushunarli tilda yetkazish;

- Har semestr yakunida ichki baholash asosida rivojlanish xaritasini tuzish;

- Baholashda raqamli texnologiyalarni joriy etish (masalan, onlayn platformalarda avtomatlashtirilgan test tizimlari).

Tashqi baholash bo'yicha tavsiyalar:

- Tashqi baholashni amalga oshiruvchi tashkilotlar faoliyatini qonuniy asosda mustahkamlash;

- Har bir kasb bo'yicha malaka talablari va baholash mezonlarini aniqlashtirish;
- Tashqi baholash natijalari asosida ta'lim muassasalari reytingini e'lon qilish;
- Malaka sertifikatlarini xalqaro darajada tan olinishini ta'minlash.

Xorijiy tajribalar asosida, ya'ni Estoniya, Angliya, AQSH va Germaniya kabi rivojlangan mamlakatlar tajribasidan kelib chiqqan holda, quyidagi muhim jihatlar O'zbekiston uchun ham dolzarbdir:

Estoniya tajribasi: har bir kasb uchun kompetensiyalarni aniq belgilash, o'quv dasturlarini kasbiy standartlarga moslashtirish.

Germaniya tajribasi: "Dual ta'lim tizimi" – nazariy va amaliy ta'lim uyg'unligi.

Amaliy tavsiyalar:

- Har bir kasb uchun milliy kasb standarti va baholash mezonlarini ishlab chiqish;
- Sertifikatlangan malaka markazlarini ko'paytirish va ularning faoliyatini qonuniy tartibga solish;
- Xalqaro baholash tashkilotlari bilan hamkorlikni kengaytirish;
- O'quvchilarni xalqaro sertifikat olish imkoniyatlariga yo'naltirish.

Xulosa: Milliy malaka tizimi ta'lim va mehnat bozorining talablariga mos ravishda kadrlar malakasini baholash va tasdiqlash tizimi sifatida muhim ahamiyatga ega. Ichki va tashqi baholash tizimlari o'quv jarayonining sifatini ta'minlash va kadrlarning malakasini oshirishga xizmat qiladi. Xorijiy tajribalar, xususan, Estoniya tajribasi milliy malaka tizimini rivojlantirishda muhim o'rin tutadi. O'zbekiston Respublikasida amalga oshirilayotgan islohotlar milliy malaka tizimini xalqaro standartlarga moslashtirish va mehnat bozorida raqobatbardosh kadrlarni tayyorlashga qaratilgan. Finlyandiya, AQSh, Janubiy Koreya va Germaniya tajribasiga asoslanib, quyidagi **ijobiy xulosalarga** kelish mumkin:

• **Ichki baholash tizimi** o'quv muassasasining ichki islohotlariga yo'naltirilgan bo'lishi, talaba bilimini emas, balki u erishgan **kompetensiyalarni** aniqlashga xizmat qilishi kerak.

• **Tashqi baholash tizimi** esa, mustaqil, shaffof va xalqaro mezonlarga mos ravishda tashkil etilib, ta'lim sifati ustidan real nazoratni amalga oshirishga xizmat qilishi lozim.

• Har ikki baholash tizimi **Milliy malaka tizimi** asosida integratsiyalashgan holda ishlab, o'quv jarayonini mehnat bozoriga yaqinlashtiradi.

• Baholash jarayonini **raqamlashtirish**, baholovchilarning malakasini oshirish va baholash jarayonini avtomatlashtirish muhim.

Ta'lim sifatini baholash – bu murakkab, lekin hal etiladigan masala. Muvofiqlashtirilgan, kompetensiyaga asoslangan, shaffof va raqamlashtirilgan baholash orqali O'zbekistonning ta'lim tizimi xalqaro standartlarga mos, raqobatbardosh va zamonaviy bo'lishi aniq.

Yakunda aytish mumkinki, ta'limdagi har bir baholash — bu muammoni ko'rsatish emas, uni hal qilish sari tashlangan qadam bo'lishi kerak.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasining "Milliy malaka tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi qaror (PQ-345, 30.09.2024).
2. Improving Uzbekistan's Qualification Systems: Lessons from Estonia. UNESCO. (2025).
3. National Qualifications Frameworks: Guiding Principles and Practices. UNESCO. (2019).
4. Assessment and Learning in National Qualification Systems. ETF. (2021).

XALQARO STANDARTLAR ASOSIDA MASHG‘ULOTLAR MILLIY KLASSIFIKATORINI ISHLAB CHIQISHDA SINGAPUR TAJRIBASI

Xolmirzayev Xamidjon Erkinjon o‘g‘li

Milliy malaka tizimini rivojlantirish instituti

Tarmoq kengashlari bilan ishlash va kasbiy standartlar guruhi yetakchi mutaxassisi

E-mail: khamidjonkholmirzayev@gmail.com

DOI: [10.5281/zenodo.15719907](https://doi.org/10.5281/zenodo.15719907)

Annotatsiya. Ushbu maqolada xalqaro standartlar asosida Mashg‘ulotlar milliy klassifikatorini ishlab chiqishda Singapur tajribasi tadqiq qilingan. Mashg‘ulotlar milliy klassifikatorini ishlab chiqishda mazkur davlat uslubiy yondashuvlari chuqur tahlil qilindi. Tahlillar asosida O‘zbekistonda mashg‘ulotlar milliy klassifikatorini ishlab chiqish mexanizmlari bo‘yicha takliflar va uslubiy tavsiflar keltirilgan.

Kalit so‘zlar: mashg‘ulotlar milliy klassifikatori, mashg‘ulotlar, ko‘nikmalar, ko‘nikmalar darajasi, ko‘nikmalar ixtisoslashuvi, Singapur standart mashg‘ulotlar klassifikatori(SSOC), ISCO-08, asosiy guruh, o‘rtacha guruh, kichik guruh, boshlang‘ich guruh.

THE SINGAPORE EXPERIENCE IN DEVELOPING A NATIONAL OCCUPATIONAL CLASSIFIER BASED ON INTERNATIONAL STANDARDS

Abstract. This article presents thoughts and comments on the Singapore experience in the process of developing the National Occupational Classification. The systematic work carried out by the state in developing the National Classification of Occupations was taken as a model for creating this classification in our republic. Based on foreign experience, the need for this classification in our country was analyzed and a number of proposals were made in this regard.

Keywords: national Classification of Occupations, occupations, skills, skill level, skill specialization, Singapore Standard Classification of Occupations, ISCO-08, major group, middle group, minor group, unit group.

ОПЫТ СИНГАПУРА В РАЗРАБОТКЕ НАЦИОНАЛЬНОГО КЛАССИФИКАТОРА ВИДОВ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ОСНОВЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ

Аннотация. В статье представлены идеи и размышления об опыте Сингапура в разработке национальной классификации профессий. За образец для создания классификатора в нашей республике была взята системная работа государства по разработке Национального классификатора занятий. На основе зарубежного опыта проанализирована необходимость применения данного классификатора в нашей стране и выдвинут ряд предложений по этому поводу.

Ключевые слова: национальная классификация профессий, профессии, навыки, уровни навыков, специализация навыков, Сингапурская стандартная классификация профессий, ISCO-08, старшая группа, средняя группа, младшая группа, начальная группа.

Mashg'ulotlar milliy klassifikatori – bu mamlakatimizdagi ish yoki mashg'ulot faoliyat turlarini tizimli va iyerarxik tarzda klassifikatsiyalash uchun statistik faqat statistik emas! klassifikator hisoblanadi. Mashg'ulotlarning milliy klassifikatori iqtisodiyotda amalga oshirilayotgan mehnat faoliyatlarining qaysi mashg'ulotlarga, mashg'ulotlarni esa qaysi mashg'ulotga oid guruhlariga tegishli ekanligini aniqlash uchun asos yaratadi. Bu esa mashg'ulotlarning qamrovi, darajasi va chegaralari bo'yicha ishga joylashish, ijtimoiy himoya, mashg'ulotga oid ta'lim, mashg'ulotga oid malaka kabi sohalarda turli tomonlarning axborot ehtiyojlarini qondirishga xizmat qiladi. Mashg'ulotlarning milliy klassifikatorida mamlakatimiz hududida mavjud va qo'llanilayotgan mashg'ulotlar nomlarini aks ettiriladi va ular bajariladigan ish turiga qarab ko'nikma darajasi va ixtisoslashuvi bo'yicha klassifikatsiyalanadi.

Mamlakatimizda dastlab Mashg'ulotlarning xalqaro standart klassifikatoridan to'g'ridan-to'g'ri foydalanilgan. Bugungi kunga qadar mashg'ulotlarni klassifikatsiyalash uchun Xalqaro mehnat tashkiloti tomonidan ishlab chiqilgan Mashg'ulotlarning xalqaro standart klassifikatori (MXSK-1988) asosida O'zbekiston Respublikasi mashg'ulotlar milliy standart tasniflagichi (O'z DT 008:2000) ishlab chiqilgan. 2008-yilda Xalqaro mehnat tashkiloti tomonidan mashg'ulotlarning xalqaro standart klassifikatorining yangilangan MXSK-2008 versiyasi ishlab chiqildi va amaliyotga joriy etilgan. O'zbekiston Respublikasi mashg'ulotlar milliy standart tasniflagichi (O'z DT 008:2000) MXSK-2008 asosida qayta takomillashtirilmaganligi natijasida ushbu klassifikator amalda foydalanishdan chiqib ketdi. Mashg'ulotlar milliy klassifikatorini o'rniga Xizmatchilarning asosiy lavozimlari va ishchilar kasblari klassifikatoridan foydalanish yo'lga qo'yildi. Unda mehnat bozorida kasb va lavozimlar ro'yxat shaklida keltirilgan hamda Respublikamizdagi barcha kasb va lavozimlar qamrab olinmagan. Bundan tashqari, ushbu klassifikator MXSK asosida ishlab chiqilmaganligi sababli kasb va lavozimlarni klassifikatsiyalash va xalqaro talablarga moslashtirish imkoniyati cheklangan.

Mashg'ulotlarning milliy klassifikatorini ishlab chiqishning yana bir zaruriyati shundaki, ushbu klassifikator ishlab chiqilishi davlatimiz hududidagi barcha kasb va lavozimlarning xorijiy davlatlar bilan hamkorlikda o'zaro moslik shartlariga javob berishini ta'minlaydi. Undan tashqari, ushbu klassifikator quyidagi maqsadlarda ishlab chiqilishi zarur:

- Aholini ro'yxatga olishni amalga oshirish;
- Xorijiy fuqarolarni ish bilan ta'minlash;
- Davlat xizmatchisi lavozimlarining tavsiflari;
- Ta'limni rejalashtirish;
- Karyera yo'nalishi;
- Bo'sh ish o'rinlari katalogini yaratish;
- Statistik ma'lumotlarni to'plash, taqqoslash va tahlil qilish;
- Inson resurslarini boshqarish;
- Ishga joylashtirish xizmatlari;
- Yangi xodimlarni ishga yollash;
- Xodimlarga haq to'lash — ish haqi tizimlari;
- Mehnat bozori ehtiyojlarini prognozlash.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024-yil 30-sentyabrdagi “O‘zbekiston Respublikasi milliy malaka tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida” gi PQ-345-son qarorida Mashg‘ulotlarning xalqaro standart klassifikatori (MXSK-2008)dan kelib chiqib Mashg‘ulotlarning milliy klassifikatori ilmiy faoliyatga oid davlat dasturlari doirasida ilmiy izlanishlar o‘tkazish uchun ajratiladigan grantlar asosida ishlab chiqilishi va belgilangan tartibda tasdiqlanishini belgilangan².

Yuqorida keltirilgan maqsadlar va mazkur klassifikator ishlab chiqilishining normativ-huquqiy hujjat bilan belgilanishi uning zarurligi va ahamiyati katta ekanligini bildiradi. Shu sababdan, Mashg‘ulotlar milliy klassifikatorini ishlab chiqishda xorijiy davlatlar tajribalarini o‘rganish va tahlil qilish muhim ahamiyat kasb etadi.

Shunday mamlakatlardan Singapur davlati o‘zining Singapur standart mashg‘ulotlar klassifikatorini (SSOC) ilk marta 2000-yilda ishlab chiqqan hamda har besh yilda mehnat bozorining zamonaviy talablari va tendensiyalariga asosan yangilab takomillashtirib boradi. Faqatgina 2020-yilda taqdim etilgan SSOC 2024-yilga kelib yangilandi. Singapur statistika departamenti milliy statistika standartlarini ishlab chiqadi va ularni Singapurda qabul qilish va ishlatishga yordam beradi. Statistik ma‘lumotlarni to‘plash, tahlil qilish va tarqatishda ushbu standartlarning qabul qilinishi va qo‘llanilishi ma‘lumotlarning izchilligi va taqqoslanishini ta‘minlaydi, tegishli va mazmunli tahlil, shuningdek ma‘lumotlar almashishni osonlashtiradi.³

Singapur standart mashg‘ulotlar klassifikatori (SSOC) mashg‘ulotlarni tasniflash uchun milliy standartdir. SSOC aholini ro‘yxatga olish, uy xo‘jaliklarini o‘rganish va ma‘muriy ma‘lumotlar bazalari uchun ishlatiladi. SSOC Xalqaro mehnat tashkiloti (ILO) tomonidan ishlab chiqilgan Mashg‘ulotlarning xalqaro standart klassifikatorining (ISCO) asoslari va tamoyillarini qabul qiladi. U mehnat bozoridagi o‘zgarishlarni, xususan, yangi mashg‘ulotlarning paydo bo‘lishini aks ettirish va xalqaro standartdagi o‘zgarishlarga muvofiq ravishda qayta ko‘rib chiqiladi va yangilanadi.

SSOC-2024 SSOC-2020 nashrining asosiy klassifikatsiyalash tamoyillarini saqlab qoladi. SSOC 2024-da paydo bo‘layotgan mashg‘ulotlarni, ayniqsa Infokommunikatsiya texnologiyalari sohasida aks ettirish uchun yangi kodlar yaratilgan. Eskirgan kodlar olib tashlandi va klassifikatorni yaxshiroq tushunish va to‘g‘ri foydalanishni osonlashtirish uchun turli mashg‘ulotlarning doirasiga aniqlik kiritish uchun batafsil ta‘riflar kuchaytirilgan. SSOCni ko‘rib chiqish ko‘plab agentliklar, ya‘ni Singapur statistika departamenti, Kiebr xavfsizlik agentligi, Iqtisodiy rivojlanish kengashi, Infocomm ommaviy axborot vositalarini rivojlantirish boshqarmasi, Ta‘lim vazirligi, Sog‘liqni saqlash vazirligi, Mehnat vazirligi, Singapur moliya ma‘muriyati, Davlat xizmati bo‘limi, SkillsFuture Singapur va Workforce Singapur vakillaridan iborat ishchi guruh tomonidan amalga oshirilgan. Boshqa vazirliklar va qonuniy kengashlarning takliflari ham kiritilgan.

Singapur standart mashg‘ulotlar klassifikatori (SSOC) mashg‘ulotlarni tasniflashni talab qiladigan ma‘lumotlarni (masalan, ro‘yxatga olish, so‘rovlar, ma‘muriy yozuvlar) to‘plashda foydalanish uchun mo‘ljallangan. Shuningdek, u demografik, ijtimoiy va mehnat statistikasini o‘z ichiga olgan keng ko‘lamli statistikani tuzish, taqdim etish va tahlil qilishda qo‘llaniladi. SSOCning doimiy dolzarbligini ta‘minlash uchun klassifikator ishchi kuchidagi so‘nggi o‘zgarishlarni hisobga olgan holda muntazam ravishda qayta ko‘rib chiqiladi va yangilanadi. Singapur Statistika Departamenti (DOS) SSOCni qayta ko‘rib chiqishda ishchi guruhga rahbarlik qiladi va klassifikatorni yangilash bo‘yicha davlat idoralariga maslahat beradi. Muzokaralar va

maslahatlashuvlar SSOC mashg'ulot ma'lumotlarining foydalanuvchilari va ishlab chiqaruvchilarining tasniflash ehtiyojlarini qondirishda davom etishini ta'minlaydi.

SSOCning oldingi nashrlariga o'xshab, SSOC 2024 xalqaro taqqoslanish uchun Xalqaro mehnat idorasining 2008-yilgi Mashg'ulotlarning xalqaro standart klassifikatorining (ISCO-08) asosiy strukturasini qabul qiladi, milliy talablar va sharoitlarni hisobga olgan holda tegishli o'zgartirishlar kiritiladi.

SSOCning oxirgi nashrida oldingi nashrlarda ishlatilgan "ko'nikma ixtisoslashuvi" va "ko'nikma darajasi" atamaları mos ravishda "keng qamrovli kasb ixtisoslashuvi" va "keng qamrovli kasb darajasi" bilan almashtirilgan, biroq ular bir xil ma'noga ega. Shuningdek, so'nggi nashrda yangi va rivojlanayotgan mashg'ulotlar, xususan, Axborot-kommunikatsiya texnologiyalari sohasidagi mashg'ulotlar qo'shilgan. Klassifikatorni kodlash va foydalanishni osonlashtirish uchun 50 ga yaqin kodlar uchun batafsil ta'riflar qo'shimcha ma'lumotlar bilan boyitilgan.⁵

Singapur standart mashg'ulotlar klassifikatori tuzilishi

Singapur standart mashg'ulotlar klassifikatori (SSOC) loyihasini ishlab chiqishda ISCO-08 xalqaro klassifikatordan foydalanish o'rinli bo'ladi. Chunki ISCO-08 klassifikatori butun dunyoda mashg'ulotlarni tasniflash uchun ishlab chiqarilgan hujjatlar uchun eng samarali va keng tarqalgan hujjat hisoblanadi. Singapur standart mashg'ulotlar klassifikatori klassifikatsiyalash usulini chuqur tahlil qilish uchun avvalo biz kasb-lavozim va mashg'ulot tushunchalari mohiyatini ko'rib chiqish zarur. Quyida ikki atamaning ISCO-08 hujjatiga ko'ra ta'rif berilgan:

Kasb-lavozim — bu bir shaxs tomonidan bajarilgan yoki bajarilishi kerak bo'lgan vazifalar va majburiyatlar to'plami, shu jumladan ish beruvchi yoki o'z-o'zini ish bilan ta'minlash deb belgilanadi.

Mashg'ulot esa ish o'rnida bajariladigan ish turini anglatadi. Mashg'ulot tushunchasi asosiy vazifalar va majburiyatlar yuqori darajada o'xshashlik bilan tavsiflanadigan kasb va lavozimlar to'plami deb ta'riflanadi. Masalan, xususiy avtobus haydovchisi va jamoat avtobusi boshqaruvchisi ikki xil kasb hisoblansa-da, ammo asosiy vazifalar va majburiyatlar bir xilligi sababli bitta mashg'ulotga birlashadi. Ya'ni mashg'ulot tushunchasi o'z ichiga kasb va lavozimlarni qamrab oladi hamda ushbu asosni tushunish mashg'ulotlar klassifikatorini yaratishda muhim asos vazifasini bajaradi

Yuqori aytganimizdek, Singapur davlati o'zining mashg'ulotlar klassifikatorida "keng qamrovli kasbiy ixtisoslashuv" va "keng qamrovli kasb darajasi" mashg'ulotlarni guruhlariga ajratish uchun ishlatilgan. Quyida ushbu atamalarning ma'nosiga to'xtalib o'tamiz:

Keng qamrovli kasbiy ixtisoslashuv mashg'ulot guruhlarini ikki- hamda to'rt xonali darajalarda ajratish uchun ishlatiladi. Unda har bir asosiy guruh ichida mashg'ulotlar o'rtacha guruhlariga, kichik guruhlariga va boshlang'ich guruhlariga qanday taqsimlanganligi belgilanadi. Keng qamrovli kasbiy ixtisoslashuv talab qilinadigan bilim sohasi, ishlatiladigan asboblari va texnikalar, ishlangan materiallar, shuningdek ishlab chiqariladigan tovarlar va xizmatlar turlari bilan belgilanadi.

Keng qamrovli kasb darajasi esa mashg'ulotda bajarilishi kerak bo'lgan vazifalar va majburiyatlarning murakkabligi va qamrovining indikatori sifatida belgilanadi. Keng qamrovli kasb darajasi vazifa va majburiyatlarni malakali bajarish uchun zarur bo'lgan rasmiy ta'limni, norasmiy ish joyida olingan ta'lim miqdori va / yoki tegishli mashg'ulotdagi tajriba (rasmiy ta'lim o'rnini bosishi mumkin) va tegishli vazifalar va majburiyatlarning turi / murakkabligini hisobga oladi. Keng qamrovli kasb darajasi har bir asosiy guruh uchun birinchi darajali kodlashdagi mashg'ulotlarning tabiatini belgilash uchun ishlatiladi.

Oʻnta asosiy guruh va toʻrtta keng qamrovli kasb darajasi oʻrtasidagi munosabatlar quyidagi jadvalda umumlashtirilgan.

T/r	Asosiy guruh	Keng qamrovli kasb darajasi
1	Rahbarlar	Mos emas
2	Professional — mutaxassislar	4, va ehtimol 3
3	Mutaxassislar va texniklar	3, va ehtimol 4
4	Hujjatlarni tayyorlash va rasmiylashtirish, hisobga olish va xizmat koʻrsatish bilan shugʻullanuvchi xodimlar	
5	Savdo va xizmat koʻrsatish sohasi xodimlari	2
6	Qishloq va oʻrmon xoʻjaligi, baliqchilik sohalari malakali xodimlari	
7	Sanoat, qurilish va shu kabi soha malakali ishchilar	
8	Sanoat uskunalari va dastgohlari yigʻuvchilari va operatorlari	
9	Malakasiz ishchilar	1
X	Boshqa joyda tasniflanmagan ishchilar	Mos emas

Klassifikator strukturasi

SSOC-2024 beshta guruhlash shaklini oʻz ichiga oladi, yaʼni asosiy guruh, oʻrtacha guruh, kichik guruh, boshlangʻich guruh va mashgʻulotlar:

Asosiy guruhlar (bir xonali yoki alifbo kodlari) eng yuqori darajadagi mashgʻulot darajasidir va bajarilgan ishlarning muayyan turlaridan koʻra kengroq sohalarni ifodalaydi. 10 ta asosiy guruhlar mavjud, shu jumladan turli mashgʻulot guruhlari uchun toʻqqizta raqamli guruhlar, ularning har biri 1 dan 9 gacha tegishli bir raqam bilan aniqlanadi hamda boshqa joyda tasniflanmagan mashgʻulotlar uchun X guruhi.

Oʻrtacha guruhlar (ikki xonali kodlar) asosiy guruhlarning boʻlinmalari, masalan, Asosiy guruh 2 “Professional” ichidagi Oʻrta guruh 21 “Fan va texnika sohasida professional-mutaxassislar”.

Kichik guruhlar (uch xonali kodlar) oʻrta guruhlar ichidagi boʻlinmalardir, masalan, Oʻrta guruh 21 “Fan va texnika sohasida professional-mutaxassislar” ichidagi Kichik guruh 214 “Muhandislik mutaxassislari”

Boshlangʻich guruhlar (toʻrt xonali kodlar) kichik guruhlarning boʻlinmalari. Boshlangʻich guruhlarning tasnifi kichik guruhlarga qaraganda koʻproq va batafsil boʻladi, masalan, Kichik guruh 214 “Muhandislik mutaxassislari” tarkibidagi Boshlangʻich guruh 2142 “Qurilish muhandislari”.

Mashgʻulotlar (besh xonali kodlar) — bu birlik guruhlarning boʻlinmalari va SSOC-dagi eng batafsil guruhlar.

Quyidagi jadvalda har bir asosiy guruhdagi kichik guruhlar soni keltirilgan:

T/r	Asosiy guruh	Oʻrtacha Guruh	Kichik Guruh	Boshlangʻich guruhi	Mashgʻulotlar
1	Rahbarlar	4	11	34	82

2	Professional — mutaxassislar	6	29	104	308
3	Mutaxassislar va texniklar	7	29	82	216
4	Hujjatlarni tayyorlash va rasmiylashtirish, hisobga olish va xizmat ko'rsatish bilan shug'ullanuvchi xodimlar	5	9	23	60
5	Savdo va xizmat ko'rsatish sohasi xodimlari Qishloq va o'rmon xo'jaligi, baliqchilik sohalari malakali xodimlari	5	15	38	86
6	Sanoat, qurilish va shu kabi soha malakali ishchilar	2	4	7	11
7	Sanoat uskunalari va dastgohlari yig'uvchilari va operatorlari	5	19	63	94
8	Malakasiz ishchilar	3	17	39	79
9	Boshqa joyda tasniflanmagan ishchilar	5	12	24	65
X	Rahbarlar	-	-	-	5
	Hammasi	42	145	414	1,006

Klassifikatordagi mashg'ulotlarning turli darajalarini belgilash uchun raqamli yoki alfa-raqamli besh xonali kodlash tizimi ishlatiladi. Raqamlash tizimi iyerarxik xarakterga ega bo'lib, eng yuqori agregatsiya darajasidan (bir xonali) eng batafsil darajaga (besh xonali) bo'linib boradi. Bu foydalanuvchilarga ma'lumotlarni zarur bo'lgan tafsilotlar darajasiga qarab jadval yaratish, tahlil qilish va nashr qilish uchun moslashuvchanlikni beradi. Asosiy guruh 2 ostidagi turli darajalarga misol quyida keltirilgan.

Tasniflash darajasi	Tasniflash nomi	Tasniflash kodi
Asosiy guruh	Professional-mutaxassislar	2
O'rtacha guruh	Fan va texnika sohasida professional-mutaxassislar	21
Kichik guruh	Elektrotexniklardan tashqari texnika sohasidagi professional-mutaxassislar	214
Boshlang'ich guruh	Sanoat va fuqarolik qurilishlari muhandislari	2142
Mashg'ulot	Fuqarolik qurilishlari muhandislari	21421
	Sanoat qurilishlari muhandislari	21422

Kodlash sxemasi

Odatda, klassifikatordagi mashg'ulotlarning ma'lum bir darajasi keyingi klassifikatsiyalash darajasida guruhlariga yoki mashg'ulotlarga bo'linmagan hollarda, keyingi 0 darajadagi yagona guruh yoki mashg'ulot uchun kodning oxirgi raqami "0" bo'ladi. Bu to'rt va

besh xonali darajalarda uchun amal qiladi. Masalan, "Ma'muriy va yordamchi xizmatlarni ko'rsatishda ishtirok etadigan kotiblar" boshlang'ich guruhi 4120 sifatida kodlangan, chunki "Kotiblar (umumiy profildagi)" (412 kodi) faqat bitta boshlang'ich guruhini o'z ichiga oladi. Boshqa tomondan, ikki va uch xonali darajalarda "0" uning o'rniga nazorat toifasini bildirish uchun ishlatilishi mumkin. Masalan, o'rta guruh "Ofis texnikalariga xizmat ko'rsatish xizmatchilari" (40-kod) 4-asosiy guruh "Hujjatlarni tayyorlash va rasmiylashtirish, hisobga olish va xizmat ko'rsatish bilan shug'ullanuvchi xodimlar" dagi yagona kichik guruh emas.⁷

Bir xonali darajadan tashqari ma'lum bir agregatsiya darajasida, tegishli darajadagi oxirgi raqamli holatda paydo bo'lgan "9" raqami tegishli darajada guruhlangan qoldiq mashg'ulotlarni bildiradi. Ushbu qoldiq toifalar odatda alohida kodni oqlash uchun yetarlicha ahamiyatga ega bo'lmagan mashg'ulot guruhlarining kamroq tarqalgan turlarini o'z ichiga oladi. Bunday kodlarning tavsifi odatda ikki xonadan to'rt xonagacha bo'lgan darajalarda "boshqa joyda tasniflanmagan" atamasi va besh xonali darajada "b.j.t." qisqartmasi bilan tugaydi.

Batafsil tavsiflar, alifbo indeksi va taqqoslamalar jadvallari

Mashg'ulotlar (besh xonali kod) va boshlang'ich guruhlar (to'rt xonali kod) uchun batafsil ta'riflar mavjud. Mashg'ulotning ta'rifi (besh xonali kod) foydalanuvchilarga turli mashg'ulotlarni ajratishga yordam berish uchun ishchilarning asosiy vazifalari va majburiyatlarini tavsiflovchi qisqacha bayonotni o'z ichiga oladi. Boshlang'ich guruhining ta'rifi ishchilarning asosiy vazifalari va majburiyatlarini tavsiflovchi qisqacha bayonotini va vazifalarning batafsil ro'yxatini o'z ichiga oladi. Vazifalar mashg'ulot uchun keng tarqalgan bo'lmasa, ular bayonotlarda "mumkin" so'zi bilan malakalanadi. Masalan, o'qitish menejeri uchun mashg'ulot ta'rifi:

Mashg'ulot 12123 Trening menejeri

Trening menejeri tashkilot xodimlarining o'qitish va rivojlantirish bo'yicha faoliyatini rejalashtiradi, boshqaradi va muvofiqlashtiradi. Shuningdek, u yangi o'quv modullarini ishlab chiqishi va ushbu dasturlarni rejalashtirish va amalga oshirish bilan bog'liq barcha tadbirlarni nazorat qilishi mumkin.

Singapur standart mashg'ulotlar klassifikatori (SSOC) alifbo indeksi mashg'ulotlarni tasvirlash uchun ishlatiladigan keng tarqalgan sarlavhalarni o'z ichiga oladi. Bu foydalanuvchilarga muqobil mashg'ulot unvonlarini, shu jumladan Singapur ko'nikmalar doirasi ish rollarini klassifikator strukturasida ishlatiladigan asosiy mashg'ulot nomlari bilan bog'lash imkonini beradi.

Klassifikator prinsiplari

Klassifikator prinsiplari SSOC 2024 tuzilishi va qo'llanilishi uchun asos bo'ladi. Singapur standart mashg'ulotlar klassifikatori (SSOC)ning asosiy maqsadi fuqarolik ishlaydigan aholining barcha mashg'ulotlarini tasniflashdir, ammo qurolli xizmatlarda bo'lganlar va X3000 va X4000 mashg'ulotlaridagi chet el diplomatik xodimlarining kollektiv tasnifi qoidalari bundan mustasno. Bu uy bekalari, kunduzgi talabalar, nafaqaxo'rlar va ixtiyoriy / ish haqi bo'lmagan ijtimoiy ishchilar kabi ishchi kuchidan tashqaridagi shaxslarga nisbatan qo'llanilmaydi. Mashg'ulotlar bajarilgan ish turiga ko'ra tasniflanadi. Bir xil asosiy vazifa va majburiyatlarni bajaradigan shaxslar ish tajribasi, ish holati va malakasidan qat'i nazar, bir xil mashg'ulot guruhiga tasniflanadi. Keng qamrovli kasb darajasi mashg'ulot qayerda tasniflash kerakligi haqida foydali ko'rsatma beradi. Shu bilan birga, shuni ta'kidlash kerakki, mashg'ulot qayerga tasniflash kerakligini aniqlashda ishning asosiy vazifalari va majburiyatlari keng qamrovli kasb darajasidan ustundir.

Takliflar

Singapur tajribasidan kelib chiqib, O'zbekiston hududida Mashg'ulotlarning milliy klassifikatorini ishlab chiqilishi jarayonida quyidagilar taklif qilanadi:

O'zbekiston Respublikasi ham Mashg'ulotlarning milliy klassifikatorini ishlab chiqishda Mashg'ulotlarning xalqaro standart klassifikatoridan (ISCO-08) foydalanishi maqsadga muvofiq hisoblanadi.

Singapur standart mashg'ulotlar klassifikatoridan (SSOC) farqli ravishda, "ko'nikma ixtisoslashuvi" va "ko'nikma darajasi" atamalarini ishlatish davlatimiz mashg'ulotlar klassifikatoriga mos bo'lishi mumkin. Chunki ushbu atamalar dunyoning ko'plab davlatlari tomonidan qabul qilingan va xalqaro moslik darajalariga javob beradi.

O'zbekiston Respublikasida ishlab chiqiladigan Mashg'ulotlarning milliy klassifikatori shu strukturadan foydalanish maqsadga muvofiq bo'ladi hamda mashg'ulotlar guruhidan so'ng kasb va lavozimlarni keltirish zarur bo'lishi mumkin. Shunda klassifikator quyidagi ko'rinishda bo'ladi:

1. Asosiy guruh;
2. O'rtacha guruh;
3. Kichik guruh;
4. Boshlang'ich guruh;
5. Mashg'ulotlar guruhi;
6. Kasb va lavozimlar ro'yxati.

Klassifikator kodlash sxemasida 6 darajali kodlash sxemasidan foydalanish maqsad muvofiq bo'ladi. Singapur standart mashg'ulotlar klassifikatori (SSOC) kabi ishlab chiqiladigan klassifikator quyidagi ko'rinishda bo'lishi mumkin:

Tasniflash darajasi	Tasniflash nomi	Tasniflash kodi
Asosiy guruh	Professional-mutaxassislar	2
O'rtacha guruh	Fan va texnika sohasida professional-mutaxassislar	21
Kichik guruh	Elektrotexniklardan tashqari texnika sohasidagi professional-mutaxassislar	214
Boshlang'ich guruh	Sanoat va fuqarolik qurilishlari muhandislari	2142
Mashg'ulot	Fuqarolik qurilishlari muhandislari	214201
	Sanoat qurilishlari muhandislari	214202
		
Kasb va lavozimlar	Arxitektor	21420101
	Qurilish texnologii	21420102
	Geodezist	21420103
	Qurilish konstruktori	21420104
	Loyihalovchi muhandis	21420105
	Smeta mutaxassisi	21420106
	Qurilish nazoratchisi (texnik nazoratchi)	21420107
		

Singapur tajribasi shuni ko'rsatmoqdaki, O'zbekiston hududida Mashg'ulotlarning milliy klassifikatorini ishlab chiqilishi milliy malaka tizimini rivojlantirishda muhim ro'l o'ynaydi. Ya'ni bu klassifikator ishlab chiqilishi orqali respublikamiz hududidagi kasb va lavozimlar,

malaka va ko'nikmalar, tajriba va mahoratlarni boshqa xorijiy davlatlar tomonidan tan olinishi uchun ham ushbu klassifikator ko'prik vazifani bajaradi.

Ikkinchidan, statistika va aholini ro'yxatga olish jarayonlarini takomillashtirish va raqamli texnologiyalar bilan integratsiya qilish jarayonini jadallashtiradi. Shu munosabat bilan, klassifikator ishlab chiqish jarayonini hukumat tomonidan grantlar va istiqbolli loyihalarni qo'llab-quvvatlovchi tashkilotlar tomonidan ham moliyaviy, ham huquqiy-institutsional jihatdan yordam berilishi uni yaratish va amaliyotga qo'llashni tezlashtiradi.

Uchinchidan, Singapur iqtisodiyotining yuqori darajada rivojlanishida ham ushbu klassifikator ajralmas qismi bo'lgan hamda bu klassifikatorning mavjud bo'lishi kasb va lavozimlarning aniq o'rni va vazifalarini yoritilishiga hissa qo'shgan. Ya'ni, Mashg'ulotlarning milliy klassifikatori tarmoq malaka ramkalari, kasbiy standartlar va ta'lim dasturlarida mashg'ulotlarning ko'nikma darajalari va ixtisosligini ochib beradi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi milliy malaka tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risidagi Prezidentining qarori, 30.09.2024-yildagi PQ-345-son
2. Singapore Department of Statistics. *Singapore Statistics*: SSOC-2024
3. ILO. *International Labour Organization*: ISCO-08, Recent
4. ILOSTAT. *Classification of Occupations* 2025 <https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/classification-occupation/>
5. ILOSTAT. *Classification of Occupations* 2025 <https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/classification-occupation/>
6. Singapore Department of Statistics. *SSOC – Singapore Standard Occupational Classification* 2025 <https://www.singstat.gov.sg/standards/standards-and-classifications/ssoc>
7. Singapore Department of Statistics. *SSOC 2024 Report* [Internet]. 2025 https://www.singstat.gov.sg/-/media/files/standards_and_classifications/occupational_classification/ssoc2024report.ashx

GENDER TENGLIKNI TA'MINLASHDA MARTABA O'SISHINING TUTGAN O'RNI

Xojiyeva Zarnigor Odil qizi

Milliy Malaka tizimini rivojlantirish instituti

Tarmoq kengashlari bilan ishlash va kasbiy standartlar guruhi yetakchi mutaxassis

E-mail: zarnigorxojiyeva06@gmail.com

DOI: [10.5281/zenodo.15719938](https://doi.org/10.5281/zenodo.15719938)

Annotatsiya. Maqolada ayollarning martaba o'sishi va gender tenglik ta'minlashdagi roli tahlil qilinadi. O'zbekiston qonunlari va siyosati misolida ayollarning rahbarlikka tayyorlanishi va kasbiy rivojlanishi ko'rib chiqilgan. Ayollarning mehnatdagi faolligi jamiyat rivoji uchun muhim ekani qayd etiladi.

Kalit so'zlar: martaba o'sishi, tajriba, raqobat, motivatsiya, kasb tanlash, malaka oshirish, professional malaka, ijtimoiy rivojlanish, kasbiy faoliyat, ayollar karyerasi, gender tenglik, milliy malaka tizimi.

THE ROLE OF CAREER GROWTH IN ENSURING GENDER EQUALITY

Abstract. The article analyzes the role of women in career growth and ensuring gender equality. The preparation of women for leadership and professional development is considered on the example of the laws and policies of Uzbekistan. It is noted that the activity of women in labor is important for the development of society.

Keywords: career growth, experience, competition, motivation, choice of profession, advanced training, professional qualifications, social development, professional activity, women's career, gender equality, national qualification system.

РОЛЬ КАРЬЕРНОГО РОСТА В ОБЕСПЕЧЕНИИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

Аннотация. В статье анализируется роль женщин в карьерном росте и обеспечении гендерного равенства. Подготовка женщин к лидерству и профессиональному развитию рассматривается на примере законов и политики Узбекистана. Отмечается, что активность женщин в труде важна для развития общества.

Ключевые слова: карьерный рост, опыт, конкуренция, мотивация, выбор профессии, повышение квалификации, профессиональная квалификация, социальное развитие, профессиональная деятельность, женская карьера, гендерное равенство, национальная система квалификаций.

Martaba – bu shaxsning o'rganishi, ish va hayotning boshqa jabhalari orqali metaforik "sayohat"i hisoblanadi. Martabani aniqlashning bir qancha usullari mavjud va bu atama turli usullarda qo'llanadi., balki shaxsiy kamolot, ijtimoiy mavqe va moliyaviy barqarorlikka ham bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Martaba o'sishi insonning kasbiy hayotidagi uzviy va strategik jarayondir. U faqatgina lavozim o'zgarishi yoki ish faoliyatida yuqori pog'onalariga ko'tarilish bilan cheklanmaydi. Aksincha, martaba taraqqiyoti shaxsning kasbiy bilim, ko'nikma va kompetensiyalarini doimiy ravishda rivojlantirib borishi, o'zini professional sohada namoyon etishi hamda jamiyatda barqaror ijtimoiy maqomga ega bo'lishi bilan chambarchas bog'liqdir. Ushbu jarayon individual taraqqiyot va mehnat bozori ehtiyojlari o'rtasidagi muvozanatni ta'minlashda muhim omil sifatida qaraladi.

Martaba rivojlanishiga oid ilmiy nazariyalar ichida Amerikalik psixolog Donald Superning hayot bosqichlariga asoslangan yondashuvi alohida o'rin egallaydi. U martaba jarayonini inson hayotining turli bosqichlariga bog'lab, beshta asosiy davrga – o'rganish, tajriba orttirish, mustahkamlash, saqlash va nafaqaga chiqish bosqichlariga ajratgan. Bu bosqichlar insonning kasbiy hayotida kechadigan tabiiy, tizimli va izchil jarayonlarni ifodalaydi. Shuningdek, Hollandning Kasbiy tanlov nazariyasi, Levinsonning Hayot bosqichlari nazariyasi va Mark Savickasning Martaba konstruksiyasi nazariyalari ham ushbu sohada muhim o'rin tutadi.

O'zbekiston Respublikasida martaba rivojlanishiga oid davlat siyosati, xususan, 2022-yil 7-martda qabul qilingan PF-87-sonli Prezident farmoni – "Oila va xotin-qizlarni tizimli qo'llab-quvvatlashga doir ishlarni yanada jadallashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi hujjat asosida amalga oshirilgan islohotlar ham martaba rivojlanishini ta'minlashda muhim ahamiyat kasb etadi. Ushbu farmon ayollarning ijtimoiy-siyosiy faolligini oshirish, rahbarlik lavozimlarida ularning ishtirokini kengaytirish va gender tengligini ta'minlashga qaratilgan muhim tashabbus bo'lib, hozirgi kunda ayollar jamiyat taraqqiyotiga munosib hissa qo'shib, o'zini doimiy ravishda rivojlantirishmoqda.

Zamonaviy mehnat bozorining ehtiyojlariga moslashish, malakalarni modernizatsiya qilish, shuningdek, ayollarning martaba rivojlanishini qo'llab-quvvatlash bugungi davrda dolzarb

masalalardan biriga aylangan. Bu yo‘nalishda kasbiy rivojlanishni rag‘batlantiruvchi tizimli yondashuvlar va davlat tomonidan ko‘rilayotgan chora-tadbirlar muhim ahamiyat kasb etmoqda. Mehnat bozorida zarur bo‘lgan kompetensiyalarni shakllantirish va ularni doimiy takomillashtirish orqali kasbiy o‘shish va lavozimlarda ko‘tarilish imkoniyatlari kengayib bormoqda.

Ayniqsa, ayollarning ishga joylashishi, malaka oshirishi va rahbarlik lavozimlarida faol ishtirok etishini qo‘llab-quvvatlaydigan mexanizmlar ularning kasbiy salohiyatini to‘laqonli ro‘yobga chiqarishga xizmat qilmoqda.

Ushbu maqolada ayollar martabasining rivojlanishiga ta’sir qiluvchi huquqiy va institutsional asoslar tahlil qilinadi, shuningdek, ayollarni qo‘llab-quvvatlashga qaratilgan davlat dasturlari va islohotlarning ijtimoiy hamda iqtisodiy ahamiyati yoritiladi.

Martaba rivojlanishi inson hayotida muhim o‘rin tutadi, chunki u shaxsiy va kasbiy o‘shishning asosiy omillaridan biri hisoblanadi. Bu jarayon nafaqat shaxsiy muvaffaqiyatni, balki jamiyat va tashkilotlarning umumiy taraqqiyotini ham ta’minlaydi. Milliy malaka tizimi esa bu jarayonni qo‘llab-quvvatlaydi va tizimli ravishda malakali kadrlarni tayyorlashga, ularning kompetensiyalarini oshirishga, mehnat bozorida raqobatbardosh bo‘lishlarini ta’minlashga yordam beradi. Quyida martaba rivojlanishining asosiy ahamiyatli jihatlari va Milliy malaka tizimining bu boradagi o‘rni keltirilgan:

Shaxsiy rivojlanish va o‘z-o‘zini anglash — Martaba rivojlanishi insonning bilim va ko‘nikmalarini oshirishga, yangi tajriba orttirishiga yordam beradi.

Professional muvaffaqiyat va barqarorlik — Doimiy rivojlanish va yangi bilimlarni egallash shaxsga mehnat bozorida raqobatbardosh bo‘lish imkonini yaratadi. Milliy malaka tizimi orqali martaba rivojlanishini rejalashtirish, yuqori malaka va kasbiy ko‘nikmalarni egallash imkonini beradi. Shaxsning kasbiy malakasi oshgani sayin, u yuqori lavozimlarga ko‘tarilish, maoshning oshishi va professional barqarorlikka erishishga yordam beradi.

Moliyaviy farovonlik — Martaba rivojlanishi orqali inson o‘z daromadini oshirishi va moliyaviy barqarorlikka erishishi mumkin. Ayniqsa, ayollar uchun kasbiy ko‘nikmalarni muntazam takomillashtirish, yangi malakalarni egallash va mehnat bozorida faol ishtirok etish orqali iqtisodiy mustaqillikka erishish imkoniyati kengaymoqda. Yuqori malaka va boy tajriba orqali inson yuqori daromad manbalarini yaratadi va kasbiy jihatdan o‘z o‘rnini mustahkamlab boradi.

Ijtimoiy maqom va obro‘ — Muvaffaqiyatli martaba insonning jamiyatdagi ijtimoiy maqomini oshiradi. Ayollar uchun kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini kengaytirishga qaratilgan huquqiy va institutsional mexanizmlar mavjud bo‘lib, ular ayollarning jamiyatdagi nufuzini oshiradi. Bu esa o‘z sohasida ekspert sifatida tan olinish, rahbarlik lavozimlariga ko‘tarilish va jamiyatda ijobiy imij shakllantirishga xizmat qiladi.

Tashkilot va jamiyat rivojiga hissa qo‘shish — Martaba o‘shishi nafaqat shaxsiy muvaffaqiyat uchun, balki tashkilotlar va umuman jamiyat taraqqiyoti uchun ham muhim omildir. Malakali va tajribali mutaxassislar tomonidan tashkilotlarga kiritilayotgan yangi bilim va yondashuvlar ularning samaradorligini oshiradi va ijtimoiy-iqtisodiy o‘shishga hissa qo‘shadi. Ayniqsa, ayollar uchun kasbiy imkoniyatlarni kengaytirish ularning iqtisodiy va ijtimoiy hayotda faol ishtirok etishiga zamin yaratadi.

Psixologik qoniqish va motivatsiya — Shaxsning o‘z kasbiy faoliyatidan mamnun bo‘lishi, o‘z salohiyatini amalga oshirish orqali hayotiy maqsadlariga erishishi uning ichki motivatsiyasini kuchaytiradi. Ayollar uchun kasbiy rivojlanish imkoniyatlarining yaratilishi, ularning martaba o‘shishiga bo‘lgan intilishini mustahkamlab, o‘zini namoyon qilishiga va yangi yutuqlarga

erishishga ragʻbatlantiradi.

Raqobatbardoshlik va innovatsion fikrlash — Bugungi mehnat bozori doimiy oʻzgaruvchanlik holatida boʻlib, u yangi yondashuvlar va texnologiyalarni talab qilmoqda. Martaba oʻsishi jarayonida inson oʻzining innovatsion fikrlash salohiyatini rivojlantiradi, yangi texnologiyalarni oʻzlashtiradi, zamonaviy metodlarni qoʻllash orqali raqobatbardoshlik darajasini oshiradi. Bu jarayon ayollarni ham texnologik va ijtimoiy oʻzgarishlarga moslashishga tayyorlaydi va ularning kasbiy faolligini oshiradi.

Martaba rivojlanishining nazariy asoslari va rivojlanish bosqichlari

Martaba rivojlanishi inson hayotining muhim tarkibiy qismidir va u shaxsning shaxsiy oʻsishi, ijtimoiy maqomi, iqtisodiy farovonligi va oʻzini anglash darajasi bilan bevosita bogʻliqdir. Milliy malaka tizimi esa martaba rivojlanishining har bir bosqichida taʼlim, malaka oshirish va kasbiy kompetensiyalarni shakllantirish jarayonini samarali qoʻllab-quvvatlaydi. Quyidagi nazariy yondashuvlar martaba rivojlanishining turli jihatlarini va Milliy malaka tizimining ahamiyatini tahlil qiladi.

Amerikalik psixolog Donald Super — martaba rivojlanishini shaxsning hayot davomida oʻzgarib boradigan jarayon sifatida tushuntiradi. Uning yondashuvi, Milliy malaka tizimi doirasida shaxsning kasbiy oʻsishida taʼlim va malaka oshirishning ahamiyatini koʻrsatadi. Super martaba rivojlanishining besh asosiy bosqichini taklif qiladi:

- Oʻrganish (0–14 yosh): Shaxs oʻzining qiziqishlari, qobiliyatlari va kasbiy mayllarini shakllantira boshlaydi. Milliy malaka tizimi yoshlarni taʼlim olish va malaka oshirishga yoʻnaltiradi.
- Tajriba orttirish (15–24 yosh): Inson oʻzining kasbini tanlaydi, bilim va koʻnikmalarni egallaydi. Milliy malaka tizimi malakali mutaxassislarni tayyorlashda samarali vosita boʻlib xizmat qiladi.
- Mustahkamlash (25–44 yosh): Mutaxassis sifatida shakllanish, barqaror martaba qurish bosqichi. Milliy malaka tizimi bu bosqichda kasbiy rivojlanishni qoʻllab-quvvatlaydi.
- Saqlash (45–64 yosh): Kasbiy tajriba va obroʻni saqlash, faoliyatni barqaror olib borish. Bu davrda Milliy malaka tizimi orqali malakani yangilash va rivojlantirishga imkon beriladi.
- Tanazzul va nafaqaga chiqish (65 yoshdan keyin): Ish faoliyatini pasaytirish yoki yakunlash.
- Superning asosiy gʻoyasi: Shaxsning martabasi uning hayot davomida shaxsiy qiziqishlari, koʻnikmalari va hayotiy sharoitlariga bogʻliq holda rivojlanadi.

John Holland — shaxsning kasbiy rivojlanishi va martaba tanlovini shaxsiy xarakteristikalar bilan bogʻlaydi. U insonlarni olti turga boʻlgan:

- Realistik: Amaliy ishlarni yoqtiruvchi, muhandislar, texnik mutaxassislar.
- Intellektual: Ilmiy va tahliliy ishlarni yaxshi koʻruvchilar, tadqiqotchilar.
- Ijodiy: Sanʼat va dizaynga qiziquvchilar.
- Ijtimoiy: Jamiyat bilan ishlovchilar, oʻqituvchilar va psixologlar.
- Tadbirkor: Biznes va boshqaruvga qiziqqan insonlar.
- Anʼanaviy: Tizimli va aniq tartib asosida ishlovchilar, buxgalterlar va huquqshunoslar.
- Hollandning asosiy gʻoyasi: Inson oʻz shaxsiyati va kasbiy muhiti oʻrtasidagi moslikni topishi kerak.

Daniyel Levinson — inson hayoti va martabasini toʻrt bosqichga ajratadi:

- Bolalik va yoshlik (0–22 yosh): Hayotiy qadriyatlar shakllanishi, kasbiy intilishlar paydo bo‘lishi.
- O‘smirlik va barqarorlik davri (23–45 yosh): Kasbda shakllanish, martaba rivoji.
- O‘rta yosh davri (46–65 yosh): Martabada barqarorlik, tajriba almashish. Bu davrda malaka yangilanishi va rivojlanishi kerak.
- Keksalik (65 yoshdan keyin): Faoliyatdan chekinish, jamiyatga xizmat qilish.
- Levinsonning asosiy g‘oyasi: Martaba inson hayotining har bir bosqichida turlicha rivojlanadi va bu o‘zgarishlar insonning hayotiy tajribasiga bog‘liq.

Mark Savickas — martaba rivojlanishida insonning individual tarixi, hayotiy voqealari va kasbiy tanlovi katta ahamiyatga ega deb hisoblaydi. Bu yondashuvda quyidagilar muhim:

- Shaxsiy motivatsiya: Shaxsning o‘z martabasini shakllantirishdagi ehtiyojlari va maqsadlari.
- Jamiyat va ish muhitining ta’siri: Ijtimoiy va iqtisodiy sharoitlarning shaxsiy martabaga ta’siri.
- Innovatsion fikrlash va moslashuvchanlik: Yangi imkoniyatlar va texnologiyalarni o‘rganish, yangi sharoitlarga moslashish.

Savickasning asosiy g‘oyasi: Martaba shaxs tomonidan ongli ravishda boshqarilishi kerak, ya’ni inson o‘z kasbiy yo‘lini o‘zi yaratadi. Milliy malaka tizimi bu jarayonni qo‘llab-quvvatlashda muhim rol o‘ynaydi, chunki martaba rivojlanishini amalga oshirishda zarur bo‘lgan malaka va kompetensiyalarni oshirishga yordam beradi.

Martaba rivojlanishining nazariy asoslari va milliy malaka tizimi doirasidagi manfaatdor tomonlarning soha salohiyatini oshirishga doir yondashuvlar, ayniqsa O‘zbekistonda ayollar uchun martaba rivojlanishini qo‘llab-quvvatlashda muhim ahamiyatga ega. Donald Superning martaba rivojlanish nazariyasi, shaxsning kasbiy yo‘lini hayot davomida turli bosqichlardan o‘tish sifatida ko‘rsatadi. Super ta’kidlagan "Mustahkamlash bosqichi" (25–44 yosh) o‘z kasbida barqarorlikka erishish, professional malakani mustahkamlash va martaba yo‘lida muvaffaqiyatli natijalarga erishish uchun muhim davr hisoblanadi. O‘zbekistonning zamonaviy gender siyosati aynan ushbu bosqichdagi ayollar uchun yangi imkoniyatlar yaratmoqda, bu esa mamlakatda malaka tizimining yaxshilanishiga va jamiyatning rivojlanishiga xizmat qilmoqda.

Bu borada Prezidentimiz Shavkat Mirziyoyev tomonidan 2022-yil 7-martda imzolangan PF-87-sonli farmon —“Oila va xotin-qizlarni tizimli qo‘llab-quvvatlashga doir ishlarni yanada jadallashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi hujjat muhim ahamiyat kasb etadi. Ushbu farmon asosida ayollarni rahbarlik lavozimlariga tayyorlash, ularning kasbiy salohiyatini oshirish va martaba rivojlanishiga ko‘maklashish bo‘yicha qator chora-tadbirlar belgilangan.

Ayniqsa, ish beruvchilar, davlat tashkilotlari va ta’lim muassasalari o‘rtasida hamkorlik asosida shakllanayotgan qo‘llab-quvvatlash mexanizmlari, ayollar uchun yaratilayotgan imkoniyatlar bilan birgalikda, ularning martaba o‘sishi va mehnat bozoridagi faolligini ta’minlashda muhim o‘rin tutmoqda.

Farmonda belgilangan asosiy yo‘nalishlar:

- Xotin-qizlarning ijtimoiy-siyosiy faolligini oshirish;
- Rahbarlik lavozimlarida ayollarni rag‘batlantirish va nomzodlarini inobatga olish;
- Milliy kadrlar zaxirasidan ayol nomzodlarni tavsiya etish tizimini shakllantirish.

Bu chora-tadbirlar, ayniqsa “Mustahkamlash bosqichi”dagi ayollar uchun yangi imkoniyatlar yaratmoqda. Ular o‘z kasbiy faoliyatida rahbarlik, tashabbuskorlik va barqaror ish

faoliyati ko'nikmalarini rivojlantirib, ijtimoiy-iqtisodiy sohalarida o'z salohiyatlarini namoyon etish imkoniyatiga ega bo'lmoqda.

O'zbekistonda gender tengligini ta'minlash bo'yicha amalga oshirilgan chora-tadbirlar, o'z navbatida, ayollarning kasbiy salohiyatini oshirish va ularni mehnat bozorida faol ishtirok etishga yo'naltirishda muhim rol o'ynamoqda. Statistik ko'rsatkichlarga qaraganda, siyosiy, iqtisodiy va ta'lim sohalarida ayollarning ulushi ortib bormoqda. Jumladan, siyosiy partiyalardagi ayollar ulushi 47%, oliy ta'lim sohasida 48%, tadbirkorlik faoliyatida esa 37% ni tashkil etmoqda.

Bu ijobiy ko'rsatkichlar ayollarni rahbarlik lavozimlariga tayyorlash, ularning martaba o'sishiga ko'maklashish hamda kasbiy rivojlanish uchun yaratilgan davlat dasturlari va amaliy mexanizmlarning samaradorligini yaqqol namoyon etmoqda.

Davlat idoralari, nodavlat sektor, ta'lim muassasalari va boshqa tegishli tashkilotlar o'rtasidagi tizimli hamkorlik ayollar uchun qulay ish sharoitlari yaratish, malaka oshirish va martaba o'sishini rag'batlantirishda muhim omil bo'lib xizmat qilmoqda. Bu jarayon esa, o'z navbatida, nafaqat ayollarning, balki jamiyatning iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyotiga sezilarli hissa qo'shmoqda.

Shu bois, O'zbekistonda gender tenglikni ta'minlashga qaratilgan siyosat ayollarning martaba o'sishiga faol turtki bo'lib, bu holat jamiyatda barqaror rivojlanishning muhim kafolatlaridan biriga aylanmoqda.

Martaba o'sishiga ta'sir etuvchi omillar

Martaba o'sishi bir qator omillarga bog'liq bo'lib, ularni ichki (shaxsiy) va tashqi (ijtimoiy-iqtisodiy) omillarga ajratish mumkin. Ushbu omillar insonning kasbiy taraqqiyoti va professional muvaffaqiyatiga bevosita ta'sir qiladi.

Ichki omillar (shaxsiy omillar): Insonning shaxsiy xususiyatlari va qarorlariga bog'liq bo'lib, quyidagilarni o'z ichiga oladi:

1.1. Qobiliyat va bilim darajasi: Insonning tabiiy qobiliyatlari, intellektual salohiyati va kasbiy bilimlari muvaffaqiyatli martaba qurishda muhim ahamiyatga ega. Yangi texnologiyalar va metodlarni o'zlashtirish martaba o'sishiga hissa qo'shadi

1.2. Motivatsiya va intilish: Insonning o'z maqsadlari va ambitsiyalari kasbiy rivojlanishda katta rol o'ynaydi. Ichki motivatsiya yuqori bo'lsa, inson o'z kasbiy mahoratini oshirishga ko'proq intiladi.

1.3. Shaxsiy fazilatlar: Yetakchilik qobiliyatlari, muloqot madaniyati, o'ziga ishonch va tashabbuskorlik kabi fazilatlar muvaffaqiyatli martaba uchun muhimdir. Moslashuvchanlik va ijodiy fikrlash insonni murakkab vaziyatlarda ham oldinga siljitadi.

1.4. Ta'lim va malaka oshirish: Rivojlangan kasbiy bilimlar va doimiy o'qish martaba taraqqiyotining eng muhim omillaridan biridir. Malaka oshirish kurslari, sertifikatlar, ilmiy darajalar kasbiy o'sishga imkon yaratadi.

1.5. Innovatsion fikrlash va moslashuvchanlik: O'zgaruvchan mehnat bozori talablariga moslasha olish va yangi texnologiyalarni o'zlashtirish martabada muvaffaqiyatli bo'lish uchun zarur. Sun'iy intellekt va raqamli texnologiyalarni tushunish zamonaviy kasblar uchun muhim.

Tashqi omillar (ijtimoiy va iqtisodiy omillar): Insonning bevosita nazorati ostida bo'lmasada, ularning ta'siri juda katta.

2.1. Iqtisodiy omillar:

- Ish bozori talablari: Mavjud kasb va mutaxassisliklarga bo'lgan talab martaba o'sish imkoniyatlarini belgilaydi.

- Iqtisodiy holat: Iqtisodiy inqiroz, inflyatsiya yoki iqtisodiy o'sish martaba o'sish imkoniyatlariga ta'sir qiladi.
- Raqobat darajasi: Ish joyi va kasbiy o'sish imkoniyatlari mutaxassislar orasidagi raqobatga bog'liq.

2.2. Ijtimoiy-madaniy omillar:

- Oila va tarbiya: Ota-onaning kasbga bo'lgan munosabati, oilaviy sharoit martaba tanloviga ta'sir qiladi.
- Jamiyatning qadriyatlari: Turli kasblarning ijtimoiy maqomi insonning tanloviga ta'sir ko'rsatishi mumkin.
- Gender stereotiplari: Ba'zi kasblarga bo'lgan an'anaviy qarashlar ayollar va erkaklarning kasb tanloviga ta'sir qilishi mumkin.

2.3. Tashkilot va mehnat muhiti:

- Rahbariyat yondashuvi: Rahbarlar tomonidan xodimlarni qo'llab-quvvatlash yoki cheklash martaba o'sishiga ta'sir qiladi.
- Tashkilotning rivojlanish strategiyasi: Ish beruvchilarning xodimlarni rivojlantirish siyosati martaba o'sish imkoniyatlarini belgilaydi.
- Ish sharoitlari: Mehnat muhitining qulayligi va tashkilotning moddiy-texnik bazasi xodimning samaradorligiga ta'sir qiladi.

2.4. Texnologik taraqqiyot:

- Sun'iy intellekt va avtomatlashtirish: Ba'zi kasblarning yo'qolishi yoki o'zgarishi yangi bilimlarni talab qiladi, bu esa martaba o'sish yo'nalishlarini qayta ko'rib chiqishni taqozo etadi.

Yangi texnologiyalarni o'zlashtirish: Zamonaviy texnologiyalardan foydalana olgan mutaxassislar ko'proq talab qilinadi.

2.5. Huquqiy va siyosiy omillar:

Mehnat qonunchiligi: Ish sharoitlari, mehnat huquqlari va martaba o'sishi uchun yaratilgan imkoniyatlar mehnat qonunlariga bog'liq.

Davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash dasturlari: Malaka oshirish, ishga joylashish va biznesni rivojlantirish uchun davlat tomonidan taqdim etilgan imkoniyatlar kasbiy taraqqiyotga yordam beradi.

Milliy malaka tizimi va manfaatdor tomonlarning salohiyati:

Milliy malaka tizimi martaba o'sishini qo'llab-quvvatlaydigan omil bo'lib, bu tizimda manfaatdor tomonlarning (insonlar, tashkilotlar, davlat va boshqa ijtimoiy hamkorlar) salohiyatini oshirish kerak. Tizimni shakllantirishda:

3.1. Ta'lim va malakani oshirish kurslari: Manfaaddor tomonlarning kasbiy o'sishiga yordam beradigan maxsus dasturlarni taklif qilish orqali tizimning samaradorligini oshirish mumkin

3.2. Texnologik moslashuvchanlik: Sun'iy intellekt va raqamli texnologiyalarni to'g'ri o'rgatish va keng joriy etish manfaatdor tomonlarning kasbiy faoliyatini zamonaviy talablar asosida qo'llab-quvvatlash imkoniyatini yaratadi.

3.3. Mehnat sharoitlari va qo'llab-quvvatlash tizimi: O'zgartirilgan mehnat qonunchiligi va davlat dasturlari orqali ish o'rinlarining ijtimoiy jihatdan barqaror bo'lishi, kasbiy o'sish imkoniyatlarini kengaytiradi.

Xulosa. Martaba o'sishi zamonaviy ijtimoiy-iqtisodiy muhitda insonning professional o'sishi, o'zini anglash va ijtimoiy maqomini belgilashda muhim omillardan biri sifatida qaraladi.

Tadqiqot davomida martaba o'sishiga oid turli nazariy yondashuvlar, jumladan, Donald Super, John Holland, Daniyel Levinson va Mark Savickas nazariyalari asosida bu jarayonning bosqichlari, psixologik va ijtimoiy omillari tahlil qilindi. Ayniqsa, Donald Superning martaba o'sishini hayotiy bosqichlarga ajratgan nazariyasi shaxsning uzluksiz o'sish jarayonini chuqur anglashga xizmat qiladi.

O'zbekistonda so'nggi yillarda olib borilayotgan gender tengligi siyosati, xususan PF-87-sonli Prezident farmoni asosida ayollarning kasbiy va ijtimoiy faolligini oshirish borasida erishilayotgan natijalar, yuqoridagi nazariy qarashlar bilan uyg'unlashgan holda, martaba o'sishining amaliy mexanizmlarini takomillashtirishga xizmat qilmoqda. Ayollarning "mustahkamlash bosqichi"da rahbarlik lavozimlariga tayyorlanishi, ularga yetarli imkoniyatlar va sharoitlar yaratilishi – bu yo'nalishda olib borilayotgan tizimli islohotlarning amaliy ifodasidir

Shuningdek, martaba taraqqiyotiga ta'sir etuvchi ichki (qobiliyat, motivatsiya, bilim, shaxsiy fazilatlar) va tashqi (iqtisodiy sharoit, ijtimoiy-madaniy omillar, mehnat bozori, texnologik rivojlanish va davlat siyosati) omillar chuqur tahlil qilinarkan ekan, ushbu jarayonning kompleks va ko'p omilli xususiyatga ega ekanligi aniqlanmoqda. Bu holat, shaxsiy yondashuvlar bilan bir qatorda, davlat siyosati va jamiyat qo'llab-quvvatlovi martaba yo'lining muvaffaqiyatli kechishida hal qiluvchi o'rin tutishini ko'rsatadi.

Shu boisdan, Milliy malaka tizimini samarali amalga oshirishda, martaba o'sishiga ta'sir etuvchi ichki va tashqi omillarni hisobga olib, manfaatdor tomonlarning (shaxslar, tashkilotlar, davlat va boshqa ijtimoiy subyektlar) salohiyatini oshirish alohida ahamiyatga ega. Bu, ayniqsa, zamonaviy kasblarga mos keladigan ta'lim va malaka oshirish kurslari, innovatsion texnologiyalarni o'zlashtirish va kasbiy o'sish imkoniyatlarini taqdim etish orqali amalga oshiriladi. Manfaatdor tomonlar o'rtasida samarali hamkorlikni ta'minlash va o'zaro malaka almashinuvi, martaba o'sishining barqarorligini ta'minlashga yordam beradi.

Yakuniy natija shuki, barqaror martaba o'sishi nafaqat shaxsiy yutuq, balki jamiyat taraqqiyotining muhim tayanchi hisoblanadi. Milliy malaka tizimi, martaba o'sishini qo'llab-quvvatlashda, davlat tomonidan yaratilgan imkoniyatlar bilan uyg'unlashtirilgan holda, jamiyatdagi ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlarni yanada kuchaytirishga xizmat qiladi. Shu bois, martaba o'sishiga oid nazariy bilimlarni chuqur o'rganish, ularni amaliyotga tatbiq etish va mavjud siyosiy-ijtimoiy islohotlar bilan uyg'unlashtirish bugungi kunning dolzarb vazifalaridan biridir.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi milliy malaka tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risidagi Prezidentning qarori, 30.09.2024-yildagi PQ-345-son <https://lex.uz/docs/7132752>
2. Oila va xotin-qizlarni tizimli qo'llab-quvvatlashga doir ishlarni yanada jadallashtirish chora-tadbirlari to'g'risidagi 07.03.2022-yildagi PF-87-sonli prezident farmoni <https://lex.uz/uz/docs/-5899498#-5901463>
3. https://yuz.uz/uz/news/davlat-boshqaruvidagi-top-40-rahbar-ayollar-reytingi-yangilandi?utm_source=
4. "Super's Career Development Theory" — Career Research https://career.iresearchnet.com/career-development/supers-career-development-theory/?utm_source
5. Nazirova Ozodxon Farhodovna. "Karyerani rivojlantirish.",2022.

6. Overview and Application of Career Development Theories [Toni Kauton](https://www.academia.edu/103766092/Introduction_Overview_and_Application_of_Career_Development_Theories)
https://www.academia.edu/103766092/Introduction_Overview_and_Application_of_Career_Development_Theories
7. Nazarova O. F. (2022). Karyerani rivojlantirish va uning strategik ahamiyati. Obrazovaniye, nauka i innovatsionnye idei v mire, 2(4), 35-42.
8. G'ulomova R. (2021). Shaxsning rivojlanishi, tarbiyasi va ijtimoiylashuvi. O'zbekiston pedagogika instituti, Ilmiy tadqiqotlar markazi.
9. Kasimova N. R. Kasbiy rivojlanish bosqichlari va mehnat faoliyati strategiyalari. -Toshkent, Fan va texnologiya .
10. Super D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. Journal of Vocational Behavior, 16(2), 282–298.
11. Holland J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of careers. Psychological Assessment Resources.
12. Tursunov A. B. Bozor iqtisodiyotida mehnat resurslarini boshqarish.- Toshkent, Iqtisodiyot.
13. Rivojlanish jarayonlariga ta'sir etuvchi omillar. O'zbek ilmiy-ta'limiy portali.
<https://ifazo.uz/rivojlanish-jarayonlariga-tasir-etuvchi-omillar>
14. Shaxs rivojlanishiga ta'sir etuvchi omillar. O'zbekiston ilmiy-innovatsion platformasi.
<https://openidea.uz/index.php/idea/article/view/2033>
15. Barkamol shaxs rivojlanishiga ta'sir etuvchi omillar va ularni bartaraf etish yo'llari.
<https://zenodo.org/records/6626746>
16. Kasbiylik darajasi va rivojlanish bosqichlari. <https://uz.modern-info.com/13623226>

UMUMIY AMALIYOT HAMSHIRALARINING KASBIY RIVOJLANISHIDA TURKIYA TAJRIBASI

Xakimjonova Kamolaxon Rasuljon qizi

Milliy malaka tizimini rivojlantirish instituti

Tarmoq kengashlari bilan ishlash va kasbiy standartlar guruhi yetakchi mutaxassis

E-mail: kamolayusufkhodjayeva@gmail.com

DOI: [10.5281/zenodo.15719967](https://zenodo.org/records/15719967)

Annotatsiya: Ushbu ilmiy ishda Turkiya ta'lim jarayonida tibbiyotning o'rni, ayniqsa, amaliyot hamshirasi sohasida olib borilayotgan keng ko'lamli yangiliklar, malaka standartlarini mukammallashtirish, sifatli kadrlar yetishtirishda qo'yilgan talablar hamda ularning ta'lim dasturlari xususida so'z yuritiladi.

Shuningdek, O'zbekistonda tibbiyotning tutgan o'rni hamda xalqaro tajribalar asosida yo'lga qo'yilayotgan samarali maqsad va vazifalar haqida, shu bilan birgalikda bu sohada qo'llanilishi mumkin bo'lgan takliflar borasida fikr-mulohazalar bildirib o'tilgan.

Kalit so'zlar: tibbiy ta'lim, malaka talablari, amaliyot hamshirasi, umumiy amaliyot hamshiralik bo'limi rahbarlari, hamshiralar funksiyalarini kengaytirish, Turkiya ta'lim tizimi, kasbiy standartlar, O'zbekiston tibbiyoti, malaka oshirish.

TURKEY'S EXPERIENCE IN THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF GENERAL PRACTICE NURSING

Abstract: This article discusses the role of medicine in the Turkish educational process, especially the large-scale innovations in the field of practical nursing, the improvement of qualification standards, the requirements for training quality personnel, and their educational programs.

The article also discusses the role of medicine in Uzbekistan and the effective goals and objectives being established based on international experience, as well as comments on proposals that can be applied in this area.

Key words: medical education, qualification requirements, nurse practitioner, general practice nursing department heads, expansion of nurses' functions, Turkish education system, professional standards, Uzbek medicine, advanced training.

ОПЫТ ТУРЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ МЕДСЕСТЁР ОБЩЕЙ ПРАКТИКИ

Аннотация: В данной статье рассматривается роль медицины в образовательном процессе Турции, в частности, масштабные инновации, осуществляемые в области практического сестринского дела, повышение квалификационных стандартов, требования к подготовке качественных кадров и их образовательные программы.

В статье также рассматривается роль медицины в Узбекистане и поставленные эффективные цели и задачи на основе международного опыта, а также предложения, которые можно применить в этой сфере.

Ключевые слова: медицинское образование, квалификационные требования, медицинская сестра, заведующие отделениями сестринского дела общей практики, расширение функций медицинских сестер, турецкая система образования, профессиональные стандарты, узбекская медицина, повышение квалификации.

Umumiy amaliyot hamshirasi – bugungi kunda sog‘liqni saqlash tizimida katta bosqich bo‘lib, birlamchi tibbiy xizmat sifatini oshirishda muhim o‘rin egallamoqda. Ularning kasbiy tayyorgarligi, malaka darajasi va mustaqil faoliyat yuritish imkoniyatlari tibbiy xizmat ko‘rsatish sifatiga bevosita ta‘sir ko‘rsatadi.

Turkiya Respublikasining bu borada olib borayotgan keng ko‘lamli ishlari hamda ilg‘or tajribasini tahlil qilgan holda, bugungi kunda aynan O‘zbekiston uchun maqbul jihatlarni tatbiq etish, aholi turmush-tarzi va sog‘ligi uchun yetarlicha yordam ko‘rsatish, shuningdek, mazkur soha vakillarining malakalarini yanada oshirish uchun ushbu xorijiy tajribani ilmiy-nazariy o‘rgangan holda kerakli amaliy ishlarni amalga oshirish zarurati yuzaga kelmoqda.

Shuni ta‘kidlash lozimki, 2023-yil holatiga ko‘ra, Turkiyada 128 ta tibbiyot fakulteti mavjud bo‘lib, ulardan 91 tasi davlat universitetlariga, 37 tasi esa fond universitetlariga qarashli. Ushbu tibbiyot fakultetlarining 76 tasi tibbiyot sohasiga xodimlar tayyorlaydi. Eng ko‘p tibbiyot maktablari bo‘lgan uchta viloyat orasida: Istanbulda 30 ta, Anqarada 13 ta, Izmirida 8 ta tibbiyot fakultetlari mavjud. Bugungi kunda ushbu ta‘lim maskanlarida nafaqat mahalliy, balki xorijiy talabalarning soni ham ortmoqda¹¹.

Turkiyada hamshiralik bo‘yicha oliy ma‘lumot beruvchi bakalavriat dasturlari mavjud bo‘lib, umumiy amaliyot hamshiralari kamida 4 yillik ta‘lim olishadi. Ularga oliy ta‘lim dasturlari

¹¹ <https://www.saglik.gov.tr>

klinik amaliyot, sogʻliqni saqlash tizimini boshqarish, tibbiy etika, estetika, diantologiya va raqamli texnologiyalarni mukammal oʻrganish boʻyicha chuqur bilim beriladi. Bundan tashqari, Turkiya qonunchiligida umumiy amaliyot hamshiralariga mustaqil faoliyat yuritishiga ruxsat berilgan boʻlib, bu yosh mutaxassislarining amaliyot jarayonida tajriba orttirishlari uchun keng imkoniyat yaratadi¹².

Umumiy amaliyot hamshirasi oʻz kasbiy faoliyati doirasida bemorlarga mustaqil ravishda xizmat koʻrsatish imkoniyatiga ega boʻlib, shifokor tomonidan qoʻyilgan tashxis asosida belgilangan dori vositalari bilan muolajalarni amalga oshiradi. Shuningdek, u sogʻlom turmush tarzini keng targʻib etish, kasalliklarning oldini olish yoʻlida mustaqil faoliyat yuritishga ega boʻladi. Shuni taʼkidlash joizki, umumiy amaliyot hamshirasi maxsus dasturiy taʼminot orqali bemorlar holatini nazorat qilish imkoniyatiga ega boʻlib, bevosita bu jarayon ularning tajribasi yanada oshishiga imkon beradi.

Insoniyat yaralibdiki, tibbiyot uning asosiy ehtiyojlar majmuiga aylangan. Shu sabab ham bugun dunyoning qaysi burchagiga nigoh tashlamaylik, bu sohada doimiy izlanishlarning guvohi boʻlamiz. Xususan, tibbiyot otasi boʻlgan bobomiz Ibn Sino aytganidek: “Agar havoda chang va tutun boʻlmasa edi, kishi ming yil yashagan boʻlardi”.

Fikrimiz isboti sifatida, tibbiyotning rivojlanishi hamda uni xalqaro tajribalar asosida mukammallashtirish borasida olib borilayotgan keng koʻlamli ishlarni yurtimiz misolida ham koʻrishimiz mumkin.

Oʻzbekiston Respublikasi Oliy taʼlim va ilm-fan sohasini tartibga soluvchi, innovatsiyalarni rivojlantirishga yoʻnaltirilgan vazirlik tashkilotlariga mustaqil ishlab chiqilgan va tasdiqlangan oʻquv dasturlari, malaka talablari hamda oʻquv rejalari asosida taʼlim xizmatlarini koʻrsatish boʻyicha vakolatlarni berishi mumkin¹³.

Shuningdek, taʼlim standartlariga asoslangan holda, turli taʼlim shakllari va bosqichlariga mos ravishda malaka talablari, oʻquv rejalari, oʻquv dasturlari yoki taʼlim yoʻnalishlari boʻyicha tegishli dasturlar ishlab chiqiladi. Bu esa bevosita talabalarning kuchli bilim olishi, malakali kadrlar boʻlib yetishishi hamda oʻz sohasining yetuk mutaxassislari boʻlishida amaliy koʻrsatma boʻlib xizmat qiladi. Shu oʻrinda “malaka talablari” tushunchasiga alohida eʼtibor qaratish kerak boʻladi.

Malaka talablari – oliy taʼlimda tegishli bosqichi bitiruvchisiga bilim, oʻquv, koʻnikma va kompetensiyalariga qoʻyiladigan talablar¹⁴.

Oʻzbekistonda umumiy amaliyot hamshiralari uchun kasbiy-taʼlimda ustuvor boʻlib qolmoqda. Umumiy amaliyot hamshirasining malaka oshirishi, koʻproq seminar-treninglar bilan cheklangan, mustaqil faoliyat yuritish imkoniyatlari esa chegaralanganligi baʼzi bir chegaralarning vujudga kelishiga sabab boʻlayotganligi ham sir emas, albatta.

Turkiya universitetlarida bevosita hamshiralik bilan bogʻliq dasturlar mavjud. Sogʻliqni saqlash vazirligi tomonidan tasdiqlangan diplomga ega boʻlgan, bakalavriat darajasidagi fakultet va kollej bitiruvchilari, hamda hamshiralik sohasida roʻyxatdan oʻtgan yoki xorijda ekvivalent taʼlimni tamomlagan shaxslarning malakasi tan olinadi.

Turkiyaning “Hamshiralik qonuni”ning 4-moddasida:

¹² <https://www.turkiye.gov.tr/yuksekogretim-kurulu-baskanligi>

¹³ <https://lex.uz/docs/-5013007>

“Hamshiralalar favqulodda vaziyatlardan tashqari shifokor tomonidan yozma shaklda berilgan muolajalarni qo‘llash, har bir muhitda shaxs, oila va jamiyatning hamshiralik g‘amxo‘rligini ta‘minlash va hamshiralik diagnostikasi jarayoni orqali qondirilishi mumkin bo‘lgan sog‘liq bilan bog‘liq ehtiyojlarni aniqlaydi. Vakolatli sog‘liqni saqlash xodimlari doimiy ravishda belgilangan ehtiyojlar doirasida hamshiralik parvarishini rejalashtirish va amalga oshirish, tekshirish va baholash uchun mas‘ul bo‘lgan.

Shuningdek, oilaviy tibbiyot qonunning uni qo‘llashga doir qoidalar va ushbu Qonundan kelib chiqib kuchga kirgan qonun hujjatlari ular ham o‘z vazifalarini bajaradilar”^{15/16}.

Ushbu qonunning 6-moddasiga muvofiq hamshiralik maktablarini tamomlagan va hamshiralik sohasiga ega bo‘lgan ya‘ni imtihonlardan a‘lo-baho olganlar davlat xizmatiga hamshira sifatida qabul qilinadi. Ushbu moddaga ko‘ra amalga oshiriladigan lavozimga tayinlash va ish haqini to‘lashda 3656-sonli qonun qo‘llaniladi.

Shu bois, tibbiyot tizimini yanada takomillashtirish maqsadida quyidagi yo‘nalishlar dolzarb hisoblanadi:

- Hamshiralik bo‘yicha bakalavriat darajasini keng joriy etish;
- Ilmiy-tadqiqot va amaliy mashg‘ulotlarga asoslangan ta‘lim berish;
- Doimiy ravishda yangilanadigan, Turkiya tajribasiga asoslangan o‘quv kurslari;
- Onlayn ta‘lim va masofaviy treninglarni rivojlantirish;
- Umumiy amaliyot hamshirasi vakolatlarini kengaytirish, bemorga birlamchi yordam ko‘rsatishda mustaqillik berish;

– Sertifikatlash va litsenziyalash tizimini kuchaytirish.

Shu o‘rinda yurtimizda aynan shu soha vakillari uchun qo‘yilgan talablar:

Ta‘lim yo‘nalishi: 0910100 – Oliy hamshiralik ishi (o‘rta maxsus kasb-hunar tibbiy ta‘lim asosida)

Tayyorlov yo‘nalishi: 50910203 – Hamshiralik ishi

Mutaxassislik: Umumiy amaliyot hamshirasi

Ushbu ta‘lim dasturi, umumiy o‘rta ta‘lim muassasalarining 11-sinf bitiruvchilari asosida shakllantirilgan guruhlarda, 3 yillik o‘quv muddati bilan tashkil etiladi. Dastur doirasida nazariy va amaliy fanlarni to‘liq o‘zlashtirgan, shuningdek yakuniy davlat attestatsiyasini muvaffaqiyatli topshirgan bitiruvchilarga, o‘rta professional tibbiy ma‘lumotni tasdiqlovchi davlat namunasi asosidagi diplom beriladi.

Zaruriy ruhiy va fiziologik xususiyatlar: Atrofdagi voqealarni sinchkovlik bilan kuzata olish, diqqatni jamlab ushlab turish, fikrni muayyan yo‘nalishda to‘plash, harakatlarni aniq va holatga mos ravishda muvofiqlashtirish, tezkor tafakkur va taxmin qilish qobiliyati, yorug‘likka sezgirlik, ma‘lumotni tez va samarali yodlab qolish, harakatlar asosidagi xotira, shuningdek, turli vaziyatlarga moslasha olish qobiliyati.

Hamshiralik ishi yo‘nalishi bo‘yicha tahsil olgan bitiruvchilar uchun ta‘limni davom ettirish imkoniyatlari mavjud bo‘lib, ular kasbiy tayyorgarlikni yanada chuqurlashtirish maqsadida malaka oshirish tizimi, sohaviy o‘quv markazlari yoki maxsus kurslar orqali o‘z bilim va ko‘nikmalarini rivojlantirishlari mumkin. Shuningdek, tegishli yo‘nalishdagi faoliyatini professional darajada davom ettirish uchun oliy ta‘lim muassasalarida o‘qishni davom ettirish huquqiga ega.

Talabalarni o'qishga qabul qilish jarayoni amaldagi qonunchilik me'yorlariga muvofiq amalga oshiriladi.

“Hamshiralik ishi” ta’lim yo‘nalishi bo‘yicha tahsil olayotgan "Umumiy amaliyot hamshirasi" mutaxassisligi talabalari quyidagi kasbiy faoliyat turlarini amalga oshirishga tayyorlanadi:

- Kasalliklarning oldini olish, erta aniqlash va bemorlarni parvarish qilish bo‘yicha ishlarni tashkil etish;

- Aholi salomatligining asosiy ko‘rsatkichlarini muntazam kuzatib borish va tahlil qilish;
- Sog‘lom turmush tarzini targ‘ib qilish, aholini chiniqtirish tadbirlarida faol ishtirok etish;
- Hamshiralik faoliyatiga tegishli bo‘lgan muhim amaliy ko‘nikmalarni egallash hamda ularni amalda qo‘llash;

- Aseptika va antiseptika me'yorlariga rioya qilgan holda tibbiy muolajalarni bajarish;
- Tibbiy yozuvlar va hamshiralik hujjatlarini to‘g‘ri va belgilangan muddatlarda yuritish;
- Asosiy hayotiy belgilar — yurak urishi, qon bosimi, tana harorati va nafas olish tezligini o‘lchash va baholash;

- Yotoq bosish yaralari (prolej)ning oldini olish choralarini ko‘rish;
- Yotqizilgan og‘ir bemorlarni parvarishlash va ularning tana holatini muntazam o‘zgartirib turish;

- Shaxsiy gigiyena qoidalarini saqlashda yordam berish (terini, quloq, ko‘z, burun, soch, qo‘l va oyoqlarni parvarishlash);

- Bemor kiyimlari hamda to‘shak jihozlarini almashtirishni amalga oshirish;
- Dispanserizatsiya jarayonlarini tashkil etish va zarur hollarda bemorlarni dispanser nazoratiga olish;

- Maktab va maktabgacha muassasalarda sog‘liqni saqlash choralarini ko‘rish, kasalliklarni barvaqt aniqlash va parvarishlash ishlarini olib borish, shuningdek, jismoniy tarbiya va o‘quv mashg‘ulotlari tashkil etilishini kuzatib borish;

- Keng qamrovli tibbiy ko‘riklarni tashkil qilish;
- Profilaktik emlash tadbirlarini rejalashtirish va amalga oshirish;
- Yuqumli kasalliklarning oldini olish maqsadida karantin guruhlarini tashkil qilish;
- Aholining shaxsiy gigiyena qoidalariga rioya etishini nazorat qilish.
- Oziq-ovqat mahsulotlarini yetkazib berish va ularning saqlash shartlariga rioya etilishini nazorat qilish hamda sog‘lom ovqatlanishni tashkil etish;

- Korxonalar, tashkilotlar va ta’lim muassasalarida sanitariya-gigiyena qoidalarining muntazam nazoratini ta’minlash.

Shuningdek, o‘rta tibbiy professional ta’lim bitiruvchisi quyidagi umumiy malakalarga ega bo‘lishi talab etiladi:

- Kelajakdagi kasbining jamiyatdagi ahamiyatini anglash va tibbiyot sohasida o‘z mutaxassisligining muhim jihatlarini bilish;

- O‘z faoliyatini samarali tashkil etish, kasbiy vazifalarni hal etish usullarini aniqlash, ularning natijadorligi va sifatini baholash;

- Kutilmagan yoki noodatiy vaziyatlarda xavf va xavotirlarni mustaqil tahlil qilish hamda to‘g‘ri qarorlar qabul qilish;

- Kasbiy va shaxsiy rivojlanish uchun zarur bo‘lgan ma’lumotlarni izlash, tahlil qilish va baholash kabi ko‘nikmalarga ega bo‘lish.

Shuningdek, ular quyidagi kasbiy malakalarga ega bo‘lishlari lozim:

- Inson hayotining turli yosh bosqichlaridagi asosiy qonuniyatlar hamda odam organizmidagi fiziologik va patologik jarayonlar va ularning hayot tarziga ta'sirini tushunish;
- Bemorlarni parvarish qilish va tibbiy yordam ko'rsatish jarayonida hamshiraning vazifa, burch va huquqlarini bilish;
- Kasbiy faoliyat jarayonlarini amalga oshirish uchun yuklatilgan vazifalarni samarali bajarish maqsadida ish joyini talab darajasida ta'minlash;
- Tibbiy asbob-uskunalarni sterilizatsiyaga tayyorlash va sterilizatsiya jarayonini bajarish;
- Kasalliklarning sabablari, rivojlanishi, asosiy simptomlarini va bemorlarni yo'naltirilgan davolash usullari hamda prinsiplarini bilish;
- Kasalliklarning oldini olishga oid chora-tadbirlarni tushunish;
- Shifokorgacha birinchi tibbiy yordamni kechiktirib bo'lmaydigan holatlarda ko'rsatish;
- Infektsion xavfsizlikni ta'minlash, sanitar-gigiyena va epidemiyaga qarshi chora-tadbirlar, aseptika va antiseptika qoidalariga rioya qilish;
- Favqulodda vaziyatlar haqida bilimga ega bo'lish va bunday vaziyatlarda shikastlanganlarni tibbiy saralashni amalga oshirish;
- Hamshiralik jarayonining bosqichlari va tibbiy hujjatlarni rasmiylashtirishni bilish;
- Hamshiralik faoliyati doirasida profilaktik va davolash-dagnostik muolajalarni o'z vaqtida sifatli bajarish hamda davolash natijalarini baholash;
- Turli kasalliklar bo'yicha reabilitatsiya asoslarini bilish;
- Aholining turli qatlamlari o'rtasida sog'lom turmush tarzini targ'ib qilish bo'yicha ishlarni tashkil etish;
- Kasbiy faoliyatda o'z vakolatlari, mas'uliyati va zimmasiga yuklatilgan vazifalarning qonuniyligini aniqlash.

Turkiya tajribasi shuni ko'rsatmoqdaki, umumiy amaliyot hamshirasining kasbiy faoliyatini mustahkamlash, ularning bilim va ko'nikmalarini zamonaviy talablar asosida rivojlantirish sog'liqni saqlash tizimining samaradorligini oshiradi. Ushbu tajribani O'zbekiston sharoitiga moslashtirib, ta'lim, malaka oshirish va huquqiy asoslarni takomillashtirish orqali sifatli tibbiy xizmat ko'rsatish darajasiga erishish mumkin.

Xususan, Turkiya tajribasiga tayangan holda, umumiy amaliyot hamshiralari faoliyatini tartibga soluvchi malaka standartlarini ishlab chiqish va ularni doimiy ravishda yangilab borish zarur bo'ladi. Shu bilan birgalikda, Turkiya oliy tibbiyot muassasalari va hamshiralik akademiyalari bilan hamkorlikda qo'shma dasturlar, amaliyotlar, malaka oshirish kurslari va ilmiy loyihalarni yo'lga qo'yish, ilg'or tajribalarni o'zlashtirishda muhim omil bo'la oladi.

Shuningdek, Turkiya tajribasidan kelib chiqqan holda, O'zbekistonda hamshiralik faoliyatini standartlashtirish maqsadga muvofiqdir. Bunda umumiy amaliyot hamshiralari uchun aniq malaka darajalari, baholash mezonlari va kompetensiyalar tizimini joriy etiladi va u o'z samarasini beradi.

Turkiya tajribasida hamshiralarning ilmiy-tadqiqot ishlaridagi ishtiroki rag'batlantiriladi. O'zbekistonda ham ushbu yo'nalishda grantlar, ilmiy maqola yozish va konferensiyalarda ishtirok etish imkoniyatlarini kengaytirish zarur va bu esa soha vakillarining yanada ilm izlashiga hamda tajriba orttirishiga sabab bo'ladi.

Hamshiralarning jamoa ichida liderlik qilishi, qaror qabul qilishda faol bo'lishi uchun menejment va kommunikatsiya bo'yicha o'quv kurslari joriy etilsa, ularda o'z kasbiga bo'lgan mas'uliyat, vazifa hamda o'zlariga bo'lgan ishonchi yana bir ortishiga asos bo'ladi.

Zamonaviy sog‘liqni saqlash sohasida umumiy amaliyot hamshiralari muhim rol o‘ynaydi. Ularning kasbiy tayyorgarligi, bilim va amaliy ko‘nikmalari tibbiy yordam sifatiga, bemorlarning sog‘lig‘iga hamda davolash jarayonining muvaffaqiyatiga to‘g‘ridan-to‘g‘ri ta’sir etadi. Shunday ekan, malaka standartlarini yaxshilash va rivojlantirish dolzarb va zarur vazifa hisoblanadi.

Turkiya tajribasini tahlil qilish natijalari shuni ko‘rsatadiki, bu sohada uzluksiz kasbiy ta’lim, standartlashtirilgan malaka talablarini joriy etish, klinik amaliyotga yo‘naltirilgan o‘quv dasturlarini ishlab chiqish hamda hamshiralarning mustaqil faoliyat yuritish imkoniyatlarini kengaytirish orqali sog‘liqni saqlash tizimining samaradorligi sezilarli darajada oshirilgan. Turkiyada umumiy amaliyot hamshiralari uchun malaka mezonlari xalqaro standartlarga muvofiq ishlab chiqilgan bo‘lib, ular amaliyotda qat’iy tatbiq qilinadi va doimiy yangilanib boriladi.

Mazkur tajribani o‘rganish va uni O‘zbekiston sharoitiga moslashtirish orqali hamshiralik faoliyatining ilmiy-metodik hamda amaliy asoslarini mustahkamlash, hamshiralarning kasbiy salohiyatini oshirish, shu bilan birgalikda, sog‘liqni saqlash xizmatlarining sifatini yuksaltirish maqsadida inson resurslarini yanada rivojlantirish mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O‘zbekiston respublikasi milliy malaka tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risidagi prezidentining qarori, 30.09.2024-yildagi pq-345-son <https://lex.uz/docs/7132752>
2. Mehnat bazarinin gelecegi: ekonomik ve sosyal projeksiyonlar. oecd nazariy hisoboti. <https://www.oecd.org/>
3. <https://www.saglik.gov.tr/>
4. <https://www.turkiye.gov.tr/yuksekogretim-kurulu-baskanligi>
5. <https://lex.uz/docs/-5013007>
6. <https://lex.uz/docs/-6854214>
7. <https://www.mevzuat.gov.tr/>
8. hemşirelik kanunu 6283
9. https://www.olmaliqjst.uz/wpcontent/uploads/2023/04/hamshiralik_ishi_malaka_alab_50910203.pdf
10. meslekî yeterlilik kurumu kanunu 5544
11. <https://aciltip.medicine.ankara.edu.tr/wpcontent/uploads/sites/818/2014/10/hkanun.pdf>

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ И ИНЫХ ТРЕБОВАНИЙ КВАЛИФИКАЦИЙ РЫНКА ТРУДА ПО РАЗВИТИЮ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ

Курбанова Муаззам Фазлитдиновна

Институт развития Национальной системы квалификаций руководитель группы “По организации и методическому обеспечению повышения квалификации”

E-mail: m.kurbanova@mmtri.uz

DOI: [10.5281/zenodo.15719997](https://doi.org/10.5281/zenodo.15719997)

Аннотация. В статье рассматривается роль профессиональных стандартов и квалификационных требований в развитии Национальной системы квалификаций (НСК)

Узбекистана. Анализируются подходы к согласованию подготовки кадров с запросами рынка труда, а также примеры международного опыта — в частности, практики стран ЕС, Эстонии, Казахстана и России. Предложены рекомендации по совершенствованию НСК с учётом текущих вызовов и задач модернизации экономики.

Ключевые слова: национальная система квалификаций, профессиональные стандарты, рынок труда, признание квалификаций, международный опыт.

UTILIZATION OF OCCUPATIONAL STANDARDS AND OTHER LABOR MARKET QUALIFICATION REQUIREMENTS FOR THE DEVELOPMENT OF THE NATIONAL QUALIFICATION SYSTEM

Abstract. This article examines the role of occupational standards and qualification requirements in the development of Uzbekistan's National Qualifications System (NQS). It explores approaches to aligning workforce training with labor market demands and reviews selected international practices — particularly from the European Union, Estonia, Kazakhstan, and Russia. The paper also provides recommendations for improving the NQS in light of current challenges and the broader objectives of economic modernization.

Keywords: national qualifications system, occupational standards, labour market, recognition of qualifications, international experience.

MILLIY MALAKA TIZIMINI RIVOJLANTIRISHDA MEHNAT BOZORI MALAKA TALABLARI VA KASBIY STANDARTLARDAN FOYDALANISH

Annotatsiya. Maqolada O'zbekiston Milliy malaka tizimi (MMT)ni rivojlanishida kasbiy standartlar va malaka talablarining o'zni ko'rib chiqiladi. Kadrlar tayyorlashni mehnat bozori ehtiyojlari bilan muvofiqlashtirish yondashuvlari, shuningdek, xalqaro tajriba namunalari - xususan, Yevropa Ittifoqi mamlakatlari, Estoniya, Qozog'iston va Rossiya amaliyotlari tahlil qilinadi. Iqtisodiyotni modernizatsiya qilishning dolzarb muammolari va vazifalarini hisobga olgan holda, MMTni takomillashtirish bo'yicha tavsiyalar ilgari suriladi.

Kalit so'zlar: milliy malaka tizimi, kasbiy standartlar, ta'lim dasturlari, mehnat bozori, malakalarni tan olish, xalqaro tajriba.

Введение

Сегодня развитие человеческого капитала становится не просто задачей образовательной политики, а основой устойчивого экономического роста. Без системы, которая гарантирует подготовку специалистов с нужными рынку навыками, невозможно модернизировать экономику, повысить производительность и обеспечить занятость.

В странах-лидерах, где значительная часть рабочей силы имеет высокий уровень квалификации, вклад образования в рост ВВП стал решающим. Узбекистан делает уверенные шаги в этом направлении: формирует НСК, внедряет Национальную рамку квалификаций (НРК), развивает центры оценки и цифровые платформы.

Тем не менее, между образованием и экономикой всё ещё существуют разрывы. Профессиональные стандарты, как инструмент «перевода» потребностей работодателей в язык образования, могут стать недостающим звеном. Их роль усиливается на фоне задач по модернизации системы квалификаций, признанию навыков и расширению участия частного сектора.

Настоящая статья ставит целью показать, как внедрение современных профстандартов и квалификационных требований рынка труда может стать драйвером развития НСК. Рассматриваются как теоретические основы, так и примеры из международной практики, с предложением конкретных шагов для Узбекистана.

Теоретическая часть

НСК — это совокупность институтов, механизмов и нормативных документов, обеспечивающих согласование подготовки кадров с потребностями рынка труда. Её задача — не просто выдать диплом, а гарантировать, что выпускник обладает конкретными, измеримыми компетенциями, необходимыми для эффективной работы.

Ключевым элементом НСК являются профессиональные стандарты — своего рода «дорожная карта» для образования, бизнеса и соискателей. Эти документы описывают, что должен уметь и знать специалист в конкретной профессии, какие трудовые функции он выполняет и каким уровнем ответственности обладает. Именно на основе профстандартов должны разрабатываться образовательные программы, проводится сертификация специалистов, строятся карьерные маршруты.

Для упрощения навигации по системе квалификаций внедряются национальные рамки квалификаций. Они классифицируют квалификации по уровням и описывают ожидаемые результаты обучения: знания, умения, навыки и компетенции. Это упрощает взаимное признание квалификаций внутри страны и за её пределами.

Современные НСК строятся по принципу сквозной логики: от потребностей рынка труда — к профстандартам, от них — к образовательным программам и, наконец, к независимой оценке и сертификации. Такая логика лежит в основе систем квалификаций в странах ЕС, Канаде, Австралии и других развитых экономиках¹⁷.

Связь профессиональных стандартов и образования

Профессиональные стандарты служат мостом между работодателями и системой образования. К примеру, если стандарт сварщика 4 уровня квалификации предполагает знание определённых технологий, владение конкретным оборудованием и способность читать технические чертежи — именно это должно лечь в основу программ колледжей и модулей центров подготовки. Таким образом, выпускник будет готов к реальной работе с первого дня после выпуска, а не нуждаться в переобучении.

Именно в этом смысле профстандарты — не бюрократическая формальность, а инструмент повышения конкурентоспособности рабочей силы. Их применение также позволяет валидировать знания, полученные вне формального образования — через систему RPL (признание результатов неформального обучения), что особенно важно для мигрантов и взрослых работников.

Анализ: образование и рынок труда в контексте НСК Узбекистана

Узбекистан за последние годы предпринял значительные шаги в сторону формирования собственной национальной системы квалификаций. Принята Национальная рамка квалификаций, организованы Республиканский совет по развитию профессиональных квалификаций, отраслевые советы, центры оценки квалификаций. Разрабатываются и внедряются профессиональные стандарты, цифровые платформы для ведения реестров квалификаций и зарегистрированных специалистов. Эти шаги заложили основу для сближения образования с рынком труда.

¹⁷ European Commission. The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF) – Official Publication, 2023

Однако, несмотря на достигнутый прогресс, на практике НСК ещё не стала рабочим инструментом для всех участников: от техникумы и университетов до работодателей. Причины — недостаточная научно-методическая база, слабая интеграция с системой профессионального образования, ограниченное участие бизнеса, неразвитость процедур признания неформального обучения и недостаточный международный уровень признания узбекских квалификаций.

Важно подчеркнуть, что без чёткого механизма обновления образовательных программ в соответствии с новыми профстандартами реформы останутся формальными. Связь между разработкой стандартов, программами подготовки и процедурой оценки квалификаций должна быть непрерывной и гибкой.

Международный опыт

Многие страны реформировали свои системы квалификаций, стремясь сблизить образование и рынок труда. Наиболее последовательно эти процессы реализуются в странах Европейского союза, где действует Европейская рамка квалификаций (EQF). Она объединяет национальные рамки стран ЕС, обеспечивая сопоставимость уровней квалификаций и прозрачность для работодателей и систем образования.

Эстония считается одной из наиболее успешных в регионе. Здесь эффективно функционирует квалификационное агентство Kutsekoda, координирующее разработку профстандартов, признание квалификаций и ведение электронных реестров. Успех Эстонии связан с широким участием работодателей и внедрением независимой сертификации¹⁸.

Казахстан с 2016 года внедряет 8-уровневую НРК, гармонизированную с международными рамками. Национальная палата «Атамекен» играет ключевую роль в разработке профстандартов. В стране внедрены процедуры признания квалификаций, полученных вне формального образования (RPL), в том числе для трудовых мигрантов и взрослого населения¹⁹.

Россия за последние годы внедрила более 800 профессиональных стандартов и активно развивает сеть отраслевых советов. Создана система независимой оценки квалификаций, хотя степень признания этих документов за рубежом остаётся ограниченной²⁰.

Изучение международного опыта позволяет выделить общие признаки успешных НСК: участие бизнеса, прозрачная и независимая оценка квалификаций, цифровизация процессов и постоянное обновление стандартов в соответствии с потребностями экономики.

Выводы и рекомендации

Развитие Национальной системы квалификаций — это не просто технический проект, а стратегический вызов, от которого зависит будущее экономики и социальной мобильности. Для перехода от деклараций к реальному функционированию НСК в Узбекистане необходимо:

¹⁸ Estonian Qualifications Authority (Kutsekoda). National Qualifications System of Estonia – Overview, 2023

¹⁹ Нац. палата предпринимателей РК «Атамекен». Национальная рамка квалификаций – структура и применение (официальный сайт, 2024).

²⁰ 4. Минтруд России. Реализация системы профессиональных стандартов в Российской Федерации. – Доклад, 2023

- **Согласовать НРК с Европейской рамкой квалификаций** с привлечением международных экспертов и последующим заключением соглашений о взаимном признании квалификаций.
- **Активизировать разработку и пересмотр профстандартов**, в первую очередь в приоритетных отраслях — энергетике, строительстве, агропроме, ИТ.
- **Укрепить сеть независимых центров оценки квалификаций**, обеспечить их аккредитацию и цифровую интеграцию с реестрами.
- **Внедрить национальную систему RPL** — с официальной процедурой признания опыта и обучения, полученного вне формальной системы.
- **Развивать микроквалификации и цифровые сертификаты**, особенно для повышения квалификации работников среднего и старшего возраста.
- **Создать устойчивую систему подготовки специалистов для НСК** — методистов, экспертов, преподавателей, кадровых специалистов.
- **Повысить осведомлённость бизнеса и населения о новой системе** — через кампании, пилотные проекты и реальные кейсы успеха.
- **Продолжить международное сотрудничество** — с ЮНЕСКО, ETF, DARYA и другими платформами, интегрируя Узбекистан в глобальную экосистему квалификаций.

Реализация этих шагов обеспечит не просто структурное, но и содержательное развитие НСК, повысит доверие со стороны бизнеса, упростит международное признание квалификаций и сделает узбекскую рабочую силу более гибкой и конкурентоспособной в XXI веке.

Список использованных источников:

1. UNESCO Institute for Lifelong Learning. Qualification's frameworks – overview and global practices. <https://uil.unesco.org>
2. European Commission. The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF) – Official Publication, 2023.
3. Нац. палата предпринимателей РК «Атамекен». Национальная рамка квалификаций – структура и применение (официальный сайт, 2024).
4. Минтруд России. Реализация системы профессиональных стандартов в Российской Федерации. – Доклад, 2023.
5. Estonian Qualifications Authority (Kutsekoda). National Qualifications System of Estonia – Overview, 2023.
6. Доклады и материалы DARYA Platform. Regional cooperation for skills and qualifications recognition – Ташкент, 2024.

MEHNAT BOZORI UCHUN IQTISODIY VA IJTIMOIIY PROGNOZLAR

Izetaeva Gulbaxar Keunimjayevna

O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi huzuridagi Mehnat bozori tadqiqotlari instituti doktoranti, falsafa doktori((PhD), dotsent.

E-mail: Kandidat_85@mail.ru

DOI: [10.5281/zenodo.15720012](https://doi.org/10.5281/zenodo.15720012)

Annotatsiya. Ushbu maqolada mehnat bozorining rivojlanish tendensiyalari, uning iqtisodiy va ijtimoiy omillar bilan bog'liqligi tahlil qilinadi. Bugungi kunda globallashuv,

texnologik taraqqiyot, demografik o'zgarishlar va mehnat resurslarining transformatsiyasi ish bozoriga katta ta'sir ko'rsatmoqda.

Tadqiqotda mehnat bozoridagi talab va taklif muvozanati, ishsizlik darajasi, yangi kasblar va malaka talablarining shakllanishi kabi masalalarga alohida e'tibor qaratilgan. Shuningdek, mehnat bozorining kelajakdagi rivojlanish yo'nalishlari va uning iqtisodiyotga ta'siri bo'yicha prognozlar taqdim etiladi.

Mazkur ish natijalari iqtisodchilar, mehnat bozori mutaxassislari, davlat organlari va biznes vakillari uchun muhim axborot manbai bo'lib xizmat qiladi.

Kalit so'zlar: mehnat bozori, iqtisodiy prognoz, ijtimoiy prognoz, ishsizlik, mehnat resurslari, texnologik taraqqiyot, demografik o'zgarishlar, kasblar evolyutsiyasi, mehnat bozori tendensiyalari.

ECONOMIC AND SOCIAL FORECASTS FOR THE LABOR MARKET

Abstract. The article analyzes the trends in the development of the labor market and their relationship with economic and social factors. Today, globalization, technological progress, demographic changes and the transformation of labor resources have a significant impact on the labor market. The study examines such issues as the balance of supply and demand in the labor market, the unemployment rate, as well as the formation of new professions and skill requirements. It also provides forecasts of future trends in the labor market and its impact on the economy.

The results of this work serve as an important source of information for economists, labor market specialists, government agencies and business representatives.

Keywords: labour market, economic forecast, social forecast, unemployment, labor resources, technical progress, demographic changes, evolution of professions, labor market trends.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГНОЗЫ ДЛЯ РЫНКА ТРУДА

Аннотация. В статье анализируются тенденции развития рынка труда и их связь с экономическими и социальными факторами. Сегодня глобализация, технологический прогресс, демографические изменения и трансформация трудовых ресурсов оказывают существенное влияние на рынок труда. В исследовании рассматриваются такие вопросы, как баланс спроса и предложения на рынке труда, уровень безработицы, а также формирование новых профессий и требований к навыкам. В нем также приводятся прогнозы будущих тенденций на рынке труда и его влияния на экономику.

Результаты этой работы служат важным источником информации для экономистов, специалистов рынка труда, государственных органов и представителей бизнеса.

Ключевые слова: рынок труда, экономический прогноз, социальный прогноз, безработица, трудовые ресурсы, технический прогресс, демографические изменения, эволюция профессий, тенденции рынка труда.

Mehnat bozori jamiyatning iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyotini belgilaydigan muhim mexanizmlardan biri hisoblanadi. Uning samaradorligi aholi bandligi, daromadlari, iqtisodiy o'sish sur'ati va ijtimoiy barqarorlikka bevosita ta'sir ko'rsatadi. Shu sababli mehnat bozoridagi o'zgarishlarni prognoz qilish va tahlil qilish davlat siyosatini shakllantirishda, biznes strategiyalarni ishlab chiqishda hamda mehnat resurslarini samarali boshqarishda katta ahamiyat kasb etadi.[1]

Zamonaviy mehnat bozoriga texnologiyalarning jadal rivojlanishi, demografik o'zgarishlar va global iqtisodiy jarayonlar katta ta'sir ko'rsatmoqda. Yangi kasblar paydo bo'lishi, ishlab chiqarish jarayonlarining avtomatlashtirilishi va raqamli iqtisodiyotning rivojlanishi ishchi kuchiga bo'lgan talabni o'zgartiradi. Shuningdek, pandemiya kabi global muammolar mehnat bozorini keskin transformatsiya qilishi mumkin.

Mazkur ishda mehnat bozoridagi iqtisodiy va ijtimoiy prognozlar tahlil qilinadi, asosiy trendlar va ularning aholi turmush tarziga ta'siri ko'rib chiqiladi. Shuningdek, mehnat bozorida yuzaga kelishi mumkin bo'lgan muammolar va ularni bartaraf etish yo'llari muhokama qilinadi.[2]

O'zbekiston Respublikasida so'nggi ikki yilda mehnat bozorida ijobiy o'zgarishlar kuzatildi. 2023-yilning birinchi yarmi yakunlariga ko'ra, ishsizlik darajasi 8,1 foizga tushdi. 2024-yilda esa bu ko'rsatkich 7,5–8 foizgacha pasayishi prognoz qilinmoqda. [5]

Iqtisodiyotdagi o'rtacha nominal ish haqi 2023-yilning uchinchi choragida 4,4 million so'mni tashkil etdi va yillik hisobda 18 foizga o'sdi. Ayrim sohalarda ish haqining sezilarli o'sishi kuzatildi: axborot texnologiyalari (+44 foiz), turar joy va oziq-ovqat xizmatlari (+38 foiz), transport (+37 foiz), savdo (+32 foiz) va moliya (+30 foiz). [2]

Mehnat migratsiyasida ham o'zgarishlar kuzatildi. Rossiyada ishlash uchun berilgan patentlar va ruxsatnomalar soni 2023-yilning birinchi choragida 12 foizga kamayib, 1,2 millionni tashkil etdi. Shuningdek, Rossiyada migratsiya ro'yxatiga olingan O'zbekiston fuqarolari soni 43 foizga kamaydi. [3]

2024-yilning birinchi choragida mehnat bozori ko'rsatkichlari yaxshilanishda davom etdi. Jami ish bilan band bo'lgan aholi soni 312 ming kishiga yoki o'tgan yilga nisbatan 2,3 foizga oshdi. Iqtisodiyotdagi ishsizlik darajasi sezilarli darajada kamayib, 6,8 foizni tashkil qildi. Bandlikka asosiy hissa qo'shgan sohalarda qurilish va savdo tarmoqlari bo'lsa-da, qishloq xo'jaligida band bo'lganlar soni kamaydi. 2024-yilning ikkinchi choragida mehnat bozori ko'rsatkichlari turli yo'nalishlarda shakllandi. Dastlabki ikki oyda ish beruvchilar tomonidan e'lon qilingan bo'sh ish o'rinlari nisbatan yuqori bo'lsa, iyun oyida pasayish kuzatildi. Aprel-iyun oylari natijalariga ko'ra, bo'sh ish o'rinlarining oylik o'rtacha soni 35,7 ming birlikni tashkil etib, birinchi chorak ko'rsatkichlariga nisbatan 3 foizga kamaydi.[1]

Umuman olganda, so'nggi ikki yilda O'zbekiston mehnat bozorida ijobiy tendensiyalar kuzatildi, ishsizlik darajasi pasaydi, ish haqi o'sdi va mehnat migratsiyasida o'zgarishlar sodir bo'ldi.



O'zbekiston Respublikasida iqtisodiyotining muhim tarkibiy qismi hisoblanadi. Undagi o'zgarishlar nafaqat iqtisodiy rivojlanish, balki ijtimoiy barqarorlik bilan ham bevosita bog'liqdir. Globallashuv, texnologik taraqqiyot, demografik o'zgarishlar va ekologik omillar mehnat bozori shakllanishiga katta ta'sir ko'rsatmoqda. Ushbu maqolada mehnat bozorining kelajakdagi rivojlanish yo'nalishlari bo'yicha iqtisodiy va ijtimoiy prognozlar tahlil qilinadi.

1. Iqtisodiy omillar va mehnat bozori iqtisodiy rivojlanish mehnat bozoriga asosiy ta'sir qiluvchi omillardan biri hisoblanadi. Kelajakda iqtisodiy o'sishning quyidagi yo'nalishlari mehnat bozorida jiddiy o'zgarishlarga olib kelishi mumkin:

- **Raqamli iqtisodiyotning rivojlanishi**- IT sohasi, sun'iy intellekt va robototexnika mehnat bozorida yangi kasblarni yuzaga keltirib, an'anaviy ish o'rinlarini qisqartiradi.

- **Kichik va o'rta biznesning rivojlanishi**- startaplar va tadbirkorlik faoliyatini qo'llab-quvvatlash orqali mehnat bozorida yangi ish o'rinlari yaratiladi.

- **Yangi ishlab chiqarish texnologiyalari**- sanoatda avtomatlashtirish va robotlashtirish jarayonlari tezlashadi, bu esa malaka talablarini o'zgartiradi.

2. Ijtimoiy omillar va mehnat bozori ijtimoiy o'zgarishlar mehnat bozorida talab va taklifga ta'sir qiluvchi muhim omillardan hisoblanadi:

- **Demografik o'zgarishlar**- aholi qarishi va yosh mutaxassislar ulushining kamayishi mehnat resurslariga bo'lgan talabni oshiradi.

- **Migratsiya jarayonlari**- mehnat migratsiyasi yuqori bo'lgan mamlakatlarda mehnat bozorida raqobat kuchayadi.

- **Kasblarning diversifikatsiya qilinishi** – yangi kasblar paydo bo'lishi va mavjud kasblarning evolyutsiyasi mehnat bozoridagi malakali ishchilarga bo'lgan talabni oshiradi.

3. Kelajakdagi rivojlanish prognozlari.

3.1. Texnologik taraqqiyot ta'siri sun'iy intellekt va avtomatlashtirish jarayonlari mehnat bozorida tub o'zgarishlarga olib kelishi kutilmoqda. Ko'plab odatiy ish o'rinlari qisqarib, yuqori malaka talab etuvchi yangi ish joylari paydo bo'ladi. Masalan, ma'lumot tahlili, robototexnika va kiberxavfsizlik sohalarida ish o'rinlari keskin o'sishi mumkin.

3.2. Mehnat bozoridagi talab va taklif muvozanati ayrim sohalarda ishchilarga bo'lgan talab ortadi, boshqalarida esa kamayadi. Masalan:

- **Tibbiyot va biotexnologiya**- aholi qarishi sababli tibbiy xizmatlarga talab oshib, soha mutaxassislariga ehtiyoj ortadi.

- **Axborot texnologiyalari**- raqamli iqtisodiyot kengaygan sari dasturchilar, ma'lumot tahlilchilari va kiberxavfsizlik mutaxassislariga talab oshib boraveradi.

- **Agrosanoat kompleksi**- oziq-ovqat xavfsizligi muammolari tufayli qishloq xo'jaligi mutaxassislari va agrar texnologiyalar bo'yicha mutaxassislarga ehtiyoj ortadi.

3.3. Ishsizlik darajasi va qayta tayyorlash imkoniyatlari texnologik taraqqiyot sababli ayrim an'anaviy kasblar yo'qolishi mumkin. Shuning uchun qayta tayyorlash dasturlari va malakani oshirish kurslari muhim ahamiyat kasb etadi. Davlat va xususiy sektor xodimlari uchun qayta o'qitish dasturlari kengayishi kutilmoqda. [7]

Xulosa. Mehnat bozori har qanday davlat iqtisodiyotining muhim tarkibiy qismi hisoblanadi va uning rivojlanish tendensiyalari jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy barqarorligiga katta ta'sir ko'rsatadi. O'zbekiston Respublikasida so'nggi ikki yilda mehnat bozorida ijobiy o'zgarishlar kuzatildi: ishsizlik darajasi pasaydi, o'rtacha ish haqi o'sdi va yangi ish o'rinlari yaratish sur'atlari ortdi.

2023 va 2024-yillarda mehnat bozoridagi o'zgarishlar quyidagi omillar bilan bog'liq bo'ldi:

- **Iqtisodiy o'sish va davlat siyosatining ta'siri** – ish o'rinlarini ko'paytirish va tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash choralari bandlikni oshirdi.
- **Texnologik taraqqiyot** – yangi kasblar va mutaxassisliklar paydo bo'ldi, shu bilan birga, raqamli transformatsiya mehnat bozoriga yangi talablar qo'ydi.
- **Migratsiya jarayonlari** – mehnat migratsiyasi oqimi o'zgarib, ayrim ishchi kuchi ichki bozorda qolishi kuzatildi.
- **Raqobat va mehnat haqi dinamikasi** – ma'lum sohalarda ish haqining sezilarli o'sishi mehnat bozoriga ijobiy ta'sir qildi.

Prognozlarga ko'ra, kelgusi yillarda mehnat bozori yanada diversifikatsiya qilinadi, yuqori malakaga ega mutaxassislarga talab ortadi va raqamli iqtisodiyot mehnat resurslarining qayta taqsimlanishiga olib keladi. Davlat tomonidan kasbga qayta o'qitish, mehnat bozoridagi ehtiyojlarga mos ravishda kadrlar tayyorlash va tadbirkorlik muhitini rivojlantirish mehnat bozorining barqaror rivojlanishiga yordam beradi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat bozori sharhi (1-chorak, 2024). /Markaziy Bank rasmiy sayti. https://cbu.uz/upload/iblock/3fc/g0884omx0qcld3lbhnwo5alxkeue5ck7/Mehnat-bozori-sharchi-1ch.-2024.pdf?utm_source=chatgpt.com
2. O'zbekiston Respublikasi Mehnat bozori sharhi (2-chorak, 2024). /Markaziy Bank rasmiy sayti. https://cbu.uz/upload/iblock/169/p382l89iqnhlj0be4p0dh43tfzkgv726/Mehnat-bozori-sharchi-2-chorak-2024-y..pdf?utm_source=chatgpt.com
3. O'zbekistonda bandlik va ish haqi bo'yicha 2023-yil natijalari/ *Gazeta.uz*, 23-yanvar, 2024. https://www.gazeta.uz/uz/2024/01/23/employment/?utm_source=chatgpt.com
4. O'zbekistonda ish o'rinlari va ish haqi o'sishi dinamikasi" – *Gazeta.uz*, 2023-yil. https://www.gazeta.uz/uz/2024/01/23/employment/?utm_source=chatgpt.com
5. Iqtisodiy o'sish va mehnat bozori: Ijtimoiy va iqtisodiy prognozlar. //Jahon bankining hisoboti. <https://www.worldbank.org/>
6. Iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishga olib keluvchi mehnat bozori strategiyalari.// Unitel Nations Industrial Development Organization. <https://www.unido.org/>
7. Iqtisodiy va ijtimoiy prognozlash: Amaliy yo'llanma. //Moskva davlat universiteti . <https://www.msu.ru/>
8. Mehnat bozori va uning ijtimoiy ta'siri: Makroiqtisodiy prognozlash.// Cambridge University Press. <https://www.cambridge.org/>
9. O'zbekistonda mehnat bozorining holati va kelajakdagi tendensiyalar. /O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot va Sanoat Vazirligi hisoboti. <https://www.economy.uz/>
10. Mehnat Bazarinin gelecegi: Ekonomik ve Sosyal Projeksiyonlar. /OECD nazariy hisoboti. <https://www.oecd.org/>
11. Ijtimoiy prognozlash va mehnat bozori: Tadqiqotlar va nazariy asoslar. // Springer. <https://www.springer.com/>

MEHNAT BOZORI MOBILIGINI TA'MINLASHDA SIFATLI TA'LIMNING O'RNI VA AHAMIYATI

Rajabbayev Raximberdi

Fizika — matematika fanlari nomzodi, dotsent.

*O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi
huzuridagi Kambag'allik va mehnat bozori tadqiqotlari instituti*

E-mail: rajabbayev02@mail.ru

DOI: [10.5281/zenodo.15720031](https://doi.org/10.5281/zenodo.15720031)

Annotatsiya. Ushbu makolada inson kapitalining shakllanishida hamda mehnat bozoridagi mobillikni ta'minlashda sifatli ta'limning o'rni va ahamiyati atroflicha yoritiladi. Mamlakatda uzluksiz professional ta'limni yangi bosqichda modernizatsiyalash istiqollari va insonning hayoti davomida ta'lim olish prinsiplari asosida inson kapitalining shakllanish tendensiyalariga e'tibor qaratiladi.

Kalit so'zlar: uzluksiz professional ta'lim, modernizatsiya, inson kapitali, hayot davomida ta'lim, ta'lim sifati, mehnat bozori, bandlik, kambag'allik.

THE ROLE AND IMPORTANCE OF QUALITY EDUCATION IN ENSURING LABOR MARKET MOBILITY

Abstract. This article provides a comprehensive analysis of the role and significance of quality education in the formation of human capital and in ensuring labor market mobility. Particular attention is given to the prospects for modernizing continuous professional education in the country at a new stage, as well as to the trends in human capital development based on the principles of continuous learning.

Keywords: continuous professional education, modernization, human capital, lifelong learning, quality of education, labor market, employment, poverty

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ КАЧЕСТВЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОБЕСПЕЧЕНИИ МОБИЛЬНОСТИ РЫНКА ТРУДА

Аннотация. В данной статье всесторонне освещаются роль и значение качественного образования в формировании человеческого капитала и обеспечении мобильности на рынке труда. Особое внимание уделяется перспективам модернизации непрерывного профессионального образования в стране на новом этапе, а также тенденциям формирования человеческого капитала на основе принципов непрерывного обучения

Ключевые слова: непрерывное профессиональное образование, модернизация, человеческий капитал, образование на протяжении всей жизни, качество образования, рынок труда, занятость, бедность

O'zbekiston Respublikasining uzluksiz ta'lim tizimida hayot davomida ta'lim olish tamoyillarini mehnat bozori uchun raqobatbardosh kadrlarni professional va oliy ta'lim bosqichlariga joriy qilish orqali noformal va informal ta'lim xizmatlarini ko'rsatish jarayonlarining o'quv-metodik ta'minotini rivojlantirish bo'yicha tadqiqotlar olib borish bugungi kunning dolzarb masalalari qatoriga kiradi.

Darhaqiqat, yangi O'zbekistonning 2022–2026-yillarga mo'ljallangan taraqqiyot strategiyasida ta'lim sifatini oshirishni nazarda tutuvchi milliy dasturni ishlab chiqish, ta'lim xizmatlari ko'rsatuvchi nodavlat muassasalarni kengaytirish, inson kapitalini rivojlantirish va mehnat bozorida raqobatbardosh inson resurslarini shakllantirish muhim omil sifatida qayd etilgan.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Professional ta'lim tizimini yanada takomillashtirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi [1], "Kambag'allikni qisqartirish va aholi turmush farovonligini oshirish borasidagi chora-tadbirlarni yangi bosqichga olib chiqish to'g'risida"gi [2] Farmonlari, "O'zbekiston Respublikasi milliy malaka tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi [3] va "Kambag'allikni qisqartirish va bandlik sohasida davlat siyosatini takomillashtirish va samaradorlikni oshirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi [4] qarorlari hamda Vazirlar Mahkamasining "O'zbekiston Respublikasida Kasbiy malakalar, bilim va ko'nikmalarni rivojlantirish milliy tizimi faoliyatini tashkil etish choralari to'g'risida"gi [5] 287-son qarori mehnat bozoridagi kadrlarga bo'lgan real ehtiyojni qondirishda, ish beruvchilarning takliflari hamda "Hayot davomida ta'lim olish" tamoyillari asosida shaxslarning ta'lim olishi tizimini bosqichma-bosqich amalga oshirishlikda dasturi amal bo'lib xizmat qilmoqda

Hozirda rivojlangan mamlakatlar yalpi ichki mahsulotining 50 foizdan ortig'ini "bilimga asoslangan iqtisodiyot" tashkil qilib, iqtisodiy o'sishning drayveri sifatida yuqori texnologik, innovatsion mahsulot va xizmatlarni ishlab chiqarmoqda. Bunga sabab ularning inson resurslarini rivojlantirish va bilimga kiritilgan investitsiyalarning eng katta foyda va natija berishida ko'rishimiz mumkin.

Kelajakda mehnat bozoridagi o'zgarishlar va hatto yangi talab qilinadigan malakalar tufayli kasb-hunar ta'limi va ta'lim sohasidagi milliy siyosatni rejalashtirish va amalga oshirishni qo'llab-quvvatlash har qachongidan ham muhimroqdir.

Jahon tajribasi oliy ma'lumotli bo'lganlarning ko'proq daromad topayotganini ko'rsatmoqda. Jumladan, Yangi Zelandiya Ta'lim vazirligi tomonidan o'tkazilgan tadqiqotga ko'ra, oliy ma'lumotlilar o'rta maktab bitiruvchilariga qaraganda soatiga 7 dollar ko'proq maosh olishini hamda AQSH Statistika byurosi tomonidan o'tkazilgan so'rov natijalari o'rta maktab bitiruvchilari bilan solishtirganda oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilarining maoshi 1,7 barobar, magistr darajasiga ega bo'lganlarniki 2,1 barobar, falsafa doktori darajasiga ega bo'lganlarniki esa 3,1 barobar ko'p ekanligi isbotlagan [6].

Oliy ma'lumot talabalarni o'z imkoniyatlarini to'liq ochishga, hayot haqidagi bilimlarni rivojlantirishga, fuqarolik mas'uliyatini singdirishga undaydi va huquqiy ong va huquqiy madaniyatni shakllantiradi. Oliy ta'limga ega bo'lishning yuqori darajasi mehnat bozorida barqarorlikni ta'minlashga va ishsizlik, tashqi mehnat migratsiyasi, norasmiy mehnat bilan bandlik, qonunbuzarlik va kambag'allik ko'lamini keskin kamaytirishga ko'mak beradi.

Yevropa Kengashi oliy ta'limning to'rtta maqsadini belgilagan: barqaror bandlik, talabalarni faol fuqaro bo'lishga tayyorlash, shaxsiy rivojlanish hamda tadqiqot va innovatsiyalarni rag'batlantirish orqali keng ilg'or bilimlar bazasini yaratish. Bugun rivojlangan mamlakatlar o'z iqtisodiyotida turli innovatsiyalarni qo'llab-quvvatlash, muhim sohalariga investitsiyalarni jalb qilish hamda inson kapitalini rivojlantirish uchun tadqiqot va rivojlanish yo'nalishiga alohida e'tibor qaratmoqda.

Hozir O'zbekistonda mehnatga layoqatli aholi soni 2000-yilga nisbatan 50 foiz o'sib, 14 milliondan 22 millionga yetdi. Bu jarayonda yoshlarning ulushi yildan-yilga o'sib bormoqda.

Ushbu demografik oʻzgarishlar, bir tomondan, yoshlar uchun munosib ish oʻrinlari yaratishni talab qilayotgan boʻlsa, boshqa tomondan, taʼlim tizimidan mehnat bozori talablariga javob beradigan, kerakli koʻnikma va kompetensiyalarga ega kadrlarni tayyorlash va qayta tayyorlashni talab qilmoqda.

Shu bois, professional taʼlim tizimi oldida ikkita muhim vazifa turibdi:

birinchidan, eng katta boyligimiz — inson kapitalini shakllantirish va mehnat bozoridagi mobilligini taʼminlash. Aynan mehnatga layoqatli aholiga hayot davomida taʼlim olish imkoniyatini yaratib, mehnat bozoriga moslashuvchanligini oshirib borish kerak;

ikkinchidan, formal taʼlim tizimi orqali yoshlarning hayotda munosib oʻrin egallashi va muvaffaqiyatga erishishi uchun zarur koʻnikma va kompetensiyalarni shakllantirish zarur.

Taraqqiyot strategiyasida har bir fuqaroga kasb-hunarga oʻqish imkoniyatini yaratish, kambagʻallikni 2 baravarga qisqartirish maqsadlari belgilangan. Shu bois kasb-hunar taʼlimini zamon talablariga moslashtirish boʻyicha yangi tizimini joriy qilinishlikni taʼqozo qilmoqda.

Yuqorida keltirilgan tahlillarga asosan quyidagi ishlarni amalga oshirish muhim deb hisoblaymiz:

- rivojlangan xorijiy davlatlar tajribasi asosida professional taʼlim muassasalarida faoliyat yuritayotgan xodimlarni diagnostika qilish orqali har bir xodim uchun individual uzluksiz oʻquv dasturlari asosida malaka oshirish tizimini (elektron partfolisini) joriy etish;
- barcha professional va oliy taʼlim muassasalarida faoliyat yuritayotgan rahbar va xodimlar uchun kasbiy standartlarni ishlab chiqish;
- kasbiy standartlar va xodimlar diagnostikasi asosida xorijiy ekspertlarni jalb qilgan holda xalqaro andozalar asosida tizimdagi rahbar va xodimlar uchun kompetensiyaga asoslangan malaka oshirish dasturlarini ishlab chiqish;
- kambagʻallikni qisqartirish boʻyicha sohada koʻrsatilayotgan davlat xizmatlari sifatini oshirish;
- malaka oshirish jrayonini “soft skills”, “worldskills” standartlari, “outcome-based education”, “adult education”, “competency based training”, dual taʼlim kabi kasbga oʻqitish sohasidagi eng soʻngi tendensiyalarni qoʻllash boʻyicha ishlarni amalga oshirish;
- malaka oshirish va qayta tayyorlash tizimiga kredit-modul tizimini joriy etish hamda yangilangan oʻquv reja va dasturlari asosida oʻquv qoʻllanmalari, innovatsion raqamli taʼlim kontentlari, baholash vositalarini ishlab chiqish va doimiy yangilab borishlik;
- har bir rahbar, xodim va oʻquv muassasasi faoliyat samaradorligini baholash orqali ularning reytingini belgilash tizimini joriy etish;
- oliy taʼlim olish imkoniyatini kengaytirish, sifatini xalqaro standartlarga moslash, oliy taʼlim muassasalarining ilm-fan, taʼlim va ishlab chiqarish integratsiyasi, xalqaro akademik mobillik va hamkorlikni yangi yoʻllarini joriy etish;
- milliy malaka tizimini yanada rivojlantirishning normativ bazasini qayti koʻrib chiqish va takomillashtirish;
- amaldagi professional taʼlimning davlat taʼlim standartlarini kasbiy standartlarga muvofiqlashtirish;
- yoshlarni va katta yoshdagilarni mehnat bozorida talab etiladigan yangi kasblar va lavozimlarga qayta oʻqitish va tayyorlash boʻyicha oʻquv dasturlarini unifikatsiyalash;

- aholining zaif qatlamlari – ishsizlar, ayollar, migrantlar, nogironlar va boshqalar ta’limini moliyalashtirishga qaratilgan nodavlat sektor ishtirokida davlat dasturlarini amalga oshirish mexanizmini ishlab chiqish maqsadga muvofiq.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Professional ta’lim tizimini yanada takomillashtirishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida” 2019-yil 6-sentyabrdagi PF-5812-son .
2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024-yil 23-sentyabrdagi “Kambag‘allikni qisqartirish va aholi turmush farovonligini oshirish borasidagi chora-tadbirlarni yangi bosqichga olib chiqish to‘g‘risida”gi PF-143-son .
3. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024-yil 30-sentyabrdagi “O‘zbekiston Respublikasi milliy malaka tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PQ-345 -son qarori.
4. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024-yil 4-oktyabrdagi “Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik sohasida davlat siyosatini takomillashtirish va samaradorlikni oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PQ-347-son qarori.
5. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2020-yil 15-maydagi “O‘zbekiston Respublikasida Kasbiy malakalar, bilim va ko‘nikmalarni rivojlantirish milliy tizimi faoliyatini tashkil etish choralari to‘g‘risida”gi 287-son qarori.
6. Tagayev B., Umarov A., “Yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasi – bilimga asoslangan iqtisodiyot arxitekturasini poydevori”. O‘zbekiston Milliy Universiteti. 25.03.2022-yil.

MALAKALARNING MAHALLIY VA XALQARO MEHNAT BOZORIDA TAN OLINISHIGA ERISHISH

Mirzamaxmudov Ravshanbek Mirzakamalovich

Milliy malaka tizimini rivojlantirish instituti

Strategik rivojlanish, tadqiqotlar va xalqaro hamkorlik guruhi bosh mutaxassis

r.mirzamaxmudov@mmtri.uz

DOI: [10.5281/zenodo.15720051](https://doi.org/10.5281/zenodo.15720051)

Annotatsiya. Mazkur maqolada malakalarni mahalliy va xalqaro mehnat bozorida tan olishning nazariy asoslari, mavjud yondashuvlar va amaliy tajribalar tahlil qilindi. Xususan, xalqaro standartlar asosida malakalarni baholash, ularni sertifikatlashtirish va malakani baholash markazlarini akkreditatsiyadan o‘tkazish jarayonlari ko‘rib chiqiladi. Shu bilan birga, O‘zbekistonda milliy malaka tizimini xalqaro talablar bilan uyg‘unlashtirish, ishchi kuchining raqobatbardoshligini oshirish, migratsion oqimlarni tartibga solish va mehnat resurslarining mobilligini oshirish imkoniyatlari tahlil etildi. Tadqiqot natijalari malaka tan olinishi va tasdiqlanishining iqtisodiy-ijtimoiy samaradorligini oshirishga xizmat qiluvchi konseptual yondashuvlarni ishlab chiqishga qaratilgan.

Kalit so‘zlar: malaka tan olinishi, xalqaro mehnat bozori, milliy malaka tizimi, sertifikatlashtirish, akkreditatsiya, mehnat migratsiyasi, kompetensiya, raqobatbardoshlik, mehnat resurslari.

ACHIEVING RECOGNITION OF QUALIFICATIONS IN LOCAL AND INTERNATIONAL LABOR MARKETS

Abstract. This article analyzes the theoretical foundations, existing approaches, and practical experience in recognizing qualifications in the domestic and international labor markets. In particular, the processes of assessing qualifications based on international standards, their certification, and accreditation of qualification assessment centers will be considered. At the same time, the possibilities of harmonizing the national qualification system in Uzbekistan with international requirements, increasing the competitiveness of the workforce, regulating migration flows, and increasing the mobility of labor resources were analyzed. The research results are aimed at developing conceptual approaches that serve to increase the economic and social effectiveness of recognition and confirmation of qualifications.

Keywords: recognition of qualifications, International labour market, National qualification system, Certification, Accreditation, Labour migration, Competence, Competitiveness, Labour resources.

ДОСТИЖЕНИЕ ПРИЗНАНИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ НА ВНУТРЕННЕМ И МЕЖДУНАРОДНОМ РЫНКАХ ТРУДА

Аннотация. В данной статье проанализированы теоретические основы, существующие подходы и практический опыт признания квалификаций на местном и международном рынках труда. В частности, будут рассмотрены процессы оценки квалификаций на основе международных стандартов, их сертификации и аккредитации центров оценки квалификаций. В то же время были проанализированы возможности гармонизации национальной системы квалификаций Узбекистана с международными требованиями, повышения конкурентоспособности рабочей силы, регулирования миграционных потоков и повышения мобильности трудовых ресурсов. Результаты исследования направлены на разработку концептуальных подходов, способствующих повышению экономической и социальной эффективности признания и подтверждения квалификации.

Ключевые слова: признание квалификации, Международный рынок труда, Национальная система квалификаций, Сертификация, Аккредитация, Трудовая миграция, Компетенция, Конкурентоспособность, Трудовые ресурсы.

Globallashgan iqtisodiyot sharoitida ishchilar endi bir kompaniya, bir soha yoki hatto bir mamlakat doirasida butun umr ishlamaydilar. Shaxsiy ambitsiyalarning o'zgarishi, shuningdek, ish bilan ta'minlanishning barqaror bo'lmagan sharoitlari malakali ishchilarning karyera yo'nalishlarini tubdan o'zgartirdi. XXI asrda malakali ishchilar uchun qobiliyat va ko'nikmalarning ko'chma bo'lishi va turli muhitlarda munosib ishga erishish imkonini beradigan tasdiqlangan malakaga ega bo'lish muhim ahamiyat kasb etmoqda. Education International (EI) tashkiloti tomonidan kasbiy o'quv jarayoni va tayyorgarlik (VET) sohasida olib borilgan muhokamalar ushbu evolyutsiyaning o'qituvchilar va ularning talabalariga ta'siriga e'tibor qaratgan. Ushbu maqola EI'ning VET bo'yicha maxsus guruhi tomonidan ishlab chiqilgan "Malakalarni e'tirof etish va oldingi o'quv jarayonini baholash" mavzusidagi ishchi hujjat asosida yozildi. Maqola qobiliyat va ko'nikmalarni e'tirof etish va oldingi o'quv jarayonini baholash bilan

bog'liq muammolarni, ularning global mehnat resurslariga ta'sirini va EI uchun imkoniyatlarni o'zbek tilida ochib beradi.

Malakalarni tan olish tushunchasi

Malakalarni e'tirof etish tushunchasi ikki asosiy yo'nalishni o'z ichiga oladi: birinchidan, qobiliyat va ko'nikmalarning transchegaraviy va sohalar orasida tan olinishi; ikkinchidan, rasmiy bo'lmagan yoki norasmiy muhitda, masalan, ish jarayonida olingan kompetensiyalarni baholash va tasdiqlash. OECD (Werquin, 2010) qobiliyat va ko'nikmalarni e'tirof etishni amaliy ravishda bir necha bosqichga bo'lishni taklif qiladi: o'quvchi tomonidan o'z malakasini isbotlovchi hujjatlar taqdim etilishi, ushbu malaka natijalarini baholash va tasdiqlash, so'ngra vakolatli organ tomonidan sertifikatlanishi. Ammo, bu jarayon faqat ish beruvchilar, boshqa o'quv jarayoni muassasalari va o'quvchilarning tengdoshlari tomonidan ijtimoiy tan olingandagina samarali bo'ladi.

CEDEFOP (2008) esa ushbu masalani kengroq kontekstda ko'rib, ijtimoiy e'tirof etish muammosini hisobga oladi. U "o'quv natijalarini e'tirof etish"ni "sertifikatlash", "o'zaro e'tirof etish" va "o'quv natijalarini tasdiqlash" kabi atamalar bilan bog'laydi. Bu atamalar bir-biriga o'xshash bo'lib, murakkab muhokamalar orqali mavjud tengsizlikni yashirishi mumkin. Shunday qilib, ushbu maqola "o'quv natijalarini e'tirof etish" atamasini umumiy ma'noda qo'llaydi, bu esa qobiliyat va ko'nikmalarni e'tirof etish va oldingi o'quv jarayonini baholashni qamrab oladi²¹.

Nima uchun malakalarni tan olish muhim?

Malakalarni e'tirof etish masalasi siyosiy jihatdan sezgir, chunki u bir o'quv jarayoni tizimida olingan malaka boshqa tizimda olingan malakadan farq qilishi kerak degan an'anaviy tasavvurga qarshi chiqadi. Shuningdek, rasmiy bo'lmagan va norasmiy o'quv jarayoni orqali olingan kompetensiyalarni tasdiqlash rasmiy malakaga ega bo'lganlarning bilim va ko'nikmalari undan ko'p bo'lganlardan ustun deb hisoblanadigan tushunchani shubha ostiga qo'yadi. So'nggi yillarda ushbu masala xalqaro tashkilotlar kun tartibiga chiqishiga quyidagi omillar sabab bo'ldi:

A. Malakalarni e'tirof etish, umrbod o'quv jarayoni va ishsizlik

So'nggi yillarda, ayniqsa, sanoat sohalarida yuz bergan katta ish o'rinlari yo'qotishlari ko'plab qobiliyat va ko'nikmalarning eskirishiga olib keldi. Ishdan bo'shatilgan ishchilar uchun ish tajribasini e'tirof etish muhim masalaga aylandi. Ular o'z kompetensiyalarini baholatgan holda VET dasturiga qayta kirib, malakasini yangilashi yoki boshqa sohada ish boshlashi mumkin. Bu orqali qobiliyat va ko'nikmalarni e'tirof etish ishsizlik inqirozini hal qilish vositasi sifatida xizmat qiladi.

B. Avlodlararo tenglik va ijtimoiy mobillik

Yuqori darajadagi malakaga ega bo'lish, har qancha to'liq kafolat bermasada, munosib ish o'rnini egallashda deyarli asosiy shartga aylanib bormoqda. Shu bilan birga, yoshi katta ishchilar, ayniqsa ayollar hamda mehnat migrantlari singari guruhlar ko'pincha rasmiy malakaga ega emas va shu sababli mehnat bozorida strukturaviy diskriminatsiyaga duch kelish ehtimoli yuqori bo'ladi. VET dasturiga global ishtirok statistikasi ikkinchi va uchinchi darajali kasbiy o'quv jarayoni dasturining ommalashuvini ko'rsatadi (UIS, 2006). Ammo OECD ma'lumotlariga ko'ra, o'quv jarayoniga ishtirok etish hali ham tengsizlik bo'lib, past ijtimoiy-iqtisodiy qatlamlar ko'pincha rasmiy o'quv jarayonidan chetda qoladi. Malakalarni e'tirof etish rasmiy malakaga ega bo'lmaganlarga yaxshiroq ish o'rinlariga erishish imkonini beradi.

C. Xalqaro migratsiya

²¹ CEDEFOP. (2008). Terminology of European Education and Training Policy – A Selection of 100 Key Terms. Thessaloniki: CEDEFOP

ILO (2010) hisobotiga ko'ra, xalqaro migrantlarning taxminan 90% ishchilardir. Mehnat bozoriga kirish ILO'ning 143-sonli konvensiyasi bilan tartibga solinadi, ammo u to'liq amalga oshirilmayapti. Yevropada 2005/36/EC direktivasi qobiliyat va ko'nikmalarni e'tirof etishni yaxshilash maqsadida qabul qilingan bo'lsa-da, uning amalga oshirilishi ko'p davlatlarda muammolarga duch kelmoqda (EC, 2010). Natijada, ko'plab migrantlar, ayniqsa ayollar, o'z vatanlarida olingan rasmiy qobiliyat va ko'nikmalariga qaramay, past maoshli ishlarda ishlamoqda²².

Malakalarni tan olishdagi muammolar

Malakalarni e'tirof etish va oldingi o'quv jarayonini baholash bilan bog'liq muammolar milliy siyosatlarining turliligi tufayli murakkabdir. Ushbu bo'limda asosiy muammolar ko'rib chiqiladi:

A. Malakalarni e'tirof etishning huquqiy jihatlar

Kasbiy sohalaridagi qoidalar davlatlar bo'yicha farq qiladi. Masalan, Germaniya-Fransiya an'anasiga rioya qiluvchi davlatlarda satarosh yoki avtoslesar kabi kasblar uchun malaka mintaqaviy yoki milliy darajada qat'iy tartibga solinadi. Anglo-sakson an'anasiga amal qiluvchi davlatlarda esa bunday talablar yo'q. Bu turli VET tizimlari bir tizimdan boshqasiga ko'chib o'tgan ishchilar uchun mehnat bozoriga kirishni qiyinlashtiradi. OECD kabi tashkilotlar "liberal" mehnat bozori talablarini joriy qilishni taklif qilsa-da, bu ijtimoiy e'tirof etishni kafolatlamaydi. Ish beruvchilar chet el qobiliyat va ko'nikmalariga shubha bilan qarashi va qonunchilikda migrantlar huquqlarini himoya qiluvchi aniq normalar bo'lmasa, ochiq diskriminatsiya qilishi mumkin.

B. Ta'lim savdosi bilan bog'liqlik

Xususiy VET provayderlari liberal e'tirof etish sxemalarini qo'llab-quvvatlaydi. EI xususiy o'quv jarayoni provayderlarining sifati va xodimlarning kasbiy huquqlarini ta'minlash uchun qat'iy standartlarga asoslangan "Transchegaraviy VET ta'minoti bo'yicha yo'riqnoma" ishlab chiqdi (EI, 2007). Tan olish jarayonlari ushbu standartlarga rioya qilishi kerak.

C. Malaka ramkalari va sifatni ta'minlash

OECD'ning "Learning for Jobs" hisoboti (2010) malaka ramkalarini joriy qilish va sifatni ta'minlash mexanizmlarini yaratishni taklif qiladi. Bu ramkalar qobiliyat va ko'nikmalarning darajalarini aniqlash va ularni muayyan darajaga tayinlash imkonini beradi. Ammo, bu tizimlar VET qobiliyat va ko'nikmalarini rasmiylashtirish va byurokratik tizim yaratish xavfini tug'diradi. EI/TUAC ushbu ramkalar o'qituvchilarning kasbiy mustaqilligini cheklashi mumkinligini ta'kidlaydi. EI keng va moslashuvchan malaka ramkalarini va o'qituvchilar bosh rolda bo'lgan tengdoshlarni ko'rib chiqish tizimini qo'llab-quvvatlashi mumkin.

D. Rasmiy va norasmiy o'quv jarayoni o'rtasidagi munosabat

Norasmiy va rasman tan olinmagan o'quv faoliyatini e'tirof etish masalasi, ta'lim jarayonining qiymatini belgilash va malakaga ega bo'lmagan shaxslar bilan malaka sohibi bo'lganlar o'rtasidagi tengsizlikni bartaraf etishga doir dolzarb muammolarni kun tartibiga olib chiqadi. Fransiyadagi tasdiqlash sxemasi kabi norasmiy o'quv jarayonini to'liq daraja berishga olib kelishi kerakmi degan savol sezgirdir. Bu rasmiy o'quv jarayoniga arzon alternativa bo'lib qolishi yoki ish jarayonida olingan o'quv jarayoni rasmiy o'quv jarayoni bilan tenglashtirilishi xavfini tug'diradi. EI bu masalada malaka darajalarini baholash va tasdiqlash vakolati o'quv jarayoni muassasalari va o'qituvchilarda qolishi kerakligini ta'kidlaydi.

²² European Commission – Directorate for Education and Training. (2010). Scoreboard on the Professional Qualifications Directive. Brussels: EC.

EI uchun imkoniyatlar

EI qobiliyat va ko'nikmalarni e'tirof etish masalasida xalqaro darajada faol ishtirok etish uchun bir qator yo'nalishlarda harakat qilishi mumkin:

A. Sektorlararo yondashuv

VET sohasidagi qobiliyat va ko'nikmalarni e'tirof etish masalalari oliy o'quv jarayonidagi e'tirof etish masalalari bilan uzviy bog'liq. Oliy o'quv jarayonida UNESCO/OECD tomonidan transchegaraviy o'quv jarayoni ta'minoti bo'yicha yo'riqnomalar mavjud bo'lsa-da, VET uchun bunday vositalar yo'q. EI oliy o'quv jarayoni tajribasidan foydalanib, VET uchun samarali vositalar ishlab chiqishi mumkin.

B. Xalqaro tashkilotlar bilan hamkorlik

ILO: EI ITUC bilan birgalikda ILO'ning 143-sonli konvensiyasini amalga oshirishni yaxshilash va global muloqot forumida e'tirof etish masalasini ko'tarishi mumkin.

ITUC/GUFS: EI ITUC bilan migratsiya va yosh ishchilar masalasida muloqot olib borishi mumkin, chunki e'tirof etish masalasi mehnat bozori va o'quv jarayoni masalalari bilan chambarchas bog'liq.

OECD: EI OECD'ning e'tirof etish bo'yicha siyosat takliflariga e'tibor qaratishi, ayniqsa, sifatni baholash va tenglik masalalariga e'tibor berishi mumkin.

Talabalar va yoshlar tashkilotlari: EI mintaqaviy talabalar va yoshlar tashkilotlari bilan muloqot olib borib, ularning liberal e'tirof etishga bo'lgan yondashuvini qo'llab-quvvatlashi mumkin.

UNESCO/UNEVOC: EI UNESCO/UNEVOC bilan 2001-yilgi TVET tavsiyasi asosida e'tirof etish masalasi bo'yicha tadqiqot olib borishni boshlashi mumkin²³.

WTO/GATS: EI GATS'ning "jismoniy shaxslarning ko'chishi" bo'yicha bandlari doirasida mehnat qoidalarining liberallashtirishini kuzatishi kerak.

C. Yevropada 2005/36/EC direktivasini baholash

EI/ETUCE Yevropada 2005/36/EC direktivasining baholash jarayonida ishtirok etib, o'qituvchilar ovozini inobatga olishga harakat qilishi mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar

CEDEFOP. (2008). Terminology of European Education and Training Policy — A Selection of 100 Key Terms. Thessaloniki: CEDEFOP.

Education International. (2007). Guidelines of the Cross-Border Provision of Vocational Education and Training. Brussels: EI.

European Commission — Directorate for Education and Training. (2010). Scoreboard on the Professional Qualifications Directive. Brussels: EC.

International Labour Organisation. (2010). International Labour Migration — A Rights Based Approach. Geneva: ILO.

UNESCO. (2001). Revised Recommendation concerning Technical and Vocational Education. Paris: UNESCO.

UNESCO-UNEVOC. (2006). Participation in Technical and Vocational Education and Training Worldwide. Montréal: UIS.

Werquin, P. (2010). Recognising Non-Formal and Informal Learning — Outcomes, Policies and Practices. Paris: OECD.

²³ UNESCO-UNEVOC. (2006). Participation in Technical and Vocational Education and Training Worldwide. Montréal: UIS.

Aloqa uchun

-  +99855-516-54-53
-  info@mmtri.uz
-  www.mmtri.uz
-  100100, Toshkent shahri,
Olmazor tumani,
Umid ko'chasi, 16-uy