

## KADRLAR TAYYORLASH TIZIMINI SHAKLLANTIRISHNING XORIJIY TAJRIBASI

*Sayfiyev Isroil Turdiyevich*

*Osiyo xalqaro universiteti talabasi*

[lucky.uzb2019@gmail.com](mailto:lucky.uzb2019@gmail.com)

**Annotatsiya.** Ushbu tezisdagi kadrlar tayyorlash tizimini shakllantirishda xorijiy tajribaning konseptual yondashuvlari tahlil qilinadi. Tadqiqot maqsadi kompetensiyaga asoslangan ta'lim, dual model, sifatni ta'minlash va mehnat bozori bilan integratsiya mexanizmlarining samaradorligini baholashdir. Metodologiya qiyosiy tahlil va normativ-hujjatlar sharhiga tayangan. Ilmiy yangilik moslashtirish mezonlari va institutsional shartlarni asoslashdan iborat.

**Kalit so'zlar:** kadrlar tayyorlash, kompetensiya, dual ta'lim, sifatni ta'minlash, mehnat bozori, kasbiy standart, institutsional hamkorlik

**Аннотация.** В тезисе анализируется зарубежный опыт формирования системы подготовки кадров с акцентом на компетентностный подход, дуальные модели, механизмы обеспечения качества и связь с рынком труда. Цель исследования состоит в выявлении факторов результативности и ограничений переносимости практик. Методология включает сравнительный анализ и обзор нормативных и программных документов. Научная новизна заключается в обосновании критериев адаптации и институциональных условий внедрения.

**Ключевые слова:** подготовка кадров, компетенции, дуальное обучение, обеспечение качества, рынок труда, профессиональные стандарты, институциональное партнерство

**Abstract.** This thesis examines international experience in shaping workforce training systems, focusing on competency-based education, dual models, quality assurance, and labor-market alignment. The study aims to identify effectiveness drivers and transferability limits of selected practices. The methodology relies on comparative analysis and a review of policy and institutional documents. Scientific novelty lies in proposing adaptation criteria and institutional prerequisites for sustainable implementation.

**Keywords:** workforce training, competencies, dual education, quality assurance, labor market, occupational standards, institutional partnership

**Kirish.** Kadrlar tayyorlash tizimini shakllantirish masalasi zamonaviy ta'lim siyosati va iqtisodiyotning barqaror rivojlanishi uchun hal qiluvchi omillardan biri hisoblanadi. Bunda "kadrlar tayyorlash" tushunchasi faqat ta'lim muassasasida bilim

(11th international scientific and practical conference)

berish jarayoni bilan cheklanmay, balki inson kapitalini rejalashtirish, malakani standartlashtirish, amaliy ko'nikmalarni ishlab chiqarish muhitida mustahkamlash, sifatni mustaqil baholash hamda bitiruvchining bandlik trajektoriyasini qo'llab-quvvatlashni qamrab oladigan murakkab institutsional tizim sifatida ko'riladi. Xorijiy tajriba aynan shu murakkablikni boshqarish uchun ishlab chiqilgan mexanizmlar xilma-xilligini ko'rsatadi: ayrim mamlakatlar markazlashgan standartlar va kuchli sifat nazorati orqali natijani kafolatlashga intilsa, boshqalari bozor signaliga moslashuvchan dasturlar, kredit-modul tizimlari va kuchli institutsional avtonomiya orqali raqobatbardoshlikni ta'minlaydi. Shuning uchun xorijiy tajribani o'rganishning ilmiy qiymati "tayyor modelni ko'chirib olish"da emas, balki qaysi sharoitlarda qaysi mexanizm ishlashini tushuntiradigan mezonlarni aniqlashda namoyon bo'ladi.

Birinchi navbatda, kompetensiyaga asoslangan yondashuv kadrlar tayyorlash tizimini modernizatsiya qilishda eng ko'p uchraydigan konseptual asosdir. Uning ustunligi shundaki, o'quv natijalari fanlar ro'yxati yoki auditoriya soatlari bilan emas, balki bitiruvchi bajara oladigan kasbiy vazifalar, mehnat funksiyalari va transversal ko'nikmalar orqali ifodalanadi. Yevropa makonida bu yondashuv kvalifikatsiya ramkalari hamda kredit tizimi bilan uyg'unlashib, ta'lim natijalarining shaffofligini oshirish va mobilitetni qo'llab-quvvatlashga xizmat qiladi [3]. Biroq kompetensiyaga asoslangan modelni joriy etishda metodik va tashkiliy xatarlar mavjud: kompetensiyalar haddan tashqari umumiy ifodalansa, baholashning ishonchliligi pasayadi; juda mayda fragmentlarga ajratilsa, o'qitish jarayoni "chek-list" mantiqiga tushib qoladi va integrativ fikrlash cheklanadi. Shu bois xorijiy amaliyotda kompetensiyalarni kasbiy standartlar bilan bog'lash, baholashni ko'p manbali qilish (portfel, amaliy topshiriq, ish joyidagi kuzatuv), hamda o'qituvchi tayyorgarligini alohida yo'nalish sifatida qo'llab-quvvatlash kabi yechimlar shakllangan.

Ikkinchi muhim yo'nalish dual ta'lim va ish joyida o'qitishning institutsional modellari bilan bog'liq. Germaniya va qator Yevropa mamlakatlarida dual yondashuvning samaradorligi ta'lim muassasasi va korxonada o'rtasidagi barqaror shartnomaviy munosabatlar, o'quvchining maqomi va rag'batlantirish mexanizmi, hamda ijtimoiy sheriklik institutlarining rivojlanganligi bilan izohlanadi [5]. Dual modelning nazariy afzalligi shundan iboratki, kasbiy kompetensiyalar real ishlab chiqarish vazifalarida shakllanadi, mehnat intizomi va korporativ madaniyat esa "yashirin o'quv dasturi" sifatida tabiiy o'zlashtiriladi. Shu bilan birga, dual ta'limning transferi oddiy emas: korxonalar uchun qisqa muddatli xarajatlar (mentorlik, mehnat xavfsizligi, o'quv joyi) va uzoq muddatli foyda (kadrlarni ushlab qolish, moslashish xarajatlarini kamaytirish) o'rtasida nomutanosiblik yuzaga kelishi mumkin. Xorijiy tajribada bu muammo subsidiyalar, soliq imtiyozlari, tarmoq fondlari yoki sertifikatlangan trening markazlari orqali yumshatiladi; demak, dual modelni joriy

etishdan avval korxonaning ta'limdagi roli, javobgarligi va manfaatdorligini huquqiy hamda iqtisodiy jihatdan aniqlab olish zarur.

Uchinchi komponent sifatni ta'minlash va natijadorlikni o'lchash tizimlaridir. Ta'lim sifati masalasi xorijiy amaliyotda ikki darajada ko'riladi: ichki sifat madaniyati (o'quv dasturi dizayni, o'qitish metodlari, resurslar, akademik halollik) va tashqi ta'minot (akkreditatsiya, audit, mustaqil baholash). Xalqaro maydonda ESG tamoyillari ta'lim tashkilotlarining mas'uliyatini kuchaytirib, manfaatdor tomonlar bilan ochiq muloqotni va ma'lumotlarga tayangan boshqaruvni rag'batlantiradi [3]. Shu nuqtai nazardan, kadrlar tayyorlash tizimini shakllantirishda "sifat" faqat yakuniy attestatsiya emas, balki butun ta'lim sikli bo'ylab kuzatiladigan indikatorlar majmui sifatida talqin qilinadi. Biroq indikatorlarga haddan ziyod suyanish ham xavf tug'diradi: faqat oson o'lchanadigan ko'rsatkichlar ustuvor bo'lib, murakkab kompetensiyalar e'tibordan chetda qolishi mumkin. Shuning uchun xorijiy tajribada sifatni ta'minlash ko'pincha aralash yondashuvga tayanadi: miqdoriy ko'rsatkichlar bilan bir qatorda ekspert bahosi, ish beruvchilar fikri va bitiruvchilar kuzatuv muhim o'rin egallaydi.

To'rtinchi yo'nalish mehnat bozori bilan integratsiya va inson kapitalini strategik rejalashtirishdir. AQSh va ayrim rivojlangan mamlakatlarda kadrlar tayyorlash tizimi ko'proq desentralizatsiyalashgan bo'lib, ta'lim provayderlari va ish beruvchilar o'rtasidagi hamkorlik sektor va hudud ehtiyojlaridan kelib chiqadi; bu jarayonda data-analitika, bandlik prognozlar va mikromalakalar (micro-credentials) muhim vositaga aylanmoqda [6]. Bunday yondashuv tez yangilanayotgan kasblar va raqamli iqtisodiyot ehtiyojlariga moslashuvchanlik beradi, biroq tenglik masalalari va sifatning parokandalashuvi xavfini ham kuchaytiradi. Shuning uchun xorijiy tajribadan kelib chiqadigan muhim xulosa shuki, moslashuvchanlik va standartlashtirish o'rtasida muvozanat topilmasa, tizim bir tomondan innovatsiyani sekinlashtiradi, ikkinchi tomondan esa bitiruvchi malakasining kafolatlangan darajasini susaytiradi. Bu muvozanatni ushlab kasbiy standartlar, malaka ramkalari va mustaqil baholash institutlari "umumiy til" vazifasini bajaradi.

Beshinchi yo'nalish o'qituvchi va trenerlar korpusini rivojlantirish masalasi bo'lib, xorijiy amaliyotda kadrlar tayyorlash tizimining "zaif bo'g'ini" aynan pedagogik kadrlar kompetensiyasi ekanligi ko'p bor ta'kidlanadi. Pedagog kasbiy tayyorgarligining o'zi ham mehnat bozoridagi o'zgarishlarga moslashishi, ishlab chiqarish bilan aloqadorligini yo'qotmasligi lozim. Rossiya va mintaqaviy ilmiy manbalarda kasbiy ta'limni modernizatsiya qilish sharoitida pedagogning metodik kompetensiyalari, modul dasturlarni loyihalash va amaliy baholash usullarini rivojlantirish ustuvor ekani ko'rsatiladi [4]. O'zbek tadqiqotchilari ham ta'lim jarayonini kompetensiyaviy yondashuv asosida tashkil etish, amaliyotga yo'naltirilgan metodlarni kengaytirish va ta'lim sifatini boshqarish masalalarini dolzarb deb baholaydilar [1; 2]. Bu yerda xorijiy tajribaning asosiy sabog'i shundaki, yangi standart va dasturlarni joriy etish o'qituvchining kasbiy o'sishi uchun vaqt, resurs va motivatsiya yaratmasdan turib barqaror natija bermaydi; shuning uchun pedagoglarni

qayta tayyorlash, sanoat stajirovkalari, mentorlik va hamjamiyatlar (professional learning communities)ni institutsional qo‘llab-quvvatlash zarur.

Xorijiy tajribani tahlil qilish asosida kadrlar tayyorlash tizimini shakllantirish uchun moslashtirish mezonlarini ajratish mumkin. Birinchidan, institutsional moslik mezoni: ta‘lim muassasasi, ish beruvchi, tarmoq uyushmalari va davlat organlari o‘rtasidagi vakolat va javobgarlik taqsimoti aniq bo‘lishi kerak, aks holda eng yaxshi model ham “egasiz” qoladi. Ikkinchidan, iqtisodiy rag‘bat mezoni: korxonaga ta‘limga sarmoya kiritishi uchun uning manfaatlari himoyalangan va tushunarli bo‘lishi lozim. Uchinchidan, metodik moslik mezoni: kompetensiyalar, o‘quv dasturi va baholash bir-biriga “tikilgan” bo‘lib, natijalar o‘lchanadigan va tekshiriladigan bo‘lishi zarur. To‘rtinchidan, madaniy-professional moslik mezoni: o‘qituvchi va rahbarlar yangi boshqaruv va o‘qitish usullarini qabul qilishga tayyor bo‘lmasa, formal joriy etish amaliy o‘zgarishga aylanmaydi. Beshinchidan, ma‘lumotlar asosida boshqaruv mezoni: bitiruvchilar bandligi, ish beruvchilar qoniqishi va dasturlar samaradorligi muntazam monitoring qilinmasa, tizim o‘z vaqtida tuzatish kiritish imkonidan mahrum bo‘ladi.

Xulosa qilib aytganda, xorijiy tajriba kadrlar tayyorlash tizimini shakllantirishda universal “retsept” mavjud emasligini, biroq barqaror natija beradigan umumiy tamoyillar borligini ko‘rsatadi. Kompetensiyaga asoslangan yondashuv va kasbiy standartlar ta‘lim natijalarini aniqlashtirib, mehnat bozori bilan muloqotni yengillashtiradi; dual ta‘lim amaliy ko‘nikmalarni real muhitda shakllantirish orqali bandlik va moslashuvchanlikni kuchaytiradi; sifatni ta‘minlashning ichki va tashqi mexanizmlarini uyg‘unlashtirish esa tizimning ishonchliligini oshiradi. Eng muhim metodologik natija shundan iboratki, har qanday xorijiy amaliyot mahalliy institutsional sharoit, rag‘batlar tizimi, pedagogik resurs va monitoring infratuzilmasi bilan birgalikda ko‘rilgandagina samarali moslashtiriladi.

#### **Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati**

1. Zunnunov A. Ta‘lim sifatini boshqarish: nazariya va amaliyot. Toshkent: Fan va texnologiya, 2019. 192 b.
2. Jo‘rayev R.H. Kasbiy ta‘lim metodikasi. Toshkent: O‘qituvchi, 2018. 256 b.
3. Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG 2015). Brussels: EURASHE, 2015. 32 p.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования. Москва: Академия, 2013. 304 с.
5. Euler D. Germany’s Dual Vocational Training System: A Model for Other Countries Gütersloh: Bertelsmann Stiftung, 2013. 64 p.
6. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago: The University of Chicago Press, 1993. 412 p.