



MILLIY MALAKA TIZIMIDA EKSPERTLAR SALOHIYATINI RIVOJLANTIRISH: MALAKA OSHIRISH KURSLARI VA TRENERLIK FAOLIYATINING ZAMONAVIY YONDASHUVLARI

Imomova Sitora Xamidovna

Milliy malaka tizimini rivojlantirish instituti, hamidovnasitora@gmail.com

Annotatsiya: Mazkur maqolada milliy malaka tizimini samarali rivojlantirishda ekspertlar va tizimning boshqa professional ishtirokchilarining kasbiy salohiyatini muntazam oshirib borish masalalari tahlil qilingan. Malaka oshirish kurslari faqat yangi bilimlarni yetkazish vositasi emas, balki malakani baholash jarayonlarida yagona professional yondashuvni shakllantirish, ekspertlarning amaliy ko'nikmalarini rivojlantirish hamda baholash sifati va ishonchliligini ta'minlashga xizmat qiluvchi muhim mexanizm sifatida yoritilgan. Maqolada malaka oshirish jarayonida trenerning o'rni, tinglovchi markazidagi ta'lim, vaziyatli tahlil, simulyatsiya, o'zaro tajriba asosida o'rganish va refleksiyaga asoslangan faol trening metodlarining ahamiyati ochib berilgan. Cedefop, Ofqual va Qualifications Scotland rasmiy materiallari asosida trenerlarning professional rivojlanishi, baholovchi ekspertlarni tayyorlash va ularning baholashga bo'lgan yondashuvlarini standartlashtirish bo'yicha xalqaro tajriba tahlil qilinib, O'zbekiston milliy malaka tizimida ekspertlar salohiyatini rivojlantirish yuzasidan amaliy takliflar ilgari surilgan.

Kalit so'zlar: milliy malaka tizimi, malaka oshirish, trener, ekspert, malakani baholash, baholovchi ekspert, kasbiy rivojlanish, seminar-trening, vaziyatli tahlil, simulyatsiya, o'zaro tajriba asosida o'rganish, refleksiya, standartlashtirish, uzluksiz kasbiy rivojlanish.

Kirish

Mehnat bozorida kasblar mazmunining tez o'zgarishi, yangi texnologiyalarning joriy etilishi va ish beruvchilarning xodimlar malakasiga



qo'yadigan talablarining ortib borishi mutaxassislarning kasbiy bilim va ko'nikmalarini muntazam yangilab borishni taqozo etmoqda. Shu sababli bugungi kunda malaka oshirish faqat mavjud bilimlarni yangilash vositasi emas, balki mutaxassisning kasbiy faoliyatini takomillashtirish va inson kapitali sifatini oshirishning muhim mexanizmlaridan biri sifatida namoyon bo'lmoqda.

Mazkur masala milliy malaka tizimida ayniqsa muhim ahamiyat kasb etadi. Chunki tarmoq malaka ramkalari, kasbiy standartlar, malakani baholash, malakalarni tan olish, malakani baholash markazlari faoliyati va ularni akkreditatsiyadan o'tkazish kabi mexanizmlarning samarali ishlashi ushbu jarayonlarni amaliyotga tatbiq etadigan mutaxassislarning va ekspertlarning professional tayyorgarlik darajasiga bevosita bog'liq.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024-yil 30-sentyabrdagi PQ-345-son qarori bilan milliy malaka tizimini yanada takomillashtirishning ustuvor yo'nalishlari belgilandi. Mazkur islohotlar doirasida milliy malaka tizimining professional ishtirokchilarini tayyorlash va ularning kasbiy salohiyatini rivojlantirish alohida ahamiyat kasb etmoqda [1].

Shu nuqtai nazardan, malaka oshirish kurslarining mazmuni, ularni tashkil etish shakllari va, eng muhimi, trenerning professional faoliyati milliy malaka tizimining sifatiga ta'sir ko'rsatuvchi muhim omillardan biri hisoblanadi.

Malaka oshirish — bilim berish emas, professional faoliyatni rivojlantirish jarayoni

An'anaviy malaka oshirish modelida tinglovchiga ma'lum hajmdagi nazariy axborotni yetkazish asosiy natijalardan biri sifatida qaralgan. Zamonaviy yondashuvda esa malaka oshirishning haqiqiy natijasi tinglovchining kurs davomida olgan bilim va ko'nikmalarini keyingi kasbiy faoliyatida qay darajada samarali qo'llay olishida namoyon bo'ladi.

Milliy malaka tizimida ushbu tamoyil yanada dolzarbdir. Masalan, malakani baholash jarayoniga jalb qilinadigan ekspert o'z sohasining tajribali mutaxassisi bo'lishi mumkin. Biroq bu uning avtomatik ravishda professional baholovchi ekspert



bo'la olishini anglatmaydi. Baholovchi ekspert kasbiy standart mazmunini tahlil qilish, baholash mezonlarini to'g'ri qo'llash, talabgor faoliyatini kuzatish, tegishli dalillarni aniqlash va qayd etish, xolis qaror qabul qilish, baholash natijalarini asoslash hamda kasbiy-etika talablariga rioya qilish ko'nikmalariga ham ega bo'lishi lozim.

Shu sababli malaka oshirish kurslarida nazariy mavzular amaliy faoliyat bilan uzviy bog'lanishi zarur. Tinglovchi "baholash nima?" degan savolga javob berish bilangina kifoyalanmasdan, real kasbiy vaziyatda "qanday baholash kerak?", "qaysi dalil yetarli va ishonchli?", "baholovchining qarori nimaga asoslanishi kerak?" kabi savollarga mustaqil va asoslangan javob topa olishi kerak.

Cedefop — European Centre for the Development of Vocational Training (Kasbiy ta'limni rivojlantirish bo'yicha Yevropa markazi) materiallarida trenerlarning uzluksiz professional rivojlanishi ta'lim va tayyorgarlik sifatini hamda uning mehnat bozori ehtiyojlariga mosligini ta'minlashda muhim o'rin tutishi qayd etiladi. Shuningdek, trenerlarning sohaga oid kasbiy bilimlari bilan bir qatorda pedagogik ko'nikmalarini ham muntazam rivojlantirib borish zarurligi ta'kidlanadi [2].

Milliy malaka tizimida malaka oshirishning amaliy tajribasi

Milliy malaka tizimini rivojlantirish instituti tomonidan malaka oshirish kurslarining tizimli tashkil etilishi soha mutaxassislari, ekspertlar va malakani baholash jarayonlariga jalb qilinadigan kadrlarning kasbiy salohiyatini rivojlantirishning muhim vositalaridan biriga aylanib bormoqda.

Institut amaliyotida malaka oshirish kurslari bir necha yo'nalishda tashkil etilib, ular malakani baholash markazlari faoliyatini tashkil etish, malakani baholash jarayonlariga jalb qilinadigan ekspertlarni tayyorlash hamda akkreditatsiya jarayonlarida ishtirok etadigan mutaxassislarning kasbiy bilim va ko'nikmalarini rivojlantirishga qaratilgan. 2026-yilning birinchi yarim yilligida ushbu yo'nalishlarda bir qator malaka oshirish kurslari tashkil etilib, yuzdan ortiq mutaxassis va ekspertlar qamrab olindi. Bu milliy malaka tizimining professional



ishtirokchilarini tizimli tayyorlash mexanizmi amaliyotda shakllanib borayotganini ko'rsatadi.



Malaka oshirish kurslarining amaliy ahamiyati, avvalo, tinglovchilarni o'z kasbiy vazifalarini milliy malaka tizimida belgilangan talab va yondashuvlar asosida bajarishga tayyorlashda namoyon bo'ladi. Jumladan, malakani baholashga jalb qilinadigan ekspertlar uchun tashkil etilayotgan mashg'ulotlarda baholash mezonlarini tushunish va qo'llash, talabgor faoliyatini kuzatish, dalillarni qayd etish, baholash natijalarini asoslash hamda xolis qaror qabul qilish kabi amaliy masalalar muhim o'rin egallaydi.

Bu esa ekspertning faqat muayyan soha bo'yicha professional tajribaga ega bo'lishi yetarli emasligini, baholash metodologiyasini to'g'ri qo'llay olish ham uning professional kompetensiyasining muhim tarkibiy qismi ekanini ko'rsatadi.

Institut tajribasida kurslarning turli tashkiliy shakllarda o'tkazilishi ham muhim jihatlardan biridir. An'anaviy auditoriya mashg'ulotlari bilan bir qatorda hududlarda sayyor kurslarning tashkil etilishi turli tarmoq va hududlardagi mutaxassislarni bevosita qamrab olish imkonini kengaytirmoqda.

Sayyor shakldagi kurslarning afzalligi shundaki, malaka oshirish jarayoni faqat markazlashgan o'quv tadbiri bilan cheklanib qolmaydi. Kurs mazmunini muayyan hudud, tarmoq va tinglovchilar tarkibining amaliy ehtiyojlari bilan bog'lash, ular duch kelayotgan real professional vaziyatlarni muhokama qilish va amaliy yechimlarni birgalikda ishlab chiqish imkoniyati yuzaga keladi.



Institutda shakllanayotgan mazkur tajriba malaka oshirishning asosiy natijasini faqat kursni yakunlash yoki sertifikat olish bilan emas, balki mutaxassisning keyingi professional faoliyatidagi sifat o'zgarishi bilan baholash zarurligini ko'rsatadi. Shu jihatdan malaka oshirish kurslari ekspertlar korpusini shakllantirish, baholash amaliyotida yagona professional yondashuvni qaror toptirish va tizim ishtirokchilarining kasbiy mas'uliyatini oshirishga xizmat qiluvchi amaliy mexanizm sifatida namoyon bo'lmoqda.

Trener — axborot yetkazuvchi emas, kasbiy o'zgarishni boshqaruvchi mutaxassis

Malaka oshirish kursining natijadorligi o'quv dasturining mazmuni bilan bir qatorda trenerning professional mahoratiga ham bog'liq.

Zamonaviy trenerning vazifasi slaydlarni namoyish qilish yoki me'yoriy hujjat mazmunini tinglovchiga yetkazish bilangina cheklanmaydi. Trener tinglovchining mavjud kasbiy tajribasini yangi bilim bilan bog'laydi, muammoli vaziyatlarni yaratadi, ishtirokchilarni tahlil qilishga undaydi, turli qarorlarning ehtimoliy oqibatlarini muhokama qiladi va tinglovchini mustaqil professional xulosa chiqarish darajasiga olib boradi.

Ayniqsa, kattalar auditoriyasida ularning avvalgi kasbiy tajribasi muhim o'quv resursi hisoblanadi. Malaka oshirish kurslari tinglovchilari ko'pincha o'z sohasida katta amaliy tajribaga ega mutaxassislardir. Shu sababli mashg'ulot jarayonida tayyor bilimni bir tomonlama yetkazishdan ko'ra, tinglovchining mavjud



tajribasini muhokamaga olib chiqish, uni yangi metodologik bilimlar bilan bog'lash va professional refleksiya yo'naltirish samaraliroq hisoblanadi.

Shu ma'noda, malaka oshirish trenerining professional modeli uchta asosiy rolni birlashtiradi: **ekspert, fasilitator va moderator**.

Ekspert sifatida trener mavzuni chuqur biladi va uning amaliy qo'llanishini tushuntira oladi. **Fasilitator**, ya'ni o'rganish jarayonini yengillashtiruvchi va yo'naltiruvchi mutaxassis sifatida tinglovchining muammoni mustaqil tahlil qilishi va xulosaga kelishi uchun sharoit yaratadi. **Moderator** sifatida esa turli fikr, yondashuv va kasbiy tajribalarni yagona professional muhokama maydonida birlashtiradi.



Seminar-trening shaklining ustunligi

Malaka oshirishning seminar-trening shakli professional ekspertlar bilan ishlashda ayniqsa samarali hisoblanadi. Bunda tinglovchi passiv axborot qabul qiluvchi emas, balki o'quv jarayonining faol ishtirokchisiga aylanadi.

Cedefop materiallarida kasbiy ta'lim va tayyorgarlik sohasidagi trenerlarning professional rivojlanishini yagona o'quv shakli bilan cheklashdan ko'ra, turli o'rganish shakllari va professional hamkorlik imkoniyatlaridan foydalanish muhimligi ko'rsatiladi [2; 3].

Milliy malaka tizimi ekspertlarini tayyorlash nuqtai nazaridan ushbu yondashuv seminar-trening, amaliy mashg'ulot, vaziyatli tahlil, individual va guruh topshiriqlari hamda tajriba almashishni bir mashg'ulot doirasida uyg'unlashtirish imkonini beradi.



Seminar-trening formatining yana bir afzalligi — trenerga tinglovchining mavzuni qay darajada o'zlashtirayotganini mashg'ulot jarayonining o'zida kuzatish imkonini berishidir. Oddiy ma'ruza davomida tinglovchining axborotni qay darajada tushungani har doim ham namoyon bo'lavermaydi. Treningda esa uning muammoli savolga bergan javobi, vaziyatli topshiriq bo'yicha qabul qilgan qarori, hujjatni tahlil qilishi yoki simulyatsiyadagi harakati bevosita kuzatiladi.

Natijada trener mashg'ulot davomida nafaqat bilim beruvchi, balki tinglovchining o'zlashtirish jarayonini kuzatuvchi va unga zarur qayta aloqa beruvchi mutaxassis vazifasini ham bajaradi.

Malaka oshirish kursida samarali trenerlik metodlari

Milliy malaka tizimi ekspertlari bilan ishlashda faol o'qitish metodlaridan foydalanish alohida ahamiyatga ega.

Case study — vaziyatli tahlil (keys usuli) tinglovchiga real yoki real holatga yaqin professional vaziyatni taqdim etish va undan mazkur vaziyatni tahlil qilib, asoslangan qaror ishlab chiqishni talab qiladigan usuldir. Masalan, kasbiy imtihonda talabgor topshiriqni texnologik jihatdan to'g'ri bajargan, biroq mehnat xavfsizligi talabini buzgan bo'lsa, ekspert qanday qaror qabul qilishi kerak? Bunday topshiriqda tinglovchi bir vaqtning o'zida kasbiy standart, baholash mezonlari, xavfsizlik talabi va dalillarning yetarliligini tahlil qiladi.

Simulation — simulyatsiya real baholash jarayonini o'quv sharoitida modellashtirish usulidir. Masalan, bir tinglovchi talabgor, ikkinchisi baholovchi ekspert, uchinchisi kuzatuvchi rolini bajarishi mumkin. Mashq yakunida ekspertning harakatlari, qo'llagan mezonlari va qabul qilgan qarori birgalikda tahlil qilinadi.

Muammoli savol trenerga tinglovchiga tayyor javob bermasdan, uning professional fikrlashini faollashtirish imkonini beradi. Masalan: "Ikki ekspert bir xil dalil asosida turli qarorga kelgan bo'lsa, buning sababi nimada?" Bunday savol baholash mezonlarini talqin qilish, ekspert qarorlarining izchilligi va standartlashtirish zarurati yuzasidan chuqur muhokamani yuzaga keltiradi.



Peer learning — o‘zaro tajriba asosida o‘rganish ekspertlarning bir-birining qarorlari va amaliy tajribalarini muhokama qilish orqali yangi bilim va yondashuvlarni o‘zlashtirishidir. Turli tarmoqlardan kelgan mutaxassislarning bir xil baholash vaziyatiga turli nuqtai nazardan yondashishi umumiy metodologik tamoyillarni chuqurroq anglashga yordam beradi.

Refleksiya esa tinglovchining o‘rgangan bilim va tajribasini tahlil qilib, uni o‘z professional faoliyati bilan bog‘lash jarayonidir. “Bugungi mashg‘ulotdan keyin o‘z faoliyatingizda nimani o‘zgartirasiz?” kabi savollar tinglovchini o‘zlashtirilgan bilimning amaliy qiymati haqida fikrlashga undaydi.

Xalqaro tajriba: baholovchi ekspertlarni tayyorlash va professional rivojlantirish

Xalqaro tajriba malakani baholash bilan shug‘ullanuvchi ekspertning professional tayyorgarligi baholash sifatini ta’minlashning muhim shartlaridan biri ekanini ko‘rsatadi. Bunda soha bo‘yicha kasbiy tajriba bilan bir qatorda baholash metodologiyasini bilish, dalillar bilan ishlash, baholash mezonlarini izchil qo‘llash va asoslangan professional qaror chiqarish qobiliyatiga alohida ahamiyat beriladi.

Buyuk Britaniya tajribasi: baholovchilarni standartlashtirish

Buyuk Britaniyada **Ofqual — Office of Qualifications and Examinations Regulation (Malakalar va imtihonlarni tartibga solish boshqarmasi)** tomonidan baholovchilarni tayyorlashda standardisation — standartlashtirish yondashuviga alohida e’tibor qaratiladi.

Ofqual standartlashtirishni baholovchilarni nomzodlarning javoblarini baholashdan oldin belgilangan baholash standartini izchil qo‘llashga tayyorlash jarayoni sifatida tavsiflaydi [4].

Mazkur kontekstda standartlashtirish ekspertlarni **“bir xil fikrlashga”** majbur qilishni anglatmaydi. Uning mohiyati turli baholovchilarning belgilangan mezonlarni bir xil mazmunda tushunishi va ularni talabgor natijalariga imkon qadar izchil tatbiq etishini ta’minlashdan iborat.



Ofqual tadqiqotida standartlashtirish jarayonini samarali tashkil etishda baholovchiga beriladigan feedback — qayta aloqa ham muhim o‘rin tutishi qayd etilgan. Qayta aloqa ekspertga o‘z qarorini belgilangan baholash standarti bilan solishtirish, xatolar sababini anglash va keyingi baholash faoliyatini takomillashtirish imkonini beradi [4].

Bu yondashuv milliy malaka tizimi uchun ham amaliy ahamiyatga ega. Bir xil kasb va malaka bo‘yicha bir xil dalillar turli ekspertlar tomonidan keskin farqli baholansa, baholash natijalarining izchilligi va ishonchliligiga salbiy ta’sir ko‘rsatishi mumkin. Shu sababli ekspertlar uchun tashkil etiladigan malaka oshirish kurslarida bir xil kasbiy vaziyatlarni turli tinglovchilarga mustaqil baholatish, ularning qarorlarini taqqoslash, tafovut sabablarini muhokama qilish va trener bilan birgalikda umumiy metodologik yondashuvni shakllantirish samarali trening usullaridan biri bo‘lishi mumkin.

Shotlandiya tajribasi: baholash alohida professional kompetensiya sifatida

Shotlandiya tajribasida baholash faoliyatining o‘zi maxsus bilim va ko‘nikmalarni talab qiladigan professional kompetensiya sifatida qaraladi.

Qualifications Scotland tomonidan baholovchilar uchun **PDA — Professional Development Award (Kasbiy rivojlanish malakasi)** dasturlari taklif etiladi. Xususan, **Conduct the Assessment Process — “Baholash jarayonini amalga oshirish”** dasturi turli, jumladan ish joyidan tashqari muhitlarda baholashni amalga oshiradigan mutaxassislarga mo‘ljallangan va baholash bo‘yicha tegishli NOS — National Occupational Standard (Milliy kasbiy standart) bilan uyg‘unlashtirilgan [5].

Ish joyidagi kasbiy kompetensiyani baholash uchun esa *Workplace Assessment Using Direct and Indirect Methods* — “Ish joyida bevosita va bilvosita usullardan foydalangan holda baholash” dasturi mavjud. Unda baholashni rejalashtirish, talabgor faoliyati va bilimlarini baholash, bilvosita dalillarning



haqiqiylikini tekshirish, natijalarni tasdiqlash hamda ichki sifat ta'minotida ishtirok etish kabi yo'nalishlar qamrab olingan [6].

Bevosita baholash usullariga kuzatish, savol-javob va ish mahsulotlarini o'rganish kirsas, bilvosita usullar talabgor bilan professional suhbat, guvohlarning ma'lumotlari, talabgor bayonotlari, simulyatsiya muhitidagi natijalar va avvalgi ta'lim natijalarini tan olish kabi dalillarni ham qamrab olishi mumkin [6].

Qualifications Scotland baholovchilar va verifikatorlar uchun alohida professional malakalar bilan bir qatorda **CPD — Continuing Professional Development (uzluksiz kasbiy rivojlanish)** vositalarini ham taklif etadi. Ularning maqsadi avval tayyorlangan baholovchilarning amaliy faoliyati amaldagi milliy standartlarga muvofiqligini muntazam rivojlantirib va tasdiqlab borishdir [7].

Mazkur tajribaning muhim xulosasi shundaki, “soha mutaxassisi” va “malakani baholovchi ekspert” bir xil tushuncha emas. Soha mutaxassisi muayyan kasbiy faoliyatni chuqur bilishi mumkin. Baholovchi ekspert esa ushbu kasbiy bilim bilan bir qatorda boshqa shaxsning kompetensiyasini belgilangan standart, mezon va dalillar asosida xolis baholash metodologiyasini ham egallagan bo'lishi kerak.

Xalqaro tajribadan kelib chiqadigan asosiy xulosa

Ko'rib chiqilgan xalqaro tajriba baholovchi ekspertlarni tayyorlash bir martalik nazariy kurs bilan cheklanmasligi kerakligini ko'rsatadi. Ofqual tajribasida ekspertlarning baholash mezonlarini izchil qo'llashi va standartlashtirishga, Qualifications Scotland tizimida esa baholashning o'zi alohida professional kompetensiya sifatida shakllantirilishi va keyinchalik uzluksiz rivojlantirib borilishiga e'tibor qaratiladi [4–7].

Shu jihatdan malakani baholovchi ekspertlarni tayyorlashning amaliy modelini quyidagicha ifodalash mumkin:

baholash metodologiyasini o'zlashtirish → standart va mezonlarni tahlil qilish → vaziyatli topshiriq → baholash jarayonini modellashtirish → ekspert qarorini asoslash → ekspertlararo muhokama → trenerning qayta aloqasi → real baholash faoliyatida qo'llash.



Bunday yondashuvda malaka oshirish kursining asosiy natijasi ekspertning sertifikat olishi bilangina belgilanmaydi. Muhim natija — ekspertning belgilangan standart va mezonlar asosida xolis, izchil va dalillarga tayangan baholash qarorini qabul qila olish kompetensiyasining shakllanishidir.

Trenerlarni tayyorlashning alohida tizimini shakllantirish zarurati

Milliy malaka tizimida ekspertlarni tayyorlash bilan bir qatorda, ularni tayyorlaydigan professional trenerlar korpusini rivojlantirish ham muhim vazifalardan biridir.

Har bir soha eksperti yaxshi trener bo‘lavermaydi. Trener uchun muayyan kasb yoki sohani bilish zarur, biroq buning o‘zi yetarli emas. U kattalar ta’limi tamoyillari, auditoriyani boshqarish, guruh dinamikasi, savol berish texnikasi, faol o‘qitish metodlari, qayta aloqa berish, baholash va refleksiya usullarini ham egallashi zarur.

Shu sababli milliy malaka tizimida **Train-the-Trainer** — “**trenerlarni tayyorlash**” yondashuvini bosqichma-bosqich rivojlantirish maqsadga muvofiq. Bunda trenerlarni tanlashda ularning soha bo‘yicha professional ekspertligi, milliy malaka tizimi metodologiyasini bilishi hamda kattalar auditoriyasi bilan ishlash va faol treninglarni tashkil etish mahorati uyg‘un holda baholanishi kerak.

Trener faoliyati sifatini ham faqat o‘tkazilgan mashg‘ulotlar soni bilan baholash yetarli emas. Tinglovchilarning o‘quv natijalari, amaliy topshiriqlarni bajarish sifati, qayta aloqa natijalari va o‘zlashtirilgan yondashuvlarning keyingi kasbiy faoliyatda qo‘llanishi trenerlik faoliyati samaradorligining muhim ko‘rsatkichlari bo‘lishi mumkin.

Malaka oshirish samaradorligini qanday baholash kerak?

Amaliyotda malaka oshirish samaradorligi ko‘pincha kursda qatnashgan tinglovchilar yoki sertifikat olgan mutaxassislar soni orqali ifodalanadi. Ushbu ko‘rsatkichlar muhim, biroq ular malaka oshirishning real professional samarasini to‘liq aks ettirmaydi.



Malaka oshirish samaradorligini to'rt bosqichda kuzatish maqsadga muvofiq:

birinchi bosqich — ishtirokchi reaksiyasi: kurs tinglovchi uchun qay darajada tushunarli, dolzarb va foydali bo'ldi;

ikkinchi bosqich — o'rganish natijasi: tinglovchining bilim va amaliy ko'nikmalarida qanday o'zgarish yuz berdi;

uchinchi bosqich — kasbiy faoliyatdagi o'zgarish: o'zlashtirilgan bilim va yondashuvlar real ish jarayonida qo'llanildimi;

to'rtinchi bosqich — tizim natijasi: ekspert faoliyatidagi o'zgarish baholash sifati, xolisligi, izchilligi va ishonchliligiga qanday ta'sir ko'rsatdi.

Ayniqsa, oxirgi ikki bosqich malaka oshirishning haqiqiy qiymatini aniqlash imkonini beradi.

Masalan, baholovchi ekspertning kursni muvaffaqiyatli tugatgani muhim. Biroq bundan ham muhimroq savollar mavjud: u real kasbiy imtihonda dalillarni to'g'riroq qayd eta boshladimi? Uning baholash qarorlari izchil bo'ldimi? Bir xil vaziyat bo'yicha turli ekspertlarning qarorlari o'rtasidagi tafovut kamayaptimi?

Ekspert o'z qarorini aniq mezon va dalillar bilan asoslay olyaptimi?

Demak, malaka oshirishning keyingi rivojlanish bosqichi kursdan keyingi professional faoliyat natijalarini ham kuzatish imkonini beradigan monitoring mexanizmlarini shakllantirish bilan bog'liq.

O'zbekiston milliy malaka tizimi uchun takliflar

Milliy amaliyot va xalqaro tajribani tahlil qilish milliy malaka tizimi ekspertlarining malakasini oshirish yo'nalishida bir qator yondashuvlarni rivojlantirish maqsadga muvofiqligini ko'rsatadi.

Birinchidan, har bir malaka oshirish kursi oldidan tinglovchilarning real kasbiy ehtiyojlarini aniqlash amaliyotini kuchaytirish zarur. Bir xil yo'nalishdagi kurslarda ham auditoriyaning tajribasi, tarmog'i va amaliy faoliyatida uchrayotgan muammolar hisobga olinishi lozim.



Ikkinchidan, o'quv dasturlarida faol trening metodlarining ulushini oshirish maqsadga muvofiq. Tinglovchi ma'ruzani tinglash bilan cheklanmasdan, muammoli vaziyatni hal qilish, dalillarni tahlil qilish, ekspert qarorini asoslash va boshqa tinglovchilar bilan o'z yondashuvini muhokama qilish orqali professional tajribasini boyitishi kerak.

Uchinchidan, milliy malaka tizimida **Train-the-Trainer** — trenerlarni tayyorlash tizimini rivojlantirib, professional trenerlar korpusini bosqichma-bosqich shakllantirish lozim.

To'rtinchidan, hududlarda sayyor malaka oshirish kurslarini rivojlantirish orqali turli tarmoq va hududlardagi ekspertlarning professional rivojlanish imkoniyatlarini kengaytirish maqsadga muvofiq.

Beshinchidan, baholovchi ekspertlarni tayyorlashda standartlashtirish mashg'ulotlarini keng qo'llash zarur. Bunda bir xil vaziyat va dalillar turli ekspertlarga mustaqil baholatilib, qarorlardagi tafovutlar tahlil qilinishi va yagona metodologik yondashuv shakllantirilishi mumkin.

Oltinchidan, malaka oshirishdan keyingi professional faoliyat natijalarini kuzatish va ushbu natijalarni keyingi o'quv dasturlari hamda trenerlik metodlarini takomillashtirishda qo'llash mexanizmini shakllantirish maqsadga muvofiq.



Xulosa

Milliy malaka tizimining barqaror va ishonchli ishlashi kasbiy standartlar, baholash mezonlari yoki baholash vositalarining mavjudligi bilangina ta'minlanmaydi. Ularni to'g'ri tushunadigan, belgilangan talablarni bir xil



professional tamoyillar asosida qo'llaydigan va dalillarga tayangan xolis qaror qabul qila oladigan ekspertlarning mavjudligi ham hal qiluvchi ahamiyatga ega.

Shu sababli malaka oshirish milliy malaka tizimining yordamchi faoliyati emas, balki uning sifatini ta'minlovchi strategik mexanizmlardan biri sifatida qaralishi zarur.

Institut tajribasi ekspertlar uchun tashkil etilayotgan malaka oshirish kurslarida nazariya va amaliyotni uyg'unlashtirish, vaziyatli tahlil, simulyatsiya, muammoli topshiriqlar, o'zaro tajriba asosida o'rganish va refleksiya dan foydalanish tinglovchini o'quv jarayonining faol ishtirokchisiga aylantirishini ko'rsatmoqda. Maqolaning dastlabki variantida ham aynan ushbu faol metodlarga asosiy e'tibor qaratilgan.

Xalqaro tajribada ham baholovchi ekspertning professional tayyorgarligiga alohida talab qo'yiladi. Ofqual tajribasida ekspertlar qarorlarining izchilligini ta'minlashga qaratilgan standartlashtirish, Qualifications Scotland tizimida esa baholovchilikni maxsus professional kompetensiya sifatida shakllantirish va uni uzluksiz rivojlantirib borish mexanizmlari mavjud.

Eng muhim masalalardan biri trener faoliyatiga yangicha yondashishdir. Zamonaviy trener tayyor axborotni uzatuvchi emas, balki tinglovchining kasbiy fikrlashini faollashtiruvchi, uning mavjud tajribasini tahlil qilishga yo'naltiruvchi va mustaqil professional qaror qabul qilish kompetensiyasini rivojlantiruvchi mutaxassis bo'lishi kerak.

Shunday yondashuv asosida tashkil etilgan malaka oshirish kurslari professional ekspertlar korpusini shakllantirish, malakani baholash amaliyotida yagona va izchil yondashuvni ta'minlash, baholash natijalarining xolisligi va ishonchliligini oshirish hamda pirovardida milliy malaka tizimiga bo'lgan ishonchni mustahkamlashga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR VA MANBALAR



1. 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. — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi.
2. Cedefop. Professional Development for VET Teachers and Trainers. Briefing Note. — Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. — Publication No. 9112. — ISBN 978-92-896-2051-2. — DOI: 10.2801/37482.
[Cedefop rasmiy manbasi](#)
3. Cedefop. Teachers’ and Trainers’ Professional Development. European Centre for the Development of Vocational Training.
[Cedefop — professional development resources](#)
4. Office of Qualifications and Examinations Regulation (Ofqual). Online Standardisation of Assessors: Effective Practice Identified through Research. — London: Ofqual, 2020. — Ref. Ofqual/20/6577.
[Ofqual rasmiy manbasi](#)
5. Qualifications Scotland. PDA Conduct the Assessment Process, SCQF Level 8. Professional Development Award for Assessors.
[Qualifications Scotland — Conduct the Assessment Process](#)
6. Qualifications Scotland. PDA Workplace Assessment Using Direct and Indirect Methods, SCQF Level 8. Professional Development Award for Workplace Assessors.
[Qualifications Scotland — Workplace Assessment](#)
7. Qualifications Scotland. Qualifications for Assessors and Verifiers. Professional qualifications and Continuing Professional Development resources for workplace assessors and verifiers.
[Qualifications Scotland — Assessors and Verifiers](#)