

TA'LIM TIZIMI -MA'DANIY VA MA'NAVY RIVOJLANISHNING ENG MUHIM POYDEVORI

Xudayberdiyeva Mohichehra Alisher qizi

Buxoro Davlat Universiteti yurisprudensiya yo'nalishi 5/2-guruh.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.11547289>

Annotatsiya. Bizga tez moslashuvchan kadrlar kerak. Ular qanday shakllanadi, kim tayyorlash kerak bunday kadrlarni, universitetlarmi? Butun dunyoda bugungi kunda ta'lim tizimi, umuman yosh kadrlarni tayyorlash kompetensiya tizimiga o'tgan. Biz bugun kech qolyabimiz bu sohada. Bugun vazirlik, idora va tashkilotlar talabalar uchun Kompas vazifasini bajarib berishi lozim, yani yoshlarimiz qayerga borishi kerakligini ko'rsatib berishi lozim. Yoshlar bu kompassiz xuddi tunnelning ichida qayerga borishni bilmayabti. Institutni tamomlab nima qilishni va qayerga ishga borishni bilmay yurishibdi. Bugun olayotgan bilimi, ertaga u tashkilotga borganida, suhbatda kerak bo'ladimi yo'qmi bilmaydi.

Talaba darsga kiriyabti, biroq bu o'tilayotgan fan yoki mavzu ertaga iqtisodiyot vazirligida unga kerak bo'ladimi- yo'qmi yoki ishga kirishda suhbatda undan shu mavzuda so'rashdimi yoki yo'qmi?

Kalit so'zlar: Monopoliya, meritokratiya, ijtimoiy adolat, kopmas, idora tashkilotlar, vazirliklar, moliyaviy savodxonlik, bozor iqtisodiyoti, moliyani o'rgatuvchi dasturlar, yangi g'oya va tashabbuslar, Islohotlar, kompetensiya, Harvard.

EDUCATIONAL SYSTEM IS THE MOST IMPORTANT FOUNDATION OF CULTURAL AND SPIRITUAL DEVELOPMENT

Abstract. We need flexible personnel. How are they formed, who should train such personnel, universities? All over the world today, the education system, in general, the training of young personnel has moved to the competence system. We are late in this area today. Today, ministries, departments and organizations should fulfill the role of a compass for students, that is, they should show where our young people should go. Young people do not know where to go without this compass, just like in a tunnel. After graduating from the institute, they don't know what to do and where to go to work. He does not know if the knowledge he is getting today will be needed in the interview tomorrow when he goes to the organization.

The student is going to class, but will he need this subject or topic tomorrow at the Ministry of Economy, or will he be asked about it in the job interview?

Key Words: Monopoly, meritocracy, social justice, kopmas, administrative organizations, ministries, financial literacy, market economy, financial education programs, new ideas and initiatives, Reforms, competence, Harvard.

СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ – ВАЖНЕЙШИЙ ФУНДАМЕНТ КУЛЬТУРНОГО И ДУХОВНОГО РАЗВИТИЯ

Аннотация. Нам нужен быстрый гибкий персонал. Как они формируются, кто должен готовить такие кадры, вузы? Сегодня во всем мире система образования, в целом, подготовки молодых кадров перешла в компетентностную систему. Сегодня мы опоздали в этот район. Сегодня министерства, ведомства и организации должны выполнять роль компаса для студентов, то есть показывать, куда идти нашей молодежи. Молодые люди не знают, куда идти без этого компаса, как в тоннель. Окончив институт, они не знают,

что им делать и куда идти работать. Он не знает, понадобятся ли знания, которые он получает сегодня, на собеседовании завтра, когда он пойдет в организацию.

Студент собирается на занятия, но понадобится ли ему этот предмет или тема завтра в Минэкономике или его об этом спросят на собеседовании?

Ключевые слова: *Монополия, меритократия, социальная справедливость, конмас, административные организации, министерства, финансовая грамотность, рыночная экономика, программы финансового образования, новые идеи и инициативы, реформы, компетентность, Гарвард.*

KIRISH: **Harvard** tadqiqotlariga ko'ra, XXI asrning 20-30 yillarida insonlar uchun eng kerak bo'ladigan ko'nikmalaridan biri, bu tez moslashuvchanlik ko'nikmasi ekan. Yani o'zgarishlarga tez moslasha olish **kompetensiyasi** muhim rol o'ynaydi.

Kompetensiya nima? Aynan nima uchun kompetentlik yondashuvi muhim? Bu oliy ta'lim tizimi bo'ladimi yoki boshqa soha, barcha uchun muhim. Ushbu javobdan siz nima uchun qo'rquvni yengib o'ta olmasligimiz sababini xam bilib olasiz. Kompetensiya, bu uchta muhim xususiyatdan iborat. Bizda xodim kompetentli bo'lishi kerak, deyishadi. Buning o'zi nimaligini ko'pchilik bilmaydi va tushunmaydi. Kompetensiyaning birinchi asosiy xususiyati, bu bilim, ikkinchisi ko'nikma, va uchinchisi ingliz tilida "behavior", rus tilida "поведение", ya'ni o'zbek tilida ko'proq xulq-atvorga to'g'ri keladi. Masalan, ko'pchilik haydovchilik guvohnomasi yo'l qoidalarini (shablon) yoddan biladi, lekin amaliyotda haydamagan, ko'nikmasi yo'q. yoki ikkinchi misol, u yoshligidan mashinani uydan olib qochib haydab, ko'chada o'rgangan, lekin yo'l qoidalarini bilmaydi. U ham ko'p jarimaga tushib yuradi.

Bugun biz uchun muhim narsa, universitetlarni tamomlayotgan yoshlar ham bilimli, ham ko'nikmaga ega bo'lishsa, ular amaliyotga tez moslashib ketadi. Tasavvur qiling, Toshkent davlat texnika universitetini rangli metallar mutaxassisligini tamomlayotgan talaba nazariy jihatdan yaxshi biladi va OKMK (Olmaliq kon-metallurgiya kombinati)ga kelib, unda ko'nikma shakllanguncha qiynaladi. Agar u ta'lim olish davomida ham nazariy bilim olib, ham amaliyotda kombinatga kelib qo'li bilan ishlab ko'rib tushungan bo'lsa, o'qishni tamomlab kelib amaliyotga tez moslashadi va karerasida tez o'zgarishlar bo'ladi. Chunki unda kompetensiyadagi ikkita element ham bor. Agar uning yoshligidan xarakterida qat'iyat, ya'ni oldiga maqsad qo'yib unga yetishishni o'rgangan bo'lsa, unda u uch tomonlama rivojlangan bo'ladi. Bizda ba'zida mana shu joyda uzilish bo'ladi. Ya'ni bilim va ko'nikma bir-birini to'ldirmaydi. Ko'pchilik mana shu ikkita holat haqida gapiradi. Lekin, aslida, uchinchi xususiyat eng muhimi. Bugungi kunda olimlar tadqiqot natijalariga ko'ra, xulq-atvorning nechog'li muhim kompetent ekanini isbotlashadi.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METADALOGIYA

Dunyo tajribasi va amalyoti shuni ko'rsatmoqdaki, inson kapitaliga yo'naltirilgan mablag'lar boshqa omillarga nisbatan bir necha barobar ko'proq foyda keltiradi. Bugungi kunda shiddat bilan o'zgarib borayotgan davrda inson kapitaliga investisiya yo'naltirishni ustuvor vazifa sifatida tanlangan mamlakatlar yuksak taraqqiyotga erishmoqda.

Mazkur yo'nalishda Prezidentimizning 2019-yil 24 va 28 may kunlari ilm-fan va oliy ta'lim sohasini rivojlantirish bo'yicha oliy talim va ilmiy tadqiqot muassalari rahbarlari, akademiklar, olimlar, yosh tadqiqotchilar bilan bo'lgan uchrashuvida to'rtta yo'nalish bo'yicha

doimiy komissiyalar tuzilib, mazkur komissiyalarning vazifalari, komissiya azolarining ish tartibi va masuliyati belgilab berildi.

Chunki zamon talablariga javob beradigan, ilg'or fan-texnika, texnologiya yutuqlarini egallab olgan kadrlarni yetishtirmasdan jamiyatni yuksaltirib bo'lmaydi. O'zbekistonda 1992-yil 2-iyulda "Ta'lim to'g'risida"gi qonun qabul qilindi. Bu dasturulamal hujjatda ta'lim sohasidagi davlat siyosatining asosiy tamoyillari, ta'lim tizimi, uning boshqaruv tarkibi, pedagog xodimlarning burch va mas'uliyatlari aniq belgilab berildi. Mustaqillikning dastlabki yillarida 10 mingdan ortiq xalq ta'limi xodimiga davlat uylari, 22 mingdan ortiq xodimga esa tashkilot va muassasalar tasarrufidagi uylar bepul xususiyashtirilib berildi. 50 mingdan ortiq pedagog xodimga shaxsiy qurilish uchun yer maydonlari ajratildi.

1992-yildagi qonun asosida umumiy ta'lim quydagi bosqichlar bo'yicha amalga oshirila boshlandi.

I bosqich- boshlang'ich ta'lim (1-4-sinf)

II bosqich -asosiy (tayanch) maktab (4-9-sinf)

III bosqich-yuqori o'rta maktab (10-11-sinf)

O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining 1996-yil dekabrda qarori bilan 1-oktabr "O'qituvchilar va murabbiylar kuni"- deb belgilandi hamda bu kun bayram sifatida dam olish kuni e'lon qilindi.

Kadrlar tayyorlash milliy dasturi. O'zbekistonda ta'lim sohasidagi siyosat 1997-yil 29-avgustda qabul qilingan "Ta'lim to'g'risida"gi yangi tahrirdagi qonun hamda kadrlar tayyorlash milliy dasturida o'z aksini topdi.

2017-yilgi islohotlar Ta'lim tizimida amalga oshirilgan islohotlar, 12 yillik ta'limni takomillashtirish yo'lidagi tadbirlar kutilgan natijani bermadi. Yig'ilib qolgan muammolar sohani tub isloh qilishni, dunyoning rivojlangan mamlakatlari tajribasidan foydalanish zarurligini taqazo qildi. 2017-yil umumta'lim va o'rta maxsus kasb-hunar ta'limi tizimida tub islohotlar yili bo'ldi. Xalq qabulxonalarini va prezidentning virtual qabulxonasiga tushgan taklif va mulohazalar, shuningdek, Respublika maktablaridagi bitiruvchilarning ota-onalari o'rtasida o'tkazilgan so'rovnoma natijalardan kelib chiqib, Prezident Shavkat Mirziyoyev tashabbusi bilan 9+3, ya'ni 12 yillik majburiy ta'limdan 11 yillik ta'limga o'tildi. Malaka oshirish tizimi ham tubdan isloh qilindi. Xalq ta'limi va o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari qatorida oliy ta'lim, tarmoq sohalarida kadrlarning malakasini oshirish va qayta tayyorlash ishlari tamomila yangi bosqichga ko'tarildi.

Prezidentning 2015-yildagi "Oliy ta'lim muassasalarining rahbar va pedagog kadrlarini qayta tayyorlash va malakasini oshirish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi farmoniga asosan 15 ta yetakchi oliy ta'lim muassasalari- tayanch oliy o'quv yurtlari sifatida belgilandi.

MUHOKAMA VA NATIJALAR.

Prezidentimiz ta'kidlaganidek, yoshlarni lavozimga tayinlash uchun ochiq tanlovlar e'lon qilinadi. Endi biz ochiq va shaffof mexanizm ishlab chiqishimiz kerak. Yoshlar ham buni his qilishi kerak. 4-kursda o'qiyotgan talaba bilishi kerak, qaysidir vazirlikka ishga kirmoqchi bo'lsa, o'sha vazirlik yangi xodimlarni ishga olishda qanday bilim va ko'nikmani talab qilishini. Talaba bir yil oldin bu talabni bilsa, yil davomida unga tayyorgarlik ko'radi va qo'shimcha bilim olishga harakat

qiladi. Ya'ni bugun har bir vazirlik va idora yozib qo'yishi kerak. Iqtisodiyot vazirimi, Moliya vazirligimi bizga 2yildan keyin mana shu sohaga yoki bir yildan keyin mana shunday bilim va ko'nikmalarga ega bo'lgan xodimlarni olishga ehtiyojimiz bor, deb.

Misol, ham ingliz tilini, ham xitoy tilini bilsa yana ham yaxshi bo'ladi, chunki xitoy bilan hamkorligimiz oshyapti, deb aytsa, talaba albata harakat qiladi. Ingliz tilini hozirda ko'pchilik biladi, demak talaba boshqalardan kuchli bo'lish uchun darsdan bekor yurmaslik uchun Xitoy tilini o'rganishi kerak agar Iqtisodiyot vazirligi bizga "Tahlilni bizga hisob-kitobni yaxshi biladigan" mutaxassis kerak deb e'lon qilsa, Iqtisodiyot universitetida 3-kursda o'qiyotgan talaba men iqtisodiyot vazirligida ishlashim uchun tahlili modellashtirishni chuqur o'rganishim kerak ekan, sonlarni gapirtira olishim lozim buning uchun men qo'shimcha kursga qatnashim kerak, bu dastur mening o'quv rejamda o'qitilmas ekan, demak, You tubega kirib video darslarni ko'rib o'z ustida ishlashim kerak deb xulosa chiqadi va harakat qiladi.

Kadr- faqat buyruqni bajaruvchi emas. Rivojlangan mamlakatlarning tajribasiga nazar solsak, xoh Janubiy Koreya, xoh Singapur yoki Malayziya bo'lsin, ular uchinchi darajali iqtisodiy davlatdan birinchi darajaga ko'tarilishiga eng asosiy sabablardan biri kadrlar siyosati bo'lgan.

Siz biror islohotni amalga oshirmoqchisiz, katta rejalar tuzdingiz, kim uni amalga oshiradi? Albatta, kadrlar.

Kadrlar islohotlarni faqatgina "pastga" yetkazuvchi emas. Unga nimadir qo'shib, yechim taklif etib, yecha olmaganini "tepaga" to'g'ri talqin qilib bera oladigan shaxsdir. Shunda u rahbariyat bilan xalq o'rtasida ko'prik vazifasini bajarib bergan bo'ladi.

Islohotning natijasi qanday bo'lishi kerak?

Islohot natijasida kimningdir muammosi hal bo'lishi kerak.

Xalqimizning dunyoqarashi to'rt -besh yil avvalgidan keskin farq qiladi. Odamlarning talabi, ehtiyoji o'zgaryapti. Demak, har bir kadrning ish uslubi shundan kelib chiqib o'zgarishi kerak. To'rt yil avvalgi davlat xizmatchisi o'sha vaqtdagi xizmatlari, dunyoqarashi bilan hozir ishlay olmaydi. Bunga, birinchidan, rahbariyat, ikkinchisidan, xalq, uchinchisidan, OAV yo'l qo'ymaydi.

Odamlar bugun natija ko'rishi uchun bizdan nostandart fikrlash, kreativlik, masalaga o'zgacha yondashish, tizimli fikrlash talab etilyapti. Demak o'zgarishimiz darkor.

O'zgarish nimadan boshlanadi? O'zgarish, avvalombor, fikrlashimizdan boshlanadi. Fikrlashni, ishga munosabatni o'zgartirsak bo'ldi, natija o'z o'zidan bo'ladi. Oddiy misol, Koreya mo'jizasi insonlarning va davlat xizmatchilarining biror-bir muammoga munosabatini birgalikda o'zgartirishlarida bo'lgan.

XULOSA

Yuqorida kadrlarning muhimligini aytdik. Kadrlarni qanday qilib bugungi zamonga moslashtirib tayyorlash kerak? Prezidentimizning rahbarga kadrlarga nisbatan e'tirozlarini va ularni tayyorlash bo'yicha bergan takliflarini o'rganib chiqdik.

Prezidentimizning 2017-yildagi farmoniga asosan, akademiya magistraturasining har bir tinglovchisi xorijiy mamlakatga borib, bir oy malaka oshirib kelishi yo'lga qo'yilgan. Ularni chet elga o'qishga yuborishdan maqsad- u yerda odamlar qanday yashayotganini o'z kozi bilan ko'rib kelsin.

Ular xalq bilan qanday muloqot qilyapti, iqtisodiy tizim qanday, investorlarni jalb qilish uslubi qanday- shu kabi masalalarni o'rganib kelyapti. Tinglovchilar malaka oshirib qaytishganidan so'ng taassurotlarini so'rasangiz, ular "qiladigan ishimiz ko'p ekan" degan javobni aytadi. Ularning dunyorashida o'zgarish bo'lganligini sezasiz.

Bugungi kunda Markaziy bank, Moliya va Xalq ta'limi va'irliklari tizimiga xorijda malaka oshirgan kadrlar kirib kelganini ko'rishimiz mumkin. Ular o'sha joyda katalizator vazifasini bajarib beryapti. masalaning ikkinchi tomoniga qaraydigan bo'lsak, o'zimizning oliy ta'lim ham chet el o'qitish tizimiga o'tishi kerak. Hamma ham xorijda o'qib kelolmaydi-ku.

Ta'lim muassalarimiz xalqaro top mingtaliklar ro'yxatiga kirishni boshlashi lozim. Bu esa xorijiy tajribani o'rganib, zamonaviy ta'lim mos bo'lgan yangi tizimni joriy etishni talab qiladi.

Faqat bitta tizimga bog'lanib qolmay, yangiliklarni joriy etish vaqti keldi. dunyoda change management- o'zgarishlarni boshqarish, foresight – kelajakni to'g'ri ko'ra olish kabi yangi fanlar joriy etilyapti, to'rtinchisi, sanoat inqilobi ro'y bermoqda. Ta'lim muassalarimiz bularga tayyormi?

Tayyor emaslarini tayyorlash, tayyorlarini esa yanada kuchaytirish kerak.

Shaxsning kadr bo'lib shakllanishiga oliy ta'lim tizimi asos bo'ladi. Biroq bizda hali ham diplom uchun o'qish yoki o'tish bali qaysi ta'lim tizimida bo'lsa, shu yo'nalishga o'qishga kirish holatlari uchrab turadi.

Bu bosqichda ko'nikma 50, ta'lim 30 va tarbiya 20% bo'lishi lozim. Bunda masullar 60% -davlat va 40% oila hisoblanadi.

Nima uchun aynan ko'nikma ko'proq bo'lishi lozim? Sababi, Konfutsiy aytganidek, "Men nimaniki eshitsam, unutamam, nimaniki ko'rsam, eslab qolaman va nimaniki bajarsam, tushunaman."

"Top ming" talikka kirgan universitetlar deyarli ananaviy maruzalaridan voz kechishgan. Videomaruzalardan foydalaniladi. Talabalarda ko'proq trening shaklida ko'nikmalar rivojlantiriladi.

Shuningdek, Garvard olimlarning tadqiqotiga ko'ra, xxi asrda kadrlardan ko'proq yumshoq ko'nikmalar talab qilinadi. Eskicha boshqaruv rejimida ishlayotgan kadrlar o'zidan avvalgi ustozidan o'rgangan, ustoz o'zidan oldingi ustozidan o'rgangan. Qarabsizki, bir nechta avlod ustozlaridan o'rgangan bir xil boshqaruv tizimida ishlamoqda. To'g'ri, bazilar o'z ustida ishlab, kitob o'qimoqda, butun dunyo boshqa tendensiyadan ketmoqda ekan-ku, deb o'zgarmoqda. Lekin bu judda ozchilikni tashil etadi.

REFERENCES

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmoni "O'zbekiston- 2030" strategiyasi to'g'risida.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmoni 2022-2026-yillarga mo'ljallangan yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasini "Insonga e'tibor va sifatli ta'lim yili"da amalga oshirishga oid davlat dasturi to'g'risida.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmoni O'zbekiston Respublikasi oliy ta'lim tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to'g'risida.
4. Qonunchilik palatasi tomonidan 2020-yil 19-mayda qabul qilingan senat tomonidan 2020yil 7-avgustda ma'qullangan O'zbekiston Respublikasining Ta'lim to'g'risidagi qonuni.