

РАҲБАР АЁЛЛАРНИНГ “ҲАЁТ ДАВОМИДА ТАЪЛИМ ОЛИШ” ТАМОЙИЛИ АСОСИДА БОШҚАРУВ КОМПЕТЕНЦИЯЛАРИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ

Хайдарова Жавоҳира Акбаровна

*Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги
Давлат бошқаруви Академияси стажёр-тадқиқотчиси*

Аннотация. Мазкур мақолада раҳбар аёлларнинг “ҳаёт давомида таълим олиш” тамойили асосида бошқарув компетенциялари ривожлантириш масалалар таҳлил қилинган, анъанавий таълим ва “Ҳаёт давомида таълим олиш” моделида таълим хизматлари кўлами ва мазмуни ёритилган. Шунингдек, ишда мувофақиятга эриш учун керак бўлган компетенлик ва компетенциялар раҳбар ёлларда шакллантириш учун зарур бўлган усуллар ва воситалар таснифланган, ҳамда мазкур соҳани ривожлантириш бўйича таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган.

Калит сўзлар. Раҳбар аёллар, “Ҳаёт давомида таълим олиш”, бошқарув компетенциялари, узлуксиз таълим, анъанавий таълим, катталар учун таълим, бошқарув маҳорати, таълим хизматлари.

Аннотация. В данной статье анализируются вопросы развития управленческих компетенций женщин-руководителей на основе принципа «обучение на протяжении всей жизни», освещается объем и содержание образовательных услуг в рамках традиционного образования и модели «обучение на протяжении всей жизни». Также классифицируются методы и инструменты, необходимые для формирования компетенций и компетенций, необходимых для успеха в работе, и разрабатываются предложения и рекомендации по развитию данной области.

Ключевые слова. Женщины-лидеры, непрерывное обучение, управленческие компетенции, непрерывное образование, традиционное образование, образование для взрослых, управленческие навыки, образовательные услуги.

Abstract. This article analyzes the issues of management competence development of women leaders based on the principle of "lifelong learning", the scope and content of educational services in the traditional education and "Lifelong learning" model is highlighted. Also, methods and tools necessary for the formation of competences and competences necessary for success in work are classified, and proposals and recommendations for the development of this field are developed.

Keywords. Women leaders, lifelong learning, management competencies, continuing education, traditional education, adult education, management skills, education services.

Кириш

Гобаллашув шароитида давлат ва жамият бошқарувининг барча бўғинида бўлаётган ўзгаришлар раҳбар кадрлар, шу жумладан бошқарув фаолиятида ишлаётган раҳбар аёллар олдида қатор вазифаларни қуймоқда. Мазкур вазифаларни тўғри ва самарали бажариш ўз навбатида мазкур соҳадаги компетенцияларни яхши ўзлаштиришни тақозо этади. Маълумки, раҳбар аёлларда бошқарув компетенцияларини шаклланиши ва ривожланиши уларнинг ижтимоий-иқтисодий, сиёсий фаоллигини ошириш билан бирга уларнинг давлат ва жамият

бошқаувидаги ролини оширади. Шунинг учун ҳам республикада раҳбар аёлларини бошқарув компетенцияларини мунтазаб ривожлантириб бориш тизимини жорий этиш, уларни «Ҳаёт давомида таълим олиш» тамойили асосида узлуксиз малакасини ошириб бориш мақсадга мувофиқ.

Бугунги кунда раҳбар аёлларда олиб борилаётган сиёсатнинг аҳамияти, шу йўналишда ўзгаришлар шароитида миллий қонунчиликда қабул қилинган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар бўйича назарий билим ва амалий кўникмаларини шакллантириш орқали уларни ижтимоий-сиёсий фаоллигини ошириш, уларни бошқарув фаолиятига кенг жалб этиш долзарб вазифалардан бири ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 6 сентябрдаги «Профессионал таълим тизимини янада такомиллаштиришга доир кўшимча чора-тадбирлар тўғрисида» ПФ-5812 фармонида “Ҳаёт давомида таълим олиш” тамойили асосида коллеж ва техникумларда кадрларни 2 йилгача муддатда кундузги, кечки ва сиртқи таълим шаклларида кадрлар тайёрлаш бўйича вазифалар белгиланган бўлиб, уларда тегишли касблар бўйича компетенциялар шакллантирилиши мақсад қилинган. Шундан келиб чиқиб, туман даражасида фаолият кўрсатаётган раҳбар аёллар учун коллеж ва техникумларда доимий малака ошириш кунлари бир ойда икки кунлик махсус ўқувлар ташкил қилиш, уларни касбий ва бошқарув фаолияти самарадорлигини таъминлайди.

XXI аср билим, ахборот ва коммуникациялар асри, технологик тараққиётнинг жадал ривожланиши билан ажралиб турадиган давр. Эртанги касблар бугунги таълим тизимидан кўра кўпроқ кўникма ва билимларни талаб қилади. Бу воқелик мамлакатлардан жамиятнинг барча аъзоларига (ёшидан қатъий назар) бугунги тез ўзгариб бораётган дунё муаммоларини енгиш имконини берадиган шундай билим ва кўникмаларни эгаллаш имкониятини бериш учун узлуксиз таълимни рағбатлантирадиган самарали миллий таълим тизимини яратишни талаб қилади.

Мавзуга оид адабиётларн таҳлили

Мазкур йўналишда қатор хорижлик ва маҳллий олимлар тадқиқот ва изланишлар олиб борган. Жумладан, ёш тадқиқотчилардан Гулсанам Хасанова “Европа, Америка ҳамда Осиё (Япония ва Жанубий Корея давлатлари) таълим моделларининг “Ҳаёт давомида таълим олиш” принципи ва қиёсий таҳлили асосида Шарқ менталитетига хос бўлган маънавий мукамаллик, жамият ва жаҳон миқёсида лидерликка бўлган мақсадни татбиқ этиш орқали таълимни ривожлантиришнинг концептуал хусусиятлари”ни ўрганган[1]. Лекин тадқиқотда раҳбар кадрлар, жумладан бошқарув фаолиятида раҳбар аёлларнинг ўзлуксиз малакасини ошириш, уларнинг бошқарув компетенцияларини

рвиожлантириш борасида таҳлилий ва танқидий ёндашувни амалга оширмаган.

Англиялик консультант *Венди Арнольд* “ижтимоий масала – ҳаёт давомида таълим олиш концепцияси қонуни. Бу қонун қабул қилиниши таълим турларини сифатга йўналтириш, халқнинг фаоллигини вужудга келтириш, турли классификация-маҳоратга эга касб эгаларининг даражаларини аниқлашга олиб келади” деб таъкидлайди [2]. Шу ўринда “халқнинг фаоллигини вужудга келтириш” хотин-қизларни ижтимоий-сиёсий фаоллигини ошириш, уларда бошқарув компетенцияларини шакллантириш орқали раҳбарлик лавозимларига жалб этиш орқали амалга ошириш билан изоҳлашимиз мумкин. хотин-қизларнинг ижтимоий-сиёсий фаоллиги, уларни бошқарув фаолиятида иштирокини кенгаши гендер тенглигини таъминлаш омили сафатида қаралади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2021 йил 26 февралдаги 106 - сон “Профессионал таълим муассасаларининг бошқарув ҳамда педагог кадрларини қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида” ги Қарорида “Ҳаёт давомида таълим олиш” тамойили асосида бошқарув ҳамда педагог кадрларнинг узлуксиз малакасини ошириш, таълимнинг мақсади, вазифалари, мазмунидан келиб чиққан ҳолда ўқув жараёнини ташкил қилиш, бошқарув ва педагог кадрларни қайта тайёрлаш ва узлуксиз малакасини ошириш учун таълим дастурларини инновацион ёндашувлар асосида доимий янгилаб бориш масалалари устувор вазифа этиб белгиланди.

Профессор *З.Худойбедиев* ва *С.Ашуровалар* “профессионал таълим муассасалари раҳбар ва педагог кадрларининг малакасини оширишда замонавий технологияларни жорий қилиш, малака оширишда муқобил ва мустақил таълим шакллари жорий этишнинг илмий-услубий асосларини такомиллаштириш, малака ошириш жараёнини рақамлаштириш, тингловчилар учун қулай таълим платформаларини яратиш ва доимий равишда платформа структурасини такомиллаштириб бориш лозим” деб таъкидлайди [3].

Бугунги кунда “Ҳаёт давомида таълим олиш” тамойили тарғиб қилиш ва тадбиқ қилиш асосан педагогик, хусусан, мактаб таълими соҳасида кўзга ташланади. Раҳбар аёлларни бошқарув компетенцияларни ўзлуксиз ошириб бориш борасида махсус дастур ёки алоҳида тартиб белгиланмаганлиги боис бу борада амалга оширилаётган ишлар тизимли равишда ташкил этилмаяпти. Натижада ҳудудлардаги бошқарув бўғинида фаолият кўрсатаётган раҳбар кадрларни бошқарув компетенцияларини мунтазам ошириб боришга эътибор қаратилмаяпти.

Россиялик тадқиқотчилар *О.Зеленова* ва *Н.Севастьяновалар* “Кўп миллатли ташкилотларда компетенцияларни шакллантириш ва

ривожлантириш” номли ўқув қўлланмасида Ташкилот учун зарур бўлган ресурсларни топиш, улардан фойдаланиш учун ходимларда асосий ва етакчи компетенцияларни ривожлантириш бошқарув фаолиятида замонавий ёндашувларни тадқиқ этиш имконияти беради деб таъкидлайдилар [4]. Бу ўринда тадқиқотчилар ходимларнинг, шу жумладан раҳбар аёлларнинг бошқарув соҳасидаги компетентлиги уларнинг бошқарув компетенцияларининг (лидерлик, тизимли таҳлил, қарор қабул қилиш, стратегик режалаштириш, ўзгаришларни бошқариш, рискларни ва низоларни бошқариш ва ҳаказо) ўзлаштирганлиги ва улардан фойдалана олиш қобилиятига эгаллиги билан изоҳланади.

Польшалик олимлар Л.Сиенкивич, А. Явор, Б.Сайкиевич ва К. Агаталар инсон ресурсларини компетенциялар асосида бошқариш ва “Ҳаёт давомида таълим олиш” тамойилининг истиқболлари хусусида фикр юритишиб, ёшлик даврда олинган билим ва кўникмалар ҳаёт давомида самарали фаолият кўрсатиш учун етарли эмаслиги бунинг учун, узулуксиз, яъни Ҳаёт давомида таълим олиш” тамойили асосида доимий малакаларини ошириб, уларда замон талаблари асосида кўникмаларни шакллантириш муҳим деб таъкидлашади [5].

Бугунги кунда Ўзбекистонда ҳам кадрлар тайёрлаш Халқаро талабига мувофиқ кундузги, кечки ва сиртқи таълим шаклларида малака ошириш ва касбга эга бўлиш тизими жорий этилмода. Лекин бу фақат олий таълим тизимга тегишли бўлиб, раҳбар кадрлар тайёрлаш бўйича масъул ташкилот ва идораларда бу борада ҳаракатлар етарлича амалга оширилаётгани йўқ.

Тадқиқот методологияси

Тадқиқотнинг методологик асосини раҳбар аёлларнинг “ҳаёт давомида таълим олиш” тамойили асосида бошқарув компетенциялари ривожлантиришнинг илмий-назарий асослари, социология ва менежмент фанининг фундаментал қонуниятлари, раҳбар аёлларнинг бошқарув компетенциялари ривожлантиришга доир тадқиқот олиб борган хориж ва Ўзбекистонлик олимлар тадқиқот ишлари ва изланишлари ташкил қилади.

Мазкур тадқиқот жараёнида тизимли таҳлил, институционал таҳлил, контент таҳлил, функционал таҳлил, қиёсий таҳлил, анализ ва синтез каби илмий тадқиқот усулларидадан фойдаланилди.

Тадқиқот натижаларнинг амалий аҳамияти раҳбар аёлларнинг бошқарув компетенциялари ривожлантиришда, “ҳаёт давомида таълим олиш” тамойили бошқарув кадрларини тайёрлаш ва қайта тайёрлаш тизимига жорий этишда фойдаланиш мумкин. Тадқиқот натижаларнинг назарий аҳамияти шундаки, мақолада илгари сурилган таклиф ва тавсиялардан “Бошқарув компетенцияларини ривожлантириш”, “Стратегик менежменти”, “Тизимли таҳлил”, “Лидерлик”, “Инсон

капитали ва таълим сифати”, “Стратегик қарорларини қабул қилиш технологиялари” каби фанларни ўқитишда фойдаланиш мумкин.

Таҳлил ва натижалар

Ривожланган давлатларда анъанавий таълим билан бирга замонавий таълим асосан “Ҳаёт давомида таълим олиш” тамойили асосида шаклланиб бораётганлигини ҳисобга олсак, раҳбар аёлларда бошқарув компетенцияларини шакллантириш ўзлуксизлигини таъминлаш, уларни маълум бир вақт оралиғида бошқарув салоҳиятини баҳолаш асосида карьера траекторияси бўйича ўсишларини таъминлаш муҳим. Бунда анъанавий таълим билан бирга замонавий таълим усулларидан самарали фойдаланиш муҳим аҳамият касб этади (1-жадвал).

1-жадвал.

Анъанавий таълим ва “Ҳаёт давомида таълим олиш” моделида таълим хизматлари кўлами ва мазмуни [6]

| Улчов | Анъанавий таълим модели | “Ҳаёт давомида таълим олиш” модели |
|-------------------------------------|---|---|
| Кўлам (масштаб) | расмий таълим: мактабгача таълимдан олий таълимгача | ҳаёт давомида таълим – мактабда, олий таълимда, иш жойида, пенсиядан сўнг таълим олиш имкониятини мавжудлиги. |
| Мазмуни | билимларни ўзлаштириш ва такрорлаш | билимларни шакллантириш, ўзлаштириш ва қўллаб бориш |
| | ўқув режа билан белгиланган | турли хил манбалар асосида билимларни шакллантириш компетенцияларга қараб билимларни ўзлаштириш |
| Таълим хизматларини кўрсатиш тизими | ўқув фанларини танлаш чекланган | таълим олиш имкониятининг кенглиги |
| | расмий таълим муассасалари | ўқув фанларини кенг доираси ва танлаш имконияти |
| | ягона марказлашган бошқарув тизими | янги педагогик ёндашувларни мавжудлиги |
| | таълим хизматлари берувчилар белгиланган | ахборот технологиялардан самарали фойдаланиш плюралистик, марказлашмаган мослашувчан таълим тизими таълим олиш имкониятининг кенглиги |

“Хаёт давомида таълим олиш” модели асосида раҳбар аёлларнинг бошқарув компетенцияларини ривожлантиришда Curriculum globALE (CG) модулидан самарали фойдаланиш юқори самара беради. Curriculum globALE (CG) – бу модулли меъёрий ўқув дастури бўлиб, бутун дунёда катталар таълими учун ўқитувчиларни тайёрлаш бўйича компетентлилик ёндошувига асосланган. Бу компетенцияларга жавоб берадиган малака даражаси, катталар таълими соҳасида мутахассисларнинг таянч малака даражасини белгилайди.

«Компетентлилик – бу шунчаки билим ва кўникмага эа бўлишдан кўра кўпроқ маънони англатади. У аниқ мазмун-моҳият касб этган ҳолда психоижтимоий (кўникма ва йўналишлар билан биргаликда) ресурслардан фойдаланиш ва сафарбар қилиш йўли билан эҳтиёжлар мажмуасини қондириш қобилия-тини ўзида мужассам қилади» [7].

Компетенция мос равишда бир қатор алоҳида қисмлар (билим, кўникма, қарашлар ва ҳ.к.)ни, шунингдек уларнинг бир-бири билан ўзаро муносабатга киришишга мажбурлаш ва уларни аниқ вазиятларда керагича қўллаш олиш қобилиятларини ўз ичига олади. Бу маънода компетенция муайян йўналишда, масалан, катталарга таълим берувчининг касбий фаолияти йўналишида ҳаракат қилиш қобилиятига тааллуқлидир.

Хаёт давомида таълим олиш секторида фаолият олиб борувчи ўқитувчининг дипломи (DTLLS). 2007 йил даёқ Буюк Британия қонунлари давлат бюджетидан молиялаштириладиган узлуксиз таълим секто-рида фаолият олиб борувчи ўқитувчининг тегишли расман рўйхатдан ўтказилган малака даражасини олишни киритган. 2007 йилдан бошлаб катталар таълими соҳасига янги келган ўқитувчилар ўқитиш-нинг биринчи йилида давомийлиги 30 соат бўлган тайёрлов курсидан ўтиши керак. DTLLSнинг тўлиқ малака дипломини олиш учун беш йил давомида кенгайтирилган модулли таълим дастурларини ўтиши керак бўлади, буни ишдан ажралмаган ҳолда 1-2 йилда амалга ошириш мумкин. Зарурий шарт ҳи-собланган йилига 150 соат дарс бериш ўқув дастурининг ажралмас қисми ҳисобланади. Аккредитация олиш учун DTLLS дастурлари “Хаёт давомида таълим олиш секторида ишлайдиган ўқитувчилар, репе-титорлар, тренерлар учун Буюк Британияда ҳаёт давомида таълим олиш бўйича ташкилот (LLUK)нинг касбий стандартлари”га мувофиқ келиши керак, бу эса эгалладиган компетенцияларнинг дастлабки асосларини ифодалайди [8].

Мазкур тизимларни жорий этилиши ҳудудларда раҳбар аёлларнинг профессионал таълим муассасаларини ихтиёрий танлаши ва касб ёки мутахассислик бўйича билим олиш, шунингдек, «Хаёт давомида таълим олиш» тамойили асосида касбий тайёргарлик ва қайта тайёрлашдан ўтишига имконият яратади.

Мамалакатимизда хотин-қизларнинг бошқарув фаолиятига жалб этиш борасида қатор ислохотлар амалга оширилмоқда. Жумладан, раҳбар хотин-қизларни тайёрлаш бўйича “Раҳбар аёллар мактаби” ўқув дастури ишлаб чиқилган бўлиб, Давлат бошқаруви академиясида босқичма –босқич ўқитиб келинмоқда. Икки ойлик курс давомида раҳбар аёллар “Янги Ўзбекистон тараққиёт стратегияси”, “Ўзбекистонда хотин-қизларга оид давлат сиёсати”, маҳаллада ёшлар билан ишлашнинг янгича тизимининг моҳияти, молиявий саводхонлик, раҳбар аёл фаолиятининг мазмуни, давлат бошқарувида коррупцияга қарши курашиш, Ўзбекистонда иқтисодий сиёсат трансформацияси, давлат фуқаролик хизмати ва кадрлар сиёсати, Замонавий бизнесда аёллар, давлат тилида иш юритиш, Давлат бошқарувида КРІ тизими, мулоқот маданияти ва нотиклик, медиасаводхонлик каби масалаларни ўрганиб, мазкур йўналишларда касбий ва бошқарув компетенцияларни ривожлантириб махсус сертификатга эга бўлишмоқда. Лекин «Ҳаёт давомида таълим олиш» тамойили асосида узлуксиз малака ошириш тизими мавжуд эмаслиги, уларни мунтазам ўз бошқарув салоҳиятини баҳолаш, шу баҳолаш асосида бошқарув компетенцияларини ривожлантириб бориш имконияти йўқ. Бу ўз навбатида бир вақтни ўзида республикадаги барча давлат органлари ва идораларда фаолият кўрсатаётган хотин-қизларни соҳалар кесимида касбий ва бошқарув компетенцияларни ривожлантириш заруриятини вужудга келтиради.

Аҳоли турли тоифаларини «Ҳаёт давомида таълим олиш» принципи бўйича касбга тайёрлаш тизимининг заиф ривожланганлиги катта ёшдаги аҳолининг салмоқли қисми, шу жумладан, ишга жойлашишга муҳтож бўлган ёшлар ва ногирон шахслар меҳнат бозорида рақобатбардошлиги таъминлаш имконини бермайди. 2030 йилгача мўлжалланган Бирлашган Миллатлар Ташкилоти «Барқарор ривожланиш мақсадлари» [9]нинг инклюзив, адолатли ва сифатли таълимни таъминлаш ва ҳаёт давомида таълим олишни рағбатлантиришга қаратилган мақсадларини ҳаётга тадбиқ этилиши раҳбар аёлларнинг ижтимоий-сиёсий ҳаётдаги иштирокини ошириш, бевосита уларнинг бошқарув фаолиятига жалб этишга боғлиқ.

Тадқиқот натижаларини муҳокамаси

Бугуни кунда раҳбар аёлларнинг “Ҳаёт давомида таълим олиш” тамойили асосида бошқарув компетенциялари ривожлантириш борасида амалга оширилаётган тадқиқотлар ва эришлган натижалар шуни кўрсатадики, компетенциялар ташкилотдаги амалий фаолиятга қаратилган бошқарув воситаси сифатида ташкилотга юклатилган вазифа ва йўналишлардан келиб чиқиб, ўзгариб ва такомиллашиб боради, шунинг учун ҳам нафақат раҳбар аёллар балки, барча ходимлар мунтазам компетенцияларини ривожлантириб боришлари учун уларини ўзлари ривожлантириш тамойилига амал қилиш керак. Ходим

ва раҳбарлар меҳнат фаолиятида самарадорликка эришиш учун унда тегишли билим, малака ва кўникмани ўзида мужжасам этган компетенцияларга эга бўлиши ва уни амалга ошириш қобилиятига (компетентликка) эга бўлиши керак (1-расм).



1-расм. Бошқарув фаолиятида самарадорликка эриш учун керак бўлган компетенциялар [10]

1-расмда белгиланган компетенцияларни раҳбар аёлларда шаклланганлиги уларда фаол фуқароликни, шахсий ривожланиш, меҳнат бозорида рақобатбардошлигини, бутун умр ўзини ўзи мотивациялаш, билим олишга интилишининг ўзлуксизлигини таъминлайди. Шунингдек, ҳар раҳбар кадрларнинг шахсий ва профессионал ривожланишини: индивидуал (бандлик, ижтимоий инклюзия), ташкилий (рақобатбардошлик, тезкор иш топиш), ижтимоий (ижтимоий-сиёсий, иқтисодий фаоллик) таъминлайди. Мисол учун 1997 йилда ЮНЕСКО Таълим Институтининг университетлар катта ёшдаги талабалар учун ўз эшикларини очиши кераклигини ва улар ўз дастурлари ва ўқув шароитларини катталар ўқувчиларининг эҳтиёжларини қондириш учун мослаштиришлари кераклигини эълон қилди. Шунинг учун ҳам бугунги кунда хотин-қизларнинг “Ҳаёт давомида таълим олиш” тамойили асосида ўқитишнинг ҳудудлар даражасида ташкил этиш белгиланган мақсадга эришиш имконини беради.

Хулоса ва таклифлар

Хулоса қилиб айтганда, раҳбар аёлларнинг “Ҳаёт давомида таълим олиш” тамойили асосида бошқарув компетенциялари ривожлантириш, ўзини шахс сифатида такомиллаштириш йўлини танлаган, ўз халқи ва Ватани фарвонлигига бор куч ва ғайратини бахшида этаётган раҳбар

аёлларга кўмак бериш муҳим аҳамият касб этади. Шунингдек, раҳбар аёлларнинг бошқарув салоҳиятини аниқлаш ва мансаб поғоналарида ўсиш истиқболлини белгилаш технологияларини амалиётга жорий этишда қуйидаги чора-тадбирларни амалга ошириш лозим:

– “Ҳаёт давомида таълим олиш” тамойили асосида раҳбар аёлларнинг ўзлуксиз малакасини ошириш тизимини жорий этиш ҳамда “раҳбар аёлларнинг психологик портрети” аниқлаш методикаси (ақлий ва эмоционал интеллект хусусиятларини аниқлаш, кадриятлар тизими, бошқарувчилик хусусиятлари, қарор қабул қилиш услуби, шахснинг макиавеллизм даражасини аниқлаш услуби, стрессни аниқлаш сўрови, психоггеометрик тест, темперамент тести)ни ишлаб чиқиш лозим;

– Ёш раҳбар аёлларнинг бошқарув салоҳиятини аниқлаш методикаси (стрессга бардошлилик тести, лазарус тести, стрессни аниқлаш сўрови, шахснинг макиавеллизм даражасини аниқлаш услуби, қисқа танлов тести, лидер ёки администратор тести, раҳбарнинг йўналганлигини аниқлаш, кадрятга йўналганлик, норматив хужжатлар ва ҳуқуқий мейёрларни билиш компетенцияси аниқлаш тести)ни ишлаб чиқиш орқали уларни компетенцияларни ривожлантирига қартилган махсус ўқувлар ташкил этиш;

“Ҳаёт давомида таълим олиш” тамойили асосида ёш истиқболли кадрлар фаолияти ҳамда лавозим талабларига жавоб берувчи компетенцияларни шакллантириш, барча учун фойдаланишга қулай бўлган электрон таълим платформаларини яратиш мақсадга мувофиқ;

Ҳаёт давомида таълим олиш” тамойили асосида Ўзбекистонда давлат хизмати соҳасида фаолият юритаётган раҳбар аёлларларга хос бўлган “компетенциялари стандартлари”ни яратиш ва уни тегишли давлат идораларида тадқиқотлар ўтказиш асосида апробациядан ўтказиш лозим;

Раҳбар аёлларнинг бошқарув фаолияти самарадорлигини баҳолаш ишланмалари асосида раҳбарларнинг бошқарув салоҳиятини ривожлантириш тренинг дастурини ишлаб чиқиш ва амалиётга татбиқ этиш керак.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Хасанова Г.Х. Ўзбекистон ва Япония умумтаълим ва профессионал таълим тизимларининг қиёсий таҳлили. // Педагогика фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси автореферати. / https://adu.uz/fayl/2021/03/Hasanova_Gulsanam_Husanovna.pdf

2. Мактабда инглиз тилини ислохотлар кутмоқда. // <https://www.uzanalytics.com/jamiyat/4071/>

3. Z.Ya.Khudaiberdiev, & S.Yu.Ashurova. (2022). Possibilities Of Using Digital Technologies to Increase the Qualifications of Leaders and Teachers in Vocational Education. Journal of Pedagogical Inventions and Practices, 5,

109–112. Retrieved from <https://zienjournals.com/index.php/jpip/article/view/850>

4. О. Зеленова О.И., Севастьянова Н.В. Обучение и развитие компетенций в мультинациональных организаци-ях: Учеб. пособие. – М.: РУДН, 2008. – 205 с.: ил.

5. Sienkiewicz, Łukasz & Jawor-Joniewicz, Anna & Sajkiewicz, Barbara & Trawińska-Konador, Katarzyna & Podwójcic, Krzysztof. (2014). Competency-based human resources management. The lifelong learning perspective.

6. Концепция продвижения обучения на протяжении всей жизни в Узбекистане. // https://www.dvv-international-central-asia.org/fileadmin/files/central-asia/documents/Publications_and_other_media/Publications/Adult_Education/LLL-Promotion_Concept-UZB_final_ru.pdf

7. <http://hrbportal.org/the-human-rights-based-approach-to-development-cooperation-towards-a-common-understanding-among-un-agencies>.

8. Катталар таълими ва ўқиши глобал дастури. // Bibliographic information published by Die Deutsche Bibliothek. The Deutsche Nationalbibliothek lists this publication in the Deutsche Nationalbibliografie; detailed bibliographic data is available at <http://dnb.ddb.de>

9. [https://www.un.org/sustainabledevelopment/wp-content/uploads/2019/07/E_Infographic_04.Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all](https://www.un.org/sustainabledevelopment/wp-content/uploads/2019/07/E_Infographic_04.Ensure_inclusive_and_equitable_quality_education_and_promote_lifelong_learning_opportunities_for_all)

10. Сара Холлифорд, Стив Уиддет. *Руководство по компетенциям*. The Competencies Handbook. Серия: Developing Practice Издательство: ГИППО НРРО, 2008 г.