Методик қўлланма

Олий таълим муассасаларида педагог ходимларни танлаш мезонлари





ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ТАЪЛИМ, ФАН ВА ИННОВАЦИЯЛАР ВАЗИРЛИГИ ҲУЗУРИДАГИ ОЛИЙ ТАЪЛИМНИ РИВОЖЛАНТИРИШ ТАДҚИҚОТЛАРИ МАРКАЗИ

ОЛИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИДА ПЕДАГОГ ХОДИМЛАРНИ ТАНЛАШ МЕЗОНЛАРИ

Методик қўлланма



ТОШКЕНТ
“YETAKCHI NASHRIYOTI”
2024

УЎК: 378.091.12(072)(075)
КБК: 74.58я7
А – 90
Ахмедов, Тўйчи
Олий таълим муассасаларида педагог ходимларни танлаш мезонлари [Матн]: методик қўлланма / Т.Ахмедов, Ж.Бобобеков. – Т.: “Yetakchi nashriyoti”, 2024 й. – 32 б.

ISBN 978-9910-9632-6-1

Мазкур методик қўлланмада олий таълимда педагог ходимларни танлаш мезонлари ёритилган. Муаллифлар олий таълим сифатини таъминлашнинг энг муҳим мезонларидан бири сифатида профессор-ўқитувчиларнинг илмий-педагогик салоҳиятини назарда тутиб, педагог ходимларни танлаш мезонларини ишлаб чиқиш ва татбиқ қилиш долзарб вазифа эканлигини асослаб беришган.

Қўлланмадан олий таълим тизимида фаолият юритаётган ваколатли шахслар, жумладан, кадрлар бўлими, жамоатчилик кенгаши, кафедра мудирлари фойдаланиши мумкин.

Таҳрир ҳайъати:
Ш.Якубов, И.Зокиров, А.Амонов, Т.Ахмедов,
М.Хайитов, С.Мусамедов, А.Сабриев

УЎК: 378.091.12(072)(075)
КБК: 74.58я7

Олий, ўрта махсус ва профессионал таълим йўналишлари бўйича ўқув-услубий бирлашмалар фаолиятини Мувофиқлаштирувчи кенгашнинг 2023 йил 25 сентябрдаги 5-сонли раёсат мажлиси баёни ҳамда Олий таълим, фан ва инновациялар вазирининг 2023 йил 29 сентябрдаги 438-сонли буйруғи асосида нашрга тавсия этилди.

ISBN 978-9910-9632-6-1

© Ўзбекистон Республикаси Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлиги ҳузуридаги Олий таълимни ривожлантириш тадқиқотлари маркази, 2024 й.

КИРИШ

Бугун дунё миқёсида фан-техниканинг жадал ривожланиб бораётганлиги ҳеч кимга сир эмас. Бундай ўзгаришлар ҳар қандай жабҳада, хусусан, олий таълим соҳасида ҳам эврилишларга олиб келмоқда. Шунинг учун олий таълим тизимини жаҳон тажрибасига ҳамоҳанг ислоҳ қилиш ушбу тизим самарадорлигини оширишнинг муҳим йўналишларидан бири ҳисобланади. Айтиб ўтиш лозимки, олий таълим тизимига ходимларни ишга олиш мезонларини такомиллаштириш ҳамда буни амалиётга татбиқ этишда ривожланган мамлакатлар тажрибасига мурожаат қилиш бугунги кундаги долзарб масалалардан бўлиб қолмоқда. Зеро, бугунги кунгача бу йўналишда тизимли равишда жаҳон тажрибасини жалб қилолмаслик олий таълим муассасаларида кадрларни ишга олиш тизимининг эски совет модели ҳозиргача сақланиб қолишига омил бўлаётганлигини тахмин қилиш мумкин.

Олий таълим муассасаларига профессор-ўқитувчиларни саралаб олиш учун вазирлик ҳамда муассаса кесимидаги порталлар ҳамда бундай порталлар фаолиятига асос сифатида хизмат қиладиган ишга олиш механизмларининг етарлича такомиллашмаганлиги соҳада кадрлар танқислиги ҳамда нолойиқ кадрларнинг ишга олиниш ҳолатларига олиб келиши эҳтимолдан холи эмас. Ваҳоланки, бугунги кунда тараққий этган хорижий мамлакатларнинг деярли барчасида олий таълим муассасаларига кадрларни жалб қилишнинг аниқ мезонлари ишлаб чиқилган бўлиб, ушбу талаблар асосида кадрларни онлайн режимда саралаб олиш механизмлари амалиётга кенг татбиқ этиб келинмоқда.

Бундай тенденцияни, айниқса, давлат олий таълим муассасалари фаолиятида яққол кузатиш мумкин. Шунингдек, айрим тараққий этган мамлакатлар, жумладан, Францияда профессор-ўқитувчиларни ишга олиш ягона портали фаолият юритади. Бу эса олий таълим муассасалари кадрлар тизимига рақобатбардош кадрларни саралаб олишни осонлаштириб, соҳага ахборот технологияларини чуқур интеграция қилишда муҳим қадам вазифасини ўтайди дейиш мумкин.

Таълим тизимига ахборот технологияларини татбиқ этиш бу билан чекланмайди. Буни халқаро тажрибада ходимлар иш тажрибаси, таълим олган муассасалари ҳақида тақдим этувчи маълумотномаларни шакллантиришда ахборот технологияларига тобора кўпроқ мурожаат қилинаётганидан ҳам билишимиз мумкин.

Хусусан, бугунги кунда жаҳоннинг аксар мамлакатларида ходимларни саралаш жараёнида CV (Curriculum Vitae) ҳужжатидан маълумотнома



сифатида фойдаланиш амалиёти кенг тарқалган бўлиб, бундай ҳужжатни шакллантиришнинг дастурий таъминоти ҳамда онлайн шакллантириш имкониятлари кундан-кунга ошиб бормоқда. Бу эса ходимларнинг ўзларига тааллуқли маълумотларни иш берувчи талаблари асосида шакллантиришини осонлаштиради.

Шу билан бирга, хорижда олий таълим муассасаларига профессор-ўқитувчиларни жалб қилиш мезонлари ҳам анча такомиллашганлигини қайд этиш лозим. Буни қатор мамлакатларда олий таълим муассасалари учун кадрларни танлаб олиш мезонларига диссертация мавзуси, илмий кенгаш ҳисоботи, иш тажрибаси, тил билиш ҳамда ахборот технологияларига алоқадор кўникмалари, Web of Science, Google Scholar ҳамда Scopus каби илмий платформалардаги h-индекси каби тадқиқотчилик фаолияти маҳсулдорлигига алоқадор аниқ талабларнинг киритилганлигидан ҳам билиш қийин эмас. Бинобарин, олий таълим муассасалари кадрлар тизимини бу борадаги халқаро тажриба тенденцияларига ҳамоҳанглаштириш, такомиллаштириш, кадрлар рақобатбардошлигини халқаро меҳнат бозори тенденцияларига мувофиқ ошириш бугунги кунда соҳадаги энг муҳим вазифалардан бири, деб иккиланмай айтиш мумкин.

ЎЗБЕКИСТОНДА ОЛИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИГА ПЕДАГОГ ХОДИМЛАРНИ ТАНЛОВ АСОСИДА ИШГА ҚАБУЛ ҚИЛИШ ТАРТИБИ

Педагог ходимлар тоифасига кафедра мудири, профессор, доцент, катта ўқитувчи, ўқитувчи (ассистент), ўқитувчи-стажёр лавозимини эгаллаб турган шахслар киради.

Олий таълим муассасасининг кафедра мудири, профессори, доценти, катта ўқитувчиси, ўқитувчиси (ассистенти), ўқитувчи-стажёри лавозими беш йил муддатга танлов бўйича эгалланади.

Беш йиллик муддат тамом бўлгандан кейин кўрсатиб ўтилган лавозимлар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 10 февралдаги "Олий таълим муассасаларига педагог ходимларни танлов асосида ишга қабул қилиш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида"ги 20-сон қарори билан тасдиқланган "Олий таълим муассасаларига педагог ходимларни танлов асосида ишга қабул қилиш тартиби тўғрисида низом"га мувофиқ танлов асосида эгалланади.

Икки ва ундан ортиқ тенг лавозимларга бир вақтда танлов ўтказилмайди.

Педагог ходимлар лавозимларини эгаллашнинг беш йиллик муддати даврида ректорнинг буйруғи билан тасдиқланадиган олий таълим муассасасининг комиссияси томонидан ҳар бир ўқув йили якунларига кўра, тегишли мезонларга биноан педагог ходимлар фаолияти ҳар томонлама ўрганиб чиқилади.

Педагог ходимлар фаолиятини ўрганиш тартиби олий таълим муассасасининг кенгаши томонидан тасдиқланади. Педагог ходимлар фаолиятини ўрганиш натижалари олий таълим муассасасининг кенгашида кўриб чиқилади.

Кафедра мудири лавозимини эгаллаш учун танловда профессор ёки доцент илмий унвонига, фан номзоди, фалсафа доктори (PhD) ёки фан доктори (Doctor of Science) илмий даражасига, шунингдек, хорижий мамлакатларнинг тегишли мутахассислик бўйича уларга тенглаштирилган бошқа илмий даражаларига эга бўлган шахс иштирок этиши мумкин.

Доцент (фан номзоди, тегишли мутахассислик бўйича хорижий мамлакатларнинг фалсафа доктори (PhD) ёки унга тенглаштирилган бошқа илмий даражалари) кафедра мудири лавозимини эгаллашга дастлабки беш йиллик муддатга қўйилади.

Бу муддат тамом бўлгандан кейин кафедра мудири лавозимини эгаллаб турган ва фан доктори илмий даражасини олмаган доцент (фан номзоди, тегишли мутахассислик бўйича хорижий мамлакатларнинг фалсафа

доктори (PhD) ёки унга тенглаштирилган бошқа илмий даражалари) фақат истисновий ҳолларда олий таълим муассасаси ректорининг тақдимномасига биноан ва бўйсуниши бўйича тегишли вазирлик ёки идоранинг рухсати билан кафедра мудири лавозимини эгаллаш учун танловда яна иштирок этиши мумкин.

Фан номзоди, тегишли мутахассислик бўйича хорижий мамлакатларнинг фалсафа доктори (PhD) ёки унга тенглаштирилган бошқа илмий даражаларига ёки доцент илмий унвонига эга бўлган айнан бир шахснинг кафедра мудири лавозимига танловда кетма-кет учинчи муддатга иштирок этишига йўл қўйилмайди.

Тиллар, жисмоний тарбия ва спорт, графика ва чизмачилик, маданият ва санъат йўналишлари кафедраси мудири лавозимини эгаллаш учун танловда иштирок этишга доцент илмий унвонига (фан номзоди, тегишли мутахассислик бўйича хорижий мамлакатларнинг фалсафа доктори (PhD) ёки унга тенглаштирилган бошқа илмий даражаларига) эга бўлмаган, бироқ камида 5 йил методик, илмий-педагогик, ижодий ва ташкилий фаолият тажрибасига эга бўлган шахс қўйилиши мумкин.

Профессор лавозимини эгаллаш учун танловда, қоидага кўра, профессор илмий унвонига фан доктори ёки DSc илмий даражасига, шунингдек, тегишли мутахассислик бўйича хорижий мамлакатларнинг унга тенглаштирилган бошқа илмий даражаларига эга бўлган шахс иштирок этиши мумкин.

Профессор лавозимини эгаллаш учун танловда фан номзоди, фалсафа доктори (PhD) илмий даражасига ёки тегишли мутахассислик бўйича хорижий мамлакатларнинг унга тенглаштирилган бошқа илмий даражаларига ёхуд доцент илмий унвонига эга бўлган шахс камида 5 йил илмий-педагогик иш стажига эга бўлиш, ушбу кафедранинг таълим йўналишлари бўйича дарсликлар ва ўқув қўлланмалари муаллифи бўлиш шарти билан бир муддатга иштирок этиши мумкин.

Доцент лавозимини эгаллаш учун танловда, қоидага кўра, доцент илмий унвонига, катта илмий ходим ёки фан номзоди, фалсафа доктори (PhD), фан доктори ёки DSc илмий даражасига, шу билан бирга, хорижий мамлакатларнинг тегишли мутахассислик бўйича уларга тенглаштирилган бошқа илмий даражаларига эга бўлган шахс иштирок этиши мумкин.

Бир муддатга доцент лавозимини эгаллаш учун танловда, шунингдек, тегишли илмий унвонга ва илмий даражага эга бўлмаган, бироқ ушбу мутахассислик бўйича камида 3 йиллик амалий иш тажрибасига эга бўлган, мазкур кафедранинг таълим йўналишлари бўйича дарсликлар ва ўқув қўл-

ланмалари муаллифи бўлган юқори малакали мутахассис ҳам қатнашиши мумкин.

Катта ўқитувчи лавозимини эгаллаш учун танловда олий маълумотга эга бўлган шахс (магистр, дипломли мутахассис), шунингдек, илмий даража (шу жумладан, фан номзоди, тегишли мутахассислик бўйича хорижий мамлакатларнинг фалсафа доктори (PhD) даражасига ёки унга тенглаштирилган бошқа илмий даражаларига) ва илмий унвонга эга бўлган ҳамда бундай даража ёхуд унвонга эга бўлмаган, бироқ ўқитувчилик, илмий тадқиқот ва ишлаб чиқариш ишлари тажрибасига эга бўлган шахслар ҳам қатнашиши мумкин.

Ўқитувчи (ассистент), ўқитувчи-стажёр лавозимини эгаллаш учун танловда тегишли мутахассислик бўйича олий маълумотга эга бўлган шахс (магистр дипломли мутахассис) қатнашиши мумкин.

Профессор, доцент, катта ўқитувчи, ўқитувчи (ассистент), ўқитувчи-стажёр лавозимини эгаллаш учун танловда тасвирий ва амалий санъат соҳасида олий маълумотга эга бўлмаган, бироқ ўзининг ноёб истеъдоди ва маҳорати билан танилиб, халқ эътирофига сазовор бўлган “Ўзбекистон Республикаси санъат арбоби”, “Ўзбекистон Республикаси халқ рассоми”, “Ўзбекистон Республикаси халқ устаси” фахрий унвонларига эга бўлган шахслар ҳамда Ўзбекистон Бадиий академияси академиклари истисно тариқасида қатнашишлари мумкин.

Ҳомиладор аёллар, шунингдек, уч ёшгача фарзандлари бўлган аёллар эгаллаб турган лавозимларга танлов эълон қилинмайди.

Олий таълим муассасаларига ўқитувчи лавозимига соатбай ҳақ тўлаш шартларида ишга кираётган шахслар танловсиз, ректор буйруғи билан, белгиланган тартибда қабул қилинади.

Тошкент давлат юридик университетига педагог ходимлар адлия органлари ва муассасалари учун белгиланадиган тартибда қабул қилинади.

Ўқишни тугаллаш йилида олий таълим муассасаси магистратурасининг битирувчиси бўш лавозимлар мавжуд бўлган тақдирда, тақсимот бўйича 3 йил муддатга танловдан ташқари ўқитувчилик лавозимига тайинланади. Ушбу муддат фақат давлат гранти асосида ўқишни тамомлаган магистратура битирувчилари учун қўлланади.

Тошкент давлат юридик университетида ўқитувчи ва катта ўқитувчи лавозимларига олий маълумотга эга бўлган шахс (қоида тариқасида, магистр, дипломли мутахассис), шунингдек, илмий даража (шу жумладан, хорижий мамлакатларнинг фалсафа доктори (PhD) даражасига ёки унга тенглаштирилган бошқа илмий даражаларига) ва илмий унвонга эга бўл-

ган ҳамда бундай даража ва унвонга эга бўлмаган, бироқ ўқитувчилик, илмий тадқиқот ва амалий иш тажрибасига эга бўлган шахслар қабул қилиниши мумкин.

Танловларни ўтказиш тартиби

Олий таълим муассасаси сайлаш муддати ушбу ўқув йилида тамом бўладиган, шунингдек, бўш лавозимларга кафедра мудири, профессор, доцент, катта ўқитувчи, ўқитувчи (ассистентлар) ва ўқитувчи-стажёр лавозимларини эгаллашга танлов эълон қилади.

Танлов бўйича сайлов олий таълим муассасаларининг илмий кенгашларида ёки факультетларнинг илмий кенгашларида ўтказилади. Олий таълим муассасасининг илмий кенгашида ёки факультетнинг илмий кенгашида сайланадиган лавозимларни белгилаш ҳуқуқи олий таълим муассасасининг ректорига тегишли бўлади.

Кафедра мудирлари ва профессорлар олий таълим муассасаларининг илмий кенгашларида танлов бўйича ўтадилар.

Танловлар вақтли матбуотда ёки бошқа оммавий ахборот воситаларида, шу жумладан, олий таълим муассасасининг кўп нусхали газетасида эълон қилинади. Танловда қатнашиш учун аризалар эълон чиққан кундан бошлаб бир ойдан кечикмай берилиши керак.

Танловда қатнашишни хоҳловчилар олий таълим муассасаси ректори номига ариза берадилар. Аризага кадрларни ҳисобга олиш бўйича шахсий варақа ва олий маълумот тўғрисидаги дипломлар нусхаси илова қилинади.

Қатнашувчиларда илмий даража (шу жумладан, фан номзоди, тегишли мутахассислик бўйича хорижий мамлакатларнинг фалсафа доктори (PhD) даражасига ёки унга тенглаштирилган бошқа илмий даражаларга), илмий унвон, шунингдек, илмий ишлар ва ихтиролар мавжуд бўлган тақдирда, улар тегишли дипломлар, аттестатлар нусхаларини ва илмий ишлар рўйхатини, малака ошириш тўғрисидаги гувоҳномаларни тақдим этишлари керак.

Танловга тушган барча ҳужжатлар олдиндан кафедра мажлисида кўриб чиқилади. Илгари кафедрада ишламаган шахсларнинг ҳужжатларини кўриб чиқишдан олдин улар томонидан синов лекциялари (мазкур олий таълим муассасаси ўқитувчилари учун), очиқ машғулотлар ўтказилади. Синов лекциялари ва очиқ машғулотлар мавзулари кафедра предметлари бўйича ўқув дастури талабларига мувофиқ бўлиши керак. Танлов қатнашчиларини тест синовларидан ўтказишга йўл қўйилади. Кафедра мудири лавозимига номзодларни муҳокама қилиш бўйича мажлисни факультет декани (олий таълим муассасалари умумий кафедраларида проректор) ўтказади.



Илгари ўзи эгаллаб келган лавозим учун танловда қатнашувчи шахслар кафедра мажлисида танловдан олдинги даврдаги илмий-педагогик, методик, тарбиявий ва бошқа ишлари тўғрисида ҳисобот беради.

Кафедра илгари эгаллаб келган лавозими учун танловда қатнашувчи ҳар қайси номзод бўйича материалларни кўриб чиқиш натижаларига кўра, очиқ ёки яширин овоз берган ҳолда, кафедранинг штатдаги ўқитувчиларининг (шу жумладан, ўриндошлик тартибида ишлаётган ўқитувчиларининг) ва илмий ходимларининг оддий кўпчилик овози билан тавсиянома қабул қилади ва уни ўқитувчининг ҳисоботи билан бирга олий таълим муассасаси (факультет) кенгашига жўнатади.

Факультетнинг кафедра аъзоси ҳисобланмайдиган декани (проректор) кафедра мудири лавозимига номзодлар бўйича тавсияномалар қабул қилишда овоз беришда қатнашмайди. Эгаллаш учун танлов эълон қилинган лавозимни эгаллаб турган шахс материалларни кўриб чиқиш чоғида овоз беришда қатнашмайди.

Ҳар қайси номзод бўйича кенгаш мажлисида яширин овоз беришни ўтказишдан олдин кафедранинг тавсияномаси ўқиб эшиттирилади.

Мазкур лавозим учун танловда қатнашувчи барча шахсларнинг фамилияси яширин овоз бериш учун битта бюллетенга киритилади.

Овоз бериш бюллетенда овоз берилаётган номзоднинг фамилияси рўпарасига тегишли белги қўйиш йўли билан амалга оширилади. Фақат битта номзод учун овоз беришга йўл қўйилади.

Агар бюллетенда овоз бериш учун бирорта ҳам белги қўйилмаган бўлса ёхуд белги икки ёки ундан кўп фамилиялар рўпарасига қўйилган бўлса, у ҳолда бундай бюллетень бузилган ҳисобланади ва ҳисобга олинмайди.



Овозларни ҳисоблаш учун илмий кенгаш овоз бериш бошланишидан олдин таркибида илмий кенгашнинг камида уч нафар аъзоси бўлган саноқ комиссиясини сайлайди. Саноқ комиссияси ҳар қайси номзод бўйича овоз бериш натижаларини эълон қилади.

Саноқ комиссияси протоколи илмий кенгаш томонидан тасдиқланади ва танлов материалларига қўшиб қўйилади.

Танловни ўтказишда илмий кенгаш қарори, агар овоз беришда илмий кенгашнинг тасдиқланган (рўйхатдаги) таркибидаги аъзоларининг камида учдан икки қисми қатнашган бўлса, ваколатли ҳисобланади. Илмий кенгашнинг овоз беришда қатнашган аъзоларининг кўпчилик овозини, умумий таркибнинг камида 50 фоиз овозини олган номзод танловдан ўтган ҳисобланади.

Бирортаси ҳам талаб қилинган миқдорда овоз ололмаган икки нафардан кўп номзодлар қатнашган тақдирда, илмий кенгашнинг айнан шу мажлисида дастлабки икки талабгор ўртасида такрорий овоз бериш ўтказилади. Агар икки номзод қатнашган танловни ўтказишда овозлар сони тенг бўлиб қолса, раиснинг овози ҳал қилувчи ҳисобланади. Илмий кенгаш қарори олий таълим муассасаси ректорининг буйруғи билан тасдиқланади.

Танловда қатнашиш учун аризалар мавжуд бўлмаган тақдирда, танлов ўтказилмаган ҳисобланади.

Лавозимларни эгаллаш учун ўқитувчиларни танлаш бўйича кафедра ва илмий кенгаш мажлислари очиқ тартибда ўтади. Танловда қатнашувчиларга уларнинг номзодлари муҳокама қилинадиган кафедра ва илмий кенгаш мажлисларида қатнашиш ёки уларнинг хоҳишига кўра кафедра ёхуд илмий кенгаш қарори билан танишиш ҳуқуқи берилади.

Кенгаш котиби танлов натижалари тўғрисида ўн кун муддатда унда қатнашган шахсларни ёзма равишда хабардор қилади.

Олий таълим муассасаси (факультет) кенгашининг қарори, агар "Олий таълим муассасаларига педагог ходимларни танлов асосида ишга қабул қилиш тартиби тўғрисида низом" талабларига риоя этилган ҳолда қабул қилинган бўлса, узил-кесил ҳисобланади.

Ютуқлар ва муаммолар

Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлиги ҳузуридаги Олий таълимни ривожлантириш тадқиқотлари маркази томонидан профессор-ўқитувчиларни ишга қабул қилиш жараёнини ўрганиш мақсадида юртимиздаги 14 та олий таълим муассасасининг профессор-ўқитувчиларни ишга қабул қилиш амалиёти тадқиқ этилди. Тадқиқот натижалари шуни кўрсатадики, ўрганилган олий таълим муассасаларида профессор-ўқитувчиларни ишга қабул қилишда ўзига хос ёндашувлар мавжуд. Қатъий, мажбурий, ягона, стандарт мезонлар белгиланмаган.

Тадқиқот натижасида қуйидаги ўзига хос ижобий жиҳатлар, тажрибалар, янги ва замонавий амалиётлар кузатилди:

1. Олий таълим муассасаларида ишга қабул қилишда кафедра мудири етакчи роль ўйнаётган бўлса-да, олий таълим муассасалари ҳузуридаги Жамоатчилик кенгаши ташкил этилгани ва унинг самарали ишлаши кузатилди.

2. Олий таълим муассасаларида ишга қабул қилишнинг шаффофлигини таъминлаш ва ҳалол рақобат муҳитини яратиш учун ташкилот веб-сайтида алоҳида саҳифа мавжуд.

3. Ишга қабул қилишда бир нечта босқичдан иборат суҳбатлар жорий этилганлиги, бунда номзоднинг мутахассислиги бўйича билими, шахсий маънавий-ахлоқий фазилати ҳамда педагогик компетентлик ва маҳоратини аниқлаш тестидан ўтказилиши кўзга ташланди. Сўнгги босқичда номзод шахсан олий таълим муассасаси ректори томонидан суҳбатдан ўтказилади. Ишга қабул қилишда алоҳида ишчи гуруҳ ташкил этган олий таълим муассасалари ҳам мавжуд. Уларда олий таълим муассасаларига жалб этилаётган профессор-ўқитувчиларнинг ташкилот салоҳиятини оширишдаги эҳтимоллик ўрни ҳисобга олинади.

4. Номзодлар билан суҳбатдан аввал тест синовини ўтказиш амалиёти мавжудлиги ҳам кузатилди. Тест жараёнида номзодларнинг ўз мутахассисликлари билан боғлиқ мантиқий фикрлаш, ахборотни тизимга солиш, уни таҳлил қилиш ва умумлаштириш, амалий масалаларни ечиш қобилиятлари баҳоланади.

Ўрганиш жараёнида юқоридаги ижобий кўрсаткичлар билан бирга, қуйидаги айрим камчиликлар, муаммолар, фойдаланилмаган имкониятлар ҳам мавжудлиги аниқланди:

1. Айрим олий таълим муассасаларининг веб-сайтида профессор-ўқитувчиларни танлов асосида ишга қабул қилишга оид маълумотлар мавжуд эмас.

2. Баъзи олий таълим муассасаларида профессор-ўқитувчиларни ишга қабул қилишнинг махсус тартиби, аниқ мезонлари ишлаб чиқилмаган.

3. Номзодларни саралаш ва танлаш фақатгина бир босқичда, яъни синов дарси орқалигина амалга оширилиши кузатилди.

4. Талабгорнинг тегишли кафедралардаги синов дарслари ва мутахассислигига кўра ўтказилувчи суҳбатлар аксарият ҳолларда номигагина, аниқ мезонларга таянилмаган ҳолда, расмиятчилик учунгина ўтказилиши кузатилди.

5. Бир муддат тамом бўлгандан кейин кафедра мудири лавозимини эгаллаб турган ва фан доктори илмий даражасини олмаган доцент (фан номзоди ва ҳоказо)ни фақат истисно ҳолларда олий таълим муассасаси ректорининг тақдимномасига биноан ва бўйсуниши бўйича тегишли вазирлик ёки идоранинг рухсати билан иккинчи муддатга тайинлаш қоидаси амалда ўз самарасини бермаётгани аниқланди.

Умуман олганда, республикадаги олий таълим муассасаларида педагог ходимларни ишга олиш мезонларини такомиллаштиришга эҳтиёж мавжуд. Бу жараёнда ҳар бир олий таълим муассасаси ректори (директори) тегишли мезонлар асосида кадрларни ишга олиш мезонларини бойитиб бориши зарур. Олий таълим муассасасининг жамоатчилик кенгаши ва кафедра мудирлари кадрларни танлаш мезонларига алоҳида масъулият билан ёндашиши талаб қилинади.

ПЕДАГОГ ХОДИМЛАРНИ ИШГА ҚАБУЛ ҚИЛИШ БЎЙИЧА МЕЗОНЛАР (Хорижий тажриба мисолида)

Ҳар бир олий таълим муассасасининг педагог ходимни ишга қабул қилиш бўйича мезони бўлиши керак. Бундай мезон хорижий давлатлардаги олий таълим муассасалари тажрибасида қўлланган ва фойдаланилаётган мезонлар асосида ишлаб чиқилиши лозим. Амалиёт шуни кўрсатмоқдаки, ходимларнинг иш жараёнида баҳолаш индикаторлари мавжуд, лекин ундан ҳам кўра муҳимроқ бўлган ишга қабул қилиш жараёни аниқ мезонлар асосида қатъий тартиб билан ўтказилмайди.

Франция давлатида олий таълим муассасаларига ишга олиш талаблари икки йўналишга биноан белгиланган:

– университетлар;

– тадқиқот муассасалари.

Ушбу икки йўналиш доирасида ишга олиш аниқ белгиланган муайян муддатлардагина амалга оширилиб, бу муддатлар санаси ҳар йили ўзгариб туради. Бунда вақтинчалик эмас, балки доимий асосда ишга олиш мақсад қилинади. Номзодларнинг фуқаролигига оид муайян талаблар бўлмаса-да, уларнинг Европа Иттифоқига аъзо мамлакатлардан бўлиши мақсадга мувофиқ. Чунки бундай мамлакатларнинг фуқаролари Францияга эркин кириш ва чиқиш имкониятига эга бўлишади. Бошқа мамлакатларнинг фуқаролари Францияда ишлаш учун махсус рухсатномага эга бўлишлари талаб қилинади.

1. Франция университетларига ишга олиниш тартиби.

Франция университетларида ёрдамчи профессор бўлиш ёрдамчи ўқитувчи сифатида йиллик 198 соат дарс бериш демакдир. Маъқул номзод бир йил синов муддати билан ишга олинади. Бир йилдан кейин доимий ходимлар сафига қўшилади.

Тартиби

Номзодлар Миллий университетлар консуллигига тегишли GALAXIE/ ANTARES порталига рўйхатдан ўтиш учун онлайн ариза билан мурожаат қилишади. Номзодларга ариза рақами берилиб, ариза натижасини фақат ушбу рақам орқали билиш мумкин бўлади. Онлайн ариза топшириш муддати одатда сентябрь ойи ўрталарида бошланиб, октябрь сўнгида якунига етади. Муайян лавозим учун талаб этилувчи малака талаблари махсус шифрда қайд этилиб, номзодлар таълим бера оладиган фан предметлари улар таълим олган соҳа шифрига мос бўлиши шарт. ANTARES порталига киргач қуйидаги маълумотлар киритилади:

– Идентификация рақами ҳамда пароль (рўйхатга ўтиш жараёнида яратилади);

– Диссертация сарлавҳаси, ҳимоя вақти, ҳимоя комиссияси аъзолари рўйхати;

– Номзоднинг ўқитиш тажрибаси, тадқиқот мавзулари, калит сўзлар, бошқарув ва бошқа ижтимоий фаолияти хусусида ҳар бири 400 белгидан ошмайдиган иншолар.

Булар тўлдирилгач экранга ариза муваффақиятли қайд этилгани ҳақида ахборот ва қайд рақами чиқади. Буни номзодлар сақлаб қўйишлари лозим.

Талаблар

Номзодлар одатда ноябрь ойи ўрталаридан декабрь ойи ўрталаригача қуйидаги ҳужжатлар пакетини CD ёки қоғоз кўринишида тақдим этадилар:

1. Фалсафа доктори ёки унинг эквиваленти (оригинал ва француз тилига нотариал таржима нусхаси билан бирга). Бунда номзодлар фалсафа доктори ёки унинг эквиваленти бўлган ҳужжатни француз тилига таржима қилиб, таржиманинг асл матнга мувофиқлигини Францияда расман рўйхатдан ўтган нотариусда тасдиқлатишлари лозим.

2. CV (инглиз тилида). CV да диссертация мавзуси, жойи, санаси, ҳимоя комиссияси аъзолари рўйхати, ўқитиш, тадқиқот, бошқарув ва жамоатчилик билан ишлашга оид иш тажрибаси, илмий нашрлари ва уларга аниқ-равшан ҳаволалар, асарлари, конференциялардаги тақдимотлари каталоги акс этиши ёки илова қилиниши лозим.

3. Энг яхши учта илмий асарлари (китоб, китобдаги муайян боб ёки бошқа ҳар қандай илмий иш).

4. Ҳимоя комиссиясининг ҳисоботи. Францияда диссертация ёқлангач ҳимоя комиссияси ҳимоя тўғрисида ҳисобот тақдим этади. Унда ҳимоя комиссиясининг диссертациянинг афзал ва заиф томонлари ҳақидаги мулоҳазалари ўрин олади. Францияда фалсафа доктори ёки унинг эквивалентига мансуб диссертацияни ҳимоя қилган номзодлар ушбу ҳужжатни топширишлари мажбурий. Хорижда таҳсил олган номзодлар учун бу ҳужжат мажбурий ҳисобланмаса-да, агар у бўлса, ишга олиш жараёнида устунлик беради.

5. Номзод аризаси қайд этилгани тўғрисидаги ҳужжат. Бу ҳужжат онлайн рўйхатга ўтиш жараёни якунлангач, монитор экранига чиқади. Номзодлар уни ёзиб олишлари ёки суратга туширишлари лозим.

6. Диссертация нусхаси. Номзодлар ўз диссертация ишларининг электрон ва қоғоз шаклдаги нусхаларини тақдим этишлари лозим.

Ушбу ҳужжатлар тақдим этилгач номзодлар GALAXIE/ANTARES порталида қайддан ўтган ҳисобланишади ҳамда порталда эълон қилинадиган иш ўринларига ариза бериш имконига эга бўладилар. Аксарият иш ўринлари февраль, май ойларида эълон қилиниб, номзодлар бир пайтнинг ўзида бир иш ўрни учун ариза бера оладилар. Алоҳида талаблар бўлмаган ҳолларда номзодлар олий таълим муассасасига ANTARES учун берган айни ҳужжатларни тақдим этишлари лозим бўлади. Одатда ҳар бир бўш иш ўрни учун бир неча аризалар тўғри келади. Олий таълим муассасалари муносиб номзодни танлаб олиш учун махсус комиссия тузиб, улар номзодлар билан интервью белгилайдилар. Интервью мобайнида комиссия аъзолари номзодларнинг ҳужжатлари ҳамда резюмесига асосланиб уларга саволлар берадилар. Ишга олиш натижалари GALAXIE/ANTARES порталида эълон қилинади.

2. Францияда тадқиқот институтларига ишга олиниш тартиби.

Францияда тадқиқотчиликка оид бўш иш ўринлари учун ишга олишнинг бир қатор тизимлари мавжуд бўлиб, улар ўқитувчилик фаолиятини назарда тутмайди. Бунда ҳар бир тадқиқот институти ўз ички эҳтиёжлари, талаб ва мезонларидан келиб чиқиб, номзодларни саралаб олади. Бунда тадқиқотчилар тадқиқот иснтитутларига тегишли онлайн порталлар орқали ариза берадилар ва университетларга ишга олиниш тартибига ўхшаш саралаш босқичларидан ўтишлари керак бўлади. Университетга ишга олинишдан фарқли равишда тадқиқот институтларидаги бўш иш ўринларига қабул қилиш марказлашган ягона ишга олиш тартиботи билан характерланмаган.

Корея университетларида профессор-ўқитувчилик иш ўринлари учун саралашлар бирмунча либерал тусга эга. Яъни олий таълим муассасаси номзодларга қўйиладиган талабларни мустақил белгилайди. Одатда бундай талаблар ўқув дастури мазмунидан ташқари олий таълим муассасасининг нуфузи ва рейтингига ҳам боғлиқ. Номзодларга қўйиладиган талабларни қуйидагича умумлаштириш мумкин:

1. CV (резюме). CV номзоднинг таълим олган муассасалари, иш тажрибаси, фаолият юритган муассасалари, диссертация мавзуси, кўникмалари, сертификатлари, феъл-атворининг таърифи қайд қилинадиган ҳужжат бўлиб, у номзод томонидан мустақил тўлдирилади. Интернет тармоғида CV тайёрлаш учун махсус дастур ҳамда қолиплар мавжуд. Шу билан бирга, айтиш жоизки, ҳар бир муассаса ёки ташкилотнинг CV ҳажми, дизайни ва тафсилотларига оид ўз талаблари бўлиши мумкин.

2. Магистр ёки фалсафа доктори илмий даражаси (Корейс ёки инглиз тилига нотариал таржима нусхаси билан).

3. Google Scholar, Web of Science ёки Scopusдаги h-индекси. Ҳар бир тадқиқотчи Google Scholar, Web of Science ёки Scopusда рўйхатдан ўтиб, уларнинг мақолаларидан бошқа тадқиқотчилар иқтибос келтиришга монанд равишда индекслаб борилади. Ушбу индекснинг юқорилиги илмий ҳамжамият тадқиқотчининг ишлари билан яхши танишлиги ҳамда тадқиқотчи илмий ҳамжамият фаолиятига сезиларли ҳисса қўшаётганини ифодалайди. Айтиб ўтиш жоизки, ҳозирги кунда тадқиқотчи олимлар орасида Google Scholar маълумотлар омборида индексланиш тенденцияси кучайиб бормоқда. Буни Google Scholar маълумотлар омборида иқтибослар билан ишлаш шартлари бирмунча соддалиги, Google Scholarда индексланувчи илмий журналлар сони кўплиги ва бундай нашрларнинг мақола чиқариш учун қўядиган талаблари мураккаб эмаслиги билан изоҳлаш мумкин. Бироқ жаҳон илмий ҳамжамиятида Web of Science ҳамда Scopus илмий платформаларининг нуфузи Google Scholarникидан анча юқори. Ушбу илмий платформалар томонидан индексланадиган илмий нашрларда илмий асарлари чоп этилган ва юқори индексга эга тадқиқотчиларнинг фаолияти бутун дунё бўйлаб илмий жамоатчилик томонидан алоҳида ардоқланади. Саралаш жараёнларида ҳам Web of Science ҳамда Scopusдаги юқори h-индексга Google Scholardаги юқори h-индексдан кўра кўпроқ эътибор берилади.

4. Илмий нашрлари, мақола ва тақдимотларининг нусхалари.

5. Мотивацион иншо. Унда номзоднинг айнан нима учун ушбу лавозимга топшираётгани, олий таълим муассасаси фаолиятига қўшадиган ҳиссаси, келажакдаги режалари акс этган бўлиши лозим. Номзод томонидан унинг билим ва кўникмалари, тадқиқот ва педагогикадаги тажрибаси муассасанинг устувор йўналиши ҳамда умумий фаолиятига мослиги яхши очиб берилган иншоларнинг муваффақият қозониш эҳтимоли ҳам юқори бўлади.

6. Инглиз тилини билишга оид сертификат. Ушбу сертификат инглиз тилида таълим бериладиган ўқув дастурларида ўқитувчилик фаолиятини олиб бориш учун мажбурий ҳисобланади. Шу билан бирга корейс ёки бошқа тилларда ўқитиш талаб этилувчи ўқув дастурлари учун мажбурий ҳисобланмаса-да, номзоднинг ишга олиш имкониятларини оширади. Буни инглиз тилида тадқиқотчилар учун зарурий материаллар, илм-фандаги энг охирги тадқиқот ишлари билан танишиб чиқиш имконияти юқори эканлиги ҳамда инглиз тилида тақдим этиладиган ўқув дастурлари шартнома қиймати ҳам бошқа тиллардагидан баландлиги билан изоҳлаш мумкин.

7. Инглиз тилини ўқитиш, инглиз адабиёти йўналишларида фаолият юритиувчи номзодлар Корея ёки инглиз тили она тилиси бўлган бошқа мамлакат фуқаролари бўлиши талаб этилади. Бундан инглиз тилини ўқи-

тишда олий таълим муассасаси талабаларининг сўзлашув ҳамда ёзма кўникмаларини қийинчиликларсиз ўргатиш мақсад қилинган.

Одатда Корея Республикасидаги нуфузли университетларнинг ўз рекрутинг порталлари мавжуд бўлиб, ишга қабул қилиш ушбу порталларда онлайн ариза тўлдириш орқали амалга оширилади. Масалан, Корея Республикасидаги Сунгкюнкван университетининг рекрутинг портали https://faculty.skku.edu/ веб манзили ҳисобланади. Ушбу тизимда университетдаги бўш иш ўринлари эълон қилиб борилиб, умумий талаблар билан бирга, ҳар бир факультетнинг муайян талаблари ҳам бериб борилади: соҳалараро тадқиқот олиб бориш тажрибаси, касбий малака талаблари, ихтисосликка оид муайян талаблар ва ҳоказо. Онлайн ариза билан мурожаат қилган номзодлар билан видео-конференц хизматлари ёки шахсан интервью ўтказилади. Интервьюда асосан номзод тақдим этган ҳужжатлар, унинг режалари, қизиқишлари ҳамда маош миқдори борасидаги мулоҳазалари муҳокама қилинади.

АҚШда ҳам рекрутинг тизими Кореядагига ўхшаш. Жумладан, АҚШнинг Колумбия университетида "RAPS" — Ўқув ходимларини ишга олиш тизими (e Recruitment of Academic Personnel System) жорий қилинган бўлиб, ҳар бир профессор-ўқитувчи ушбу тизим орқали ишга олиниши шарт. Факультет ариза топширган номзодларни саралаш мақсадида алоҳида комиссия тузиб, комиссия улар орасидан энг муносибларини танлаб олади. Бунда номзодларнинг таълим ва тадқиқотдаги иш тажрибаси билан бирга, гендер тенглиги, хилма-хиллик, камчилик гуруҳларни ҳимоя қилиш тамойиллари ҳам инобатга олинади. Номзодларни саралаш олдиндан белгиланган ҳужжатлар пакети асосида эмас, балки уларнинг кўникма ва тажрибасини баҳолаш мезонлари асосида амалга оширилади. Жумладан, номзодлар қуйидаги мезонлар бўйича тўрт шкалалик баҳолаш тизимида баҳоланишади:

1. Илм-фандаги таъсири (орқали далиллар). Бунда асосан номзоднинг h-индекси ҳамда илмий ишларидан иқтибос олингани хусусидаги бошқа далиллар, жумладан, муайян дарсликларда унинг мақоласи адабиётлар рўйхатига киритилгани ва илмий ҳамжамиятнинг номзодга мансуб асар ва мақолаларга мурожаат қилгани борасидаги бошқа фактлар инобатга олинади.

2. Тадқиқот фаолиятидаги маҳсулдорлиги (орқали далиллар). Номзодларнинг илмий даражаси, илмий унвони ҳамда ёзган мақолалари сони, улар чоп қилинган илмий нашрларнинг нуфузи, мақола ва асарларда фойдаланилган методологиялар инобатга олинади.

3. Тадқиқотлари молияланганлиги (орқали далиллар). Номзодларнинг ўз тадқиқот фаолиятида давлат ё нодавлат грантлари билан мукофотлан-

ганлик ҳолатлари, давлат ёки нодавлат ташкилотлар томонидан молиялаштирилган илмий лойиҳалардаги иштироки инобатга олинади.

4. Ҳамкорлик фаолияти (бўйича далиллар). Номзодларнинг ҳамкорлик лойиҳалари, ҳаммуаллифлик мақолалари, қўшма ўқув дастурлари ва шунга ўхшаш ҳамкорлик билан боғлиқ фаолият тажрибаси ўрганилади.

5. Магистратура талабаларини ўқитиш ва уларга раҳбарлик қилиш қобилияти (орқали далиллар). Бунда номзодларнинг магистратура ўқув дастурларидаги педагогик ёки менторлик тажрибасига эътибор берилади.

6. Бакалавр талабаларини ўқитиш ва уларга раҳбарлик қилиш қобилияти (орқали далиллар). Номзодларнинг бакалавр ўқув дастурларидаги ўқитиш, менторлик ёки бошқа вазифалардаги иш тажрибасига эътибор қаратилади.

7. Кафедранинг тамойилларига мослиги. Ҳар бир кафедранинг тадқиқот ва ўқитиш фаолиятида ўз устувор йўналишлари бўлади. Мисол учун муайян кафедра таълим сифатига, бошқа бири эса ўқитиш методикасига ихтисослашган бўлади. Номзодни ишга олишда ушбу омилга ҳам эътибор қилинади.

8. Кафедра муҳитига ижобий ҳисса қўшиш қобилияти. Номзоднинг хулқ-атвори кафедрадаги ижтимоий муҳитга қандай таъсир қилиши мумкинлиги — ушбу бандга алоқадор энг муҳим жиҳатлардан бири. Ўқув фаолиятида муайян салбий қайдларга эга номзодлар ушбу банд сабабли ишга олинмаслиги мумкин.

9. Иш жойидаги хилма-хилликка ҳисса қўшиш имконияти. Номзодларни ишга олишда этник, маданий, диний, ирқий ҳамда ижтимоий-иқтисодий келиб чиқишига қараб дискриминацияга йўл қўймаслик мақсадида камчилик гуруҳ вакилларига нисбий устунлик берилиши мумкин. Бундай ёндашув маълум гуруҳ вакилларининг академик ҳамжамиятда ўз вакилларига эга бўлишини сақлаб қолиш мақсадида амалга оширилади.

10. Қўшимча талаблар. Муассаса юқоридагиларга қўшимча равишда номзодларнинг бошқа жиҳатлари, мисол учун, компьютер саводхонлиги ёки муайян дастурий таъминот воситасидан фойдаланиш кўникмаларини баҳолаши мумкин.

Ушбу мезонлар бўйича баҳолаш шкаласи қуйидагича:

– баҳолаш имконсиз;

– ёмон;

– ўртача;

– яхши;

– аъло.

Шунингдек, номзодларни саралашда интервью ўтказиш катта аҳамиятга эга бўлиб, АҚШда буни амалга оширишда ўзига хос ёндашувдан

фойдаланилади. Комиссия аъзолари номзод билан расмий ёки видео конференц услубида интервью ўтказиши ёки номзодни норасмий учрашув, масалан, тушликка таклиф қилиши мумкин бўлиб, бунда номзод билан суҳбат жараёнида унинг потенциалини тўлиқ аниқлашга халақит берувчи ҳаяжон каби психологик омилларни бартараф этиш мақсад қилинади. Саралаш натижалари университетнинг рекрутинг тизими порталида эълон қилинади.

Буюк Британияда профессор-ўқитувчиларни ишга олиш тартиби АҚШникига ўхшаш бўлса-да, сезиларли фарқланишларни ҳам кузатиш қийин эмас. Профессор-ўқитувчилар Буюк Британияда одатда таълим йўналиши, кўникмалари ҳамда иш тажрибасига алоқадор умумий ҳужжатларни (Фалсафа доктори (PhD) дипломи, диссертация иши, илмий фаолиятига оид мақолалар, CV ва шу каби ҳужжатлар) топшириш билан бирга, қуйидаги мезонларни баҳолаш асосида саралаб олинади:

Биринчи мезон — тадқиқот фаолияти.

Бунда номзодларнинг тадқиқотчилик фаолияти Тадқиқотчилик ютуқларининг андозаси (Research Excellence Framework) номи билан машҳур баҳолаш мезонлари асосида баҳоланади. Қуйидаги ишлар баҳолаш объекти бўлиши мумкин:

а) асарлар ё улардаги боблар;

б) илмий журналлардаги мақолалар;

в) ҳунармандчилик буюмлари, бинолар;

г) рақамли маҳсулотлар, архивлар, фильмлар;

д) тадбирлар, кўргазмалар;

е) тадқиқотга оид ҳисоботлар ва бошқа тадқиқот фаолиятига таалуқли маҳсулот ва иш намуналари.

Илмий тадқиқот фаолияти намуналари қуйидаги мезонга биноан баҳоланади:

а) тадқиқот маҳсулдорлиги (илмий ишлар сони) — 65%;

б) тадқиқот импакти (h-индекс?) — 20%;

в) атроф-муҳит ва экологияга муносабати — 15%.

Умумий балл 100 баллни ташкил этади.

Иккинчи мезон — педагогик фаолияти.

Номзоднинг умуммиллий талабалар сўровномаси ҳамда сифатни баҳолаш агентликлари томонидан ўтказилган аудитлардаги натижалари, стажи ва ҳоказолар.

Учинчи мезон — жамоатчилик билан ишлаш тажрибаси.

Бунда номзоднинг ижтимоий тармоқ ҳамда интернетда қай даражада фаоллиги, конференция ва мажлисларда иштирок этиш тажрибаси ва бунга алоқадор фактлар текширилади.



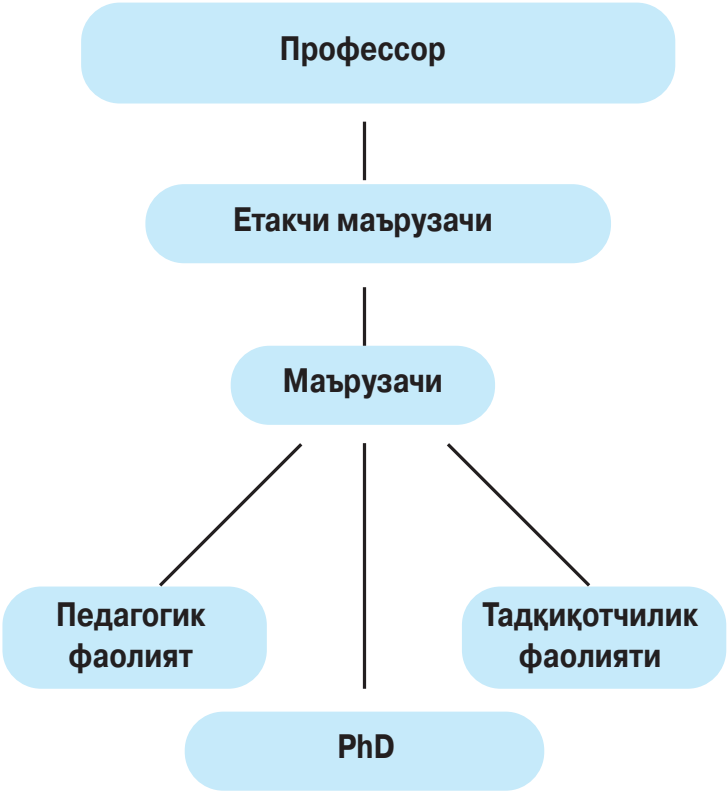
Буюк Британияда профессор-ўқитувчиларни ишга олинишнинг яна бир хусусияти унда Франциядаги каби педагогик ва тадқиқотчилик фаолиятининг профессор-ўқитувчилар фаолиятида алоҳида ўринга эгалиги ҳисобланади. АҚШда олий таълим муассасасида академик фаолият учун профессор-ўқитувчиларни ишга олишда уларнинг педагогик фаолияти тадқиқотдан ажратилмайди ҳамда уларнинг академик мустақиллигини таъминлаш мақсадида иш ўрни доимий сифатида кафолатланади (1-шакл).

1-шакл. АҚШда профессор-ўқитувчиларнинг академик фаолият схемаси



Буюк Британияда эса ишга олишда тадқиқотчилик фаолияти педагогик фаолиятдан ажратилганини кўришимиз мумкин (2-шакл).

2-шакл. Буюк Британияда академик фаолият схемаси



Бунда олий таълим муассасасига ишга олинган шахс муайян муддат мобайнида тадқиқотчилик ёки педагогик фаолиятини олиб боргач маъруза ўқиш ҳуқуқига эга бўлади. Кейинчалик эса саъй-ҳаракатларига биноан лавозими ошириб борилади. Шундай қилиб, Буюк Британияда профессор-ўқитувчи ўз карьерасини тадқиқотчилик ёки педагогикадан бирининг устига қура олиши мумкин. Бунда академик карьера йўлини танлаган номзодлар тадқиқотчилик дастури бўйича қабул қилинса, улар дарс беришдан буткул озод этилмайди, балки тадқиқотчилик уларнинг асосий йўналишини ташкил этиб, муайян муддатдан сўнг талабаларга маъруза соатлари ўтиш орқали педагогик фаолиятни ҳам олиб бориши мумкин.

Юқоридагилардан шундай хулоса қилиш мумкинки, хорижда олий таълим муассасасига ишга олиниш механизмлари қуйидаги умумий хусусиятларни қамраб олади:

1. Ишга олиш аниқ механизм асосида тартибга солиниб, бу номзодларнинг энг яхшилари ишга олинишини таъминлаб, учинчи томонларнинг кераксиз аралашуви ҳолатларининг олдини олади.

2. Ишга олишда номзодларнинг тадқиқотчилик потенциали, яъни илмий ишлари ва илм-фанга алоқаси, жумладан, h-индекси, диссертациясининг таркиби ҳамда тадқиқотчиликка оид тажрибаси обдан текширилади. Буни хорижда тор ихтисосликлар салмоғининг ошиши сабабли умумий ихтисосликларга эга кадрларнинг муассаса тадқиқотчилик фаолиятидаги устувор йўналишларга мос келмай қолаётгани билан изоҳлаш мумкин. Масалан, диссертациясини таълим сифатини кафолатлаш йўналишида ёқлаган номзод таълим бериш методикасига оид тадқиқотларни ривожлантириш ва кадрлар тайёрлашни ўзига устувор вазифа қилиб олган олий таълим муассасаси талабларига мос келмаслиги мумкин. Чунки у асосан сифатни тайёрлаш соҳасига кадрлар етиштиришда ўз қобилият ва тажрибасидан максимал фойдаланиш эҳтимоли юқори бўлади. Шу билан бирга, номзодларнинг, айниқса, Web of Science ва Scopus илмий ахборот омборларидаги индексини ҳам алоҳида урғулаш лозим. Ушбу халқаро базаларда юқори индексга эга бўлиш бугунги кунда муайян тадқиқотчи фаолиятини баҳолашнинг олтин мезонларидан бири сифатида амалиётга кенг татбиқ қилинмоқда.

3. Аксарият хорижий давлатларда мамлакат ва муассаса кесимида рекрутинг тизими электронлаштирилган ва ишга ариза топшириш, саралаш ҳамда қабул қилиш тартиби ягона электрон порталлар орқали амалга оширилади. Бундай ислоҳот бизнинг олий таълим тизимимизда ҳам шаффофликни таъминлаш ҳамда ортиқча маъмурий тўсиқларни бартараф этиш учун муҳимдир.

4. Номзодларнинг инглиз тилини билиш кўникмалари ишга олиш жараёнида ижобий баҳоланади. Буни ҳозирги кунда интернет тармоғидаги илм-фанга оид материалларнинг асосан инглиз тилида нашр қилинаётгани ҳамда инглиз тилининг бунда салмоғи тобора ошиб бораётгани билан изоҳлаш мумкин. Айни пайтда, инглиз тили илмий ҳамжамиятда асосий мулоқот тилига ҳам айланиб улгурди.

5. Олий таълим муассасаларида номзодларни саралашда CV (Curriculum Vitae) сўралади. Бунинг боиси CV ёрдамида номзоднинг нафақат ўқув ҳамда касбий тажрибаси, тамомлаган ва фаолият юритган муассасалари хусусида, балки унинг қизиқишлари, психологик-эмоционал портрети, ҳобби ҳамда кўникмалари хусусида ахборотга эга бўлиш мумкин. Бу эса номзодларни саралаб олиш жараёнидагина эмас, балки номзод ишга олинганидан кейин ҳам унинг қобилиятларидан максимал даражада фойдаланишда, жумладан, янги лойиҳаларга жалб қилишда муҳим ўрин тутади.

ОЛИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИ КАДРЛАР ТИЗИМИГА CV (CURRICULUM VITAE)НИ ЖОРИЙ ҚИЛИШ ТАҲЛИЛИ

Ҳар қандай ташкилот кадрлар тизимида иш берувчи ва ишга ариза топширувчи ўртасидаги мулоқотнинг расмий кўриниши ўлароқ турли маълумотномалар тақдим этиш кенг урфга кирган. Бундай маълумотномаларнинг асосий вазифаси иш берувчини потенциал ходимнинг иш тажрибаси, таҳсил олган муассасалари, қизиқишлари, кўникмалари ва бошқа тегишли ахборотлардан хабардор этиш ҳисобланади. Ўзбекистонда ҳам ишга олиш жараёнида ходимнинг шундай маълумотномани (объективка) тақдим этиши талаб қилинади.

Айтиб ўтиш жоизки, ушбу маълумотнома (объективка) шакли ва таркиби узоқ йиллардан буён ўзгаришсиз қолиб кетмоқда. Ушбу йўналишда кадрлар тизимини бозор иқтисодиёти тамойилларига мослаштириш ҳамда ишга олиш жараёнини оптималлаштиришга имкон берувчи янги ислоҳотларга эҳтиёж туғилмоқда. Чунки жаҳон тажрибасида ходимларнинг ўзи ҳақида CV ҳамда резюмелар орқали иш берувчига маълумот тақдим этиб, ушбу ҳужжатларни шакллантиришнинг техник имкониятлари ошиб бораётгани ҳамда бу ҳужжатлар деярли барча иш топиш порталлари ҳамда ташкилотлар фаолиятига ҳам рақамли, ҳам қоғоз шаклда интеграция қилинаётганини кузатишимиз мумкин.

CV ходимнинг потенциал иш берувчига иш тажрибаси, фаолият юритган муассасалари, таҳсил олган жойи, касбий ва ижтимоий кўникмалари, малакаси, қизиқишлари ва ҳатто характери ҳақида ахборот берувчи материал бўлиб, у потенциал ходим тўғрисидаги иш берувчини қизиқтириши мумкин бўлган одатий масалаларни қамраб олади. Баъзи ҳолларда CV ҳамда Резюме (Resume) сўзлари синоним сифатида қўлланади, бошқа ҳолларда эса уларга алоҳида ҳужжатлар сифатида қаралади. CV ҳамда резюмеларнинг асосий хусусияти шундаки, ҳар бир муассаса қандай ахборотларни талаб қилиш борасида ўз талабларини қўйишга ҳақли. Чунки ушбу ҳужжатлар структураси уларнинг таркибини муассаса эҳтиёжига биноан тузишга имкон беради. Бу эса ҳар қандай ташкилотнинг тегишли ваканция учун энг мос кадрларни саралаб олиш имкониятларини оширади. CV ҳамда резюме қайси муассасага тақдим этилишига қараб уларнинг ҳажми, тафсилоти ҳақида тахмин қилиш мумкин. Мисол учун, олий таълим муассасалари батафсилроқ, ҳажман каттароқ CV ёки резюмени талаб қилишлари мумкин. Бу одатда потенциал кадрнинг тадқиқот фаолияти ҳақида ахборот олишда ёрдам беради. CV ҳамда резюмега қуйидаги турдаги ахборотлар жойлаштирилади:

– шахснинг исми, шарифи, фамилияси;

– охирги 3 ой ичида тушган сурати;

– доимий ва вақтинчалик яшаш манзили;

– алоқа манзили (e-mail, телефон рақами, ижтимоий тармоқдаги манзили);

– фаолият юритган муассасалари, улардаги лавозими ва мажбуриятлари;

– таҳсил олган муассасалари, соҳаси, баҳолари, таҳсил олган муддатлари, тақдим этилган даражалар ва ҳоказо;

– таҳсил олган муассасасининг маҳаллий ва халқаро рейтинглари;

– хорижий тиллар ва ахборот технологияларига оид кўникмалари ҳамда буни тасдиқловчи сертификатлар номи, олинган вақти, натижаси (IELTS, CEFR, TOPIK, TOEIC, ACCA, GRE, GMAT ва ҳоказо);

– иштирок этган лойиҳалари ва улардаги вазифаси;

– қизиқиш ва ҳоббилари;

– феъл-атвори (чиқишувчанлиги, одамлар билан ишлаш қобилияти);

– ўзи ҳақидаги бошқа маълумотлар.

Буларга қўшимча олий таълим муассасалари томонидан қуйидагилар хусусида ахборотлар сўралиши мумкин:

– илмий мақолалари сарлавҳалари рўйхати, чоп этилган журнали ва вақти;

– тадқиқотчилик грантлари билан мукофотлангани тўғрисидаги маълумотлар;

– диссертация ишининг мавзуси, ҳимоя комиссияси аъзолари, ҳимоя қилинган муассаса ҳақида ахборотлар;

– илмий тадқиқотчилик платформалари бўлмиш Google Scholar, Web of Science ҳамда Scopusдаги манзили ҳамда h-индекси;

– олий таълим муассасасини қизиқтириши мумкин бўлган бошқа ҳар қандай маълумотлар.

Кўриб турганимиздек, CV ҳамда резюмеларга ҳар қандай ахборотни тақдим этилаётган ташкилот эҳтиёжларига мувофиқ равишда тўлдириш имкони мавжуд, бу эса унинг яхлитлигига дахл этмайди. CVнинг ушбу жиҳати тасодиф эмас, балки муайян қонуниятларга асосланади. Қуйида CV, резюме ҳамда маълумотнома (объективка) тизимларининг турли жабҳалардаги афзаллик ва нуқсонлари қиёсий таҳлил этилади.

ДИЗАЙНИ

Сўнгги ўн йил ичида ахборот технологияларидаги ривожланиш CV тизимини ниҳоятда такомиллаштирди. Интернет тармоғида CVнинг турли дизайндаги минглаб андозалари кенг тарқалди. Ушбу дизайнларнинг асосий мақсади иложи борича камроқ майдонда кўпроқ ахборотни акс эттириш, асосий маълумотларни топишни осонлаштириш мақсадида уларни ажралиб турадиган тарзда қайд этиш, CV декорациясининг иш берувчи эътиборини жалб этувчи хусусиятларга эга бўлишини таъминлаш кабилардан иборатдир. CVларни дизайнлари уларнинг маълумотларни акс эттириш қобилиятини оширибгина қолмай, иш изловчиларга турли дизайндаги CVларни турли ташкилотларга тақдим этиш имкониятини берди. Бу эса уларнинг меҳнат бозорида ўз кўникма ва маҳоратларини тегишли иш берувчига аниқроқ етказишларини осонлаштирди.

Интернет тармоғида фойдаланувчиларнинг соҳаси ва улар ҳужжат топшираётган ташкилот талаблари асосида CV тайёрлашнинг юзлаб бепул ҳамда пуллик хизматлари мавжуд. Улар CV тайёрлашнинг юзлаб андозаларини тақдим этиб, онлайн фаолият кўрсатади. Бундай хизматлар орасида Европада стандарт андозага айланган “Europass” CV хизматини алоҳида қайд этиш лозим. Ушбу онлайн CV тайёрлаш хизмати гарчи пуллик CV тайёрлаш хизматларидан бирмунча камроқ имкониятларга эга бўлса-да, энг обрўли бепул CV андозалари асосида маълумотнома тайёрлашга имкон беради.

Резюмеларга тўхталадиган бўлсак, улар CVдан алоҳида ҳужжат сифатида талқин этилувчи ҳолларда уларга алоқадор дизайн турлари CV дизайн андозалари каби хилма-хил эмаслигини қайд этиш лозим. Буни жаҳон тажрибасида иш берувчиларнинг тобора кўпроқ CVни талаб этиш тенденцияси ошиб бораётгани билан изоҳлаш мумкин.

Мамлакатимизда стандарт сифатида фойдаланиб келинаётган маълумотнома (объективка) дизайни ва унинг андозалари ҳақида эса ижобий фикр билдириш мушкул. Объективка ҳужжатлари одатда ҳеч қандай дизайнга эга эмас ҳамда унда ягона андозадан фойдаланилади. Ушбу андозада иш берувчининг потенциал ходим фаолияти билан танишиб чиқишда алоҳида жиҳатларга эътибор қилиш, ходимнинг ўз маҳоратини ажратиб кўрсатиш имкониятларини пасайишига сабаб бўлади. Натижада, хусусий сектор билан рақобатда давлат ташкилотлари истиқболли кадрларни ўз фаолиятига жалб этишдаги жозибадорлигини йўқотиши мумкин.

МЕҲНАТ БОЗОРИГА ИНТЕГРАЦИЯСИ

Бугунги кунда барча жабҳаларда меҳнат бозорининг глобаллашаётганини кўришимиз мумкин. Бу эса кадрлар тизимини жаҳон меҳнат бозоридаги тенденцияларга мослаштириш эҳтиёжини туғдиради. CV — жаҳон меҳнат бозорида ўз ўрнини топган ҳужжат ҳисобланиб, деярли барча хусусий ҳамда давлат ташкилотлари ундан стандарт ҳужжат сифатида фойдаланиб келмоқда. Иш топиш порталлари, касбий фаолиятга алоқадор ижтимоий тармоқлар, жумладан, “LinkedIn”, “Indeed”, “Craiglist” ва бошқа нуфузли веб-саҳифалар иш берувчи ҳамда номзодлар ўртасидаги мулоқотолди ҳужжат сифатида электрон CVдан фойдаланишмоқда. Ушбу порталларда, гарчи соддароқ йўсинда бўлса-да, CV яратиш функциялари ҳам мавжуд. Бу эса меҳнат бозорида ҳар қандай кадрнинг ўз ўрнини топиши учун CV яратиш ва CV билан ишлаш кўникмаларига эга бўлишини тақозо қилади.

Объективка ҳужжатлари хусусида эса айни гапни айтиш қийин. Ушбу ҳужжат Ўзбекистондаги давлат ташкилотлари билан чегараланиб қолган бўлиб, уни онлайн шакллантириш, ишга олиш жараёнини рақамлаштиришда оптимал ҳужжат сифатида фойдаланиш истиқболлари юқори эмас. Ўзбекистонда иш берувчига ходимнинг ўзи ҳақида ахборотнома тайёрлаши соҳасида рақамлашиш учун дастлабки қадамлар қўйилган. Бу борада ўзбек тилидаги дастлабки онлайн хизматлар пайдо бўлган. Бироқ ҳатто бундай онлайн хизматлар ҳам резюме (www.mehnat.uz) ҳамда CV (www.oneapp.uz) яратишни таклиф этишмоқда. Буни CV ва резюме тузилмаларининг содда механизм асосида ишлаши, бу эса тақдим этиладиган маълумотларни хилма-хил тарзда ифода этиши ҳамда турли дизайн андозаларида тақдим қилиши уларнинг жозибадорлигини ошираётгани билан изоҳлашимиз мумкин.

Шундай экан, намунавий маълумотномаларни (объективка) CVга стандарт ҳужжат сифатида алмаштириш ва буни давлат ташкилотлари, айниқса, олий таълим муассасалари кадрлар тизимларида амалга жорий қилиш замон талаби дейишимиз мумкин.

ТАРКИБИ

Иш тажрибаси, фаолият юритган ташкилотлари, таҳсил олган муассасалари, хорижий тил ҳамда ахборот технологияларига оид кўникмалари каби асосий маълумотлардан ташқари CVга иш берувчини қизиқтириши мумкин бўлган бошқа ахборотларни киритиш ҳам мумкин. CV хизматларининг кенг тарзда рақамлашгани ва хилма-хил андозаларга эгалиги бундай

ҳужжатларга исталган ахборотни батафсил киритиш имкониятини беради. Мисол учун, “Europass” CV андозаларида фойдаланувчи нафақат қайси олий таълим муассасасида таҳсил олгани, ихтисослиги, балки қандай курслар, фан-предметлари ўтилгани, улардаги баҳолари, якуний имтиҳон натижалари, лойиҳаларини ҳам кичик жойда қайд қила олади. Яъни, CVни яратиш технологияси бунга имкон беради. Мамлакатимизда фойдаланиб келинаётган маълумотномаларга (объективка) эса фақат олий таълим муассасаси номи, таҳсил олган даври ҳамда асосий ихтисослиги ҳақида маълумот киритиш мумкин.

“Europass” CVларининг хорижий тил кўникмаларига оид бандига сўзлашув, ёзиш, ўқиш ва тинглаш кўникмаларини алоҳида устунларда кўрсатиш мумкин, бизда фойдаланиладиган объективка маълумотномаларида эса бундай функция мавжуд эмас. “Europass” CVларида иштирок этган лойиҳаларини батафсил қайд этиш имконияти бор. Бизда фойдаланиладиган объективка маълумотномаларида эса буларни қайд этиш, айниқса, тафсилотлари ҳақидаги ахборотларни киритиш фойдаланувчилар учун бир қанча қийинчиликлар ва чалкашликларга сабаб бўлиши мумкин.

Қисқа қилиб айтиладиган бўлса, CVни ишлаб чиқиш технологияси такомиллашиб бораётгани унинг таркибини хилма-хиллаштириш ҳамда батафсил ахборот тақдим этиш потенциалини ошириб бормоқда. Объективка маълумотномалари эса айни шундай технологик прогрессдан узилиб қолганлиги сабабли унинг таркиби меҳнат бозори талаблари, бугунги кундаги бозор иқтисодиёти воқеълигини тўлалигича акс эттира олмаяпти. Бу эса объективка маълумотномаларида бериладиган маълумотларнинг етарлича тафсилотга эга бўлмай қолишидан ташқари, ушбу ҳужжат таркибида потенциал ходимнинг меҳнат фаолиятини баҳолашга тааллуқли бўлмаган ҳамда бугунги кунда шахсий ҳаёт дахлсизлигининг бузилиши сифатида қабул қилиш мумкин бўлган ортиқча маълумотларни киритишни талаб қилиш амалиёти давом этишига сабаб бўлмоқда. Масалан, номзодлар объективка маълумотномасига оилавий статуси, ота-онаси, ака-укаси ва бошқа оила аъзоларининг туғилган йили, жойи, маълумоти, иш жойи, эгаллаб турган лавозимига оид маълумотларни киритиши талаб қилинади. Бундай маълумотлар эса ходимнинг меҳнат фаолияти ва муайян ваканцияга муносиблик даражасини баҳолашда ҳамда иш фаолияти мобайнида ходимнинг касбий кўникмаларига биноан уни йўналтириб боришда асқатиши даргумон.

Шу билан бирга, потенциал ходимларнинг шахсий ҳаётигагина тааллуқли бўлган бундай маълумотларнинг объективка маълумотномаларига киритилиши ходимларни саралашда уларнинг ижтимоий келиб чиқишига қараб ёндашиш, ажрашган ёки боқувчисиз қолган ходималарни ишга ол-

маслик каби дискриминацион ёндашувлар урчишига олиб келмоқда. Бундай ахборот турларининг объективка маълумотномаларига киритилиши муайян шахсларда психологик травма ҳолатларига олиб келиши, муайян оила аъзосининг қилмиши ходим келажагига рахна солиши ҳамда ҳамкасблар ва ходим ўртасидаги келгуси муносабатлар нотўғри стереотиплар устига қурилишига етаклаш эҳтимоллари ҳам, афсуски, йўқ эмас. Шундай экан, бугунда хориж тажрибасида кенг қўлланилаётган шахсий дахлсизлик тамойилларини мамлакатимизда ишга олишда талаб қилинадиган маълумотнома тизимига фаол татбиқ қилиш бу соҳани ислоҳ қилишдаги муҳим қадам бўлиб хизмат қилади.

Қуйида CV, резюме ҳамда объективка маълумотномаларидаги фарқлар берилади:

CV (Curriculum Vitae)	**Резюме (Resume)**	**Намунавий маълумотнома (Объективка)**
Академик ютуқларга урғу беради	Кўникмаларга урғу беради	
Олий таълим муассасаларида кенг фойдаланилади	Олий таълим муассасаларида алоҳида ҳужжат сифатида кенг фойдаланилмайди	Давлат ташкилотларида фойдаланилади
Одатда неча бет кетса ҳам батафсил маълумотнома тарзида берилади	1-2 бетдан ошмаслиги лозим	Стандарт 1-2 бетдан иборат
Хилма хил дизайн андозаларига эга	Дизайн андозаларининг имконият ва сони нисбатан чегараланган	Ягона стандарт андозага эга
Яратиш учун хилма-хил техник имконият ва манбалар мавжуд	Яратиш учун етарли техник имкониятлар мавжуд	MS Word дастурий таъминоти орқали яратиш мумкин холос
Меҳнат фаолияти учун зарур бўлган барча маълумотларни батафсил қайд этиш, киритиш, таҳрирлаш мумкин	Меҳнат фаолияти учун энг зарурий маълумотларни киритиш ҳамда таҳрирлаш мумкин	Меҳнат фаолиятига алоқадор маълумотларни киритиш имкониятлари чекланган. Меҳнат фаолияти ва иш ўрнига тааллуқли бўлмаган ортиқча маълумотларни киритиш талаблари мавжуд

ТАВСИЯЛАР

Кўриб турганимиздек, CV кадрлар тизимини такомиллаштиришда маълумотнома (объективка)дан кўра бир қанча техник ҳамда функционал афзалликларга эга бўлиб, унинг Ўзбекистон олий таълим муассасалари кадрлар тизимига интеграция қилиш айни кунда долзарб масала бўлиб келмоқда. Бу борада қуйидагиларни тавсия қилиш мумкин:

– мамлакатимиздаги олий таълим муассасалари кадрлар тизимида маълумотнома (объективка) ўрнига CVдан маълумотнома сифатида фойдаланишни йўлга қўйиш;

– давлат олий таълим муассасалари кадрлар тизимида фойдаланиш учун ягона CV андозасини ишлаб чиқиш ва муомалага киритиш;

– CV ҳужжатларини яратишда фойдаланиладиган дастурий таъминот воситаларини такомиллаштириш ҳамда уларни онлайн режимда яратиш истиқболларини кўриб чиқиш;

– олий таълим муассасалари кадрлар тизимида тақдим этиладиган маълумотномаларда потенциал ходимларнинг шахсий ҳаёти дахлсизлигини кафолатлаш ҳамда ходимнинг меҳнат фаолияти, вазифа ҳамда мажбуриятларига алоқадор бўлмаган фактларнинг маълумотномаларга киритилишини талаб қилиш амалиётига барҳам бериш.

Юқорида кўриб турганимиздек, CV ҳамда резюме мамлакатимизда айни дамда фойдаланиб келинаётган маълумотномалардан кўра қатор афзалликларга эга. CVдаги муайян афзалликлар, жумладан, маълумот сиғимининг юқори эканлиги, қулайроқ дизайн андозаларига эгалиги, техник имкониятларини алоҳида эътироф этиш лозим. Шунинг учун хулоса қилиш мумкинки, маълумотнома (объективка)дан фойдаланиш амалиётини CV ҳужжатларидан фойдаланишга ўзгартириш нафақат амалий жиҳатдан ижобий оқибатларга олиб келади, балки бу айни дамдаги замон талаби бўлиб ҳам қолмоқда.

Европа стандартлари бўйича CV намунаси:

ШАХСИЙ МАЪЛУМОТ Исм ва фамилияни ёзинг

Уй рақами, кўча номи, шаҳар, почта индекси, мамлакат

Телефон рақами Мобил рақам

Давлат электрон почта манзили

Давлат шахсий веб-сайт(лар)и

Жинси: | Туғилган куни: 00/00/00 | Миллати:

ИШ УЧУН АРИЗА ТОПШИРИЛГАН ЛАВОЗИМ АФЗАЛ КЎРИЛГАН ИШ АРИЗА ТОПШИРИЛГАН ЎҚИШ	Мавжуд иш билан алмаштиринг / талаб қилинган иш / ариза топширилган ўқиш / лавозим (чап устундаги тегишли бўлмаган сарлавҳаларни ўчиринг)

ИШ ТАЖРИБАСИ

[Ҳар бир тажриба учун алоҳида ёзувлар қўшинг. Энг охиргисидан бошланг.]

Касб ёки эгаллаб турган лавозимни киритинг

Иш берувчининг номи ва яшаш жойи (агар керак бўлса, тўлиқ манзил ва веб-сайт) ҳақидаги маълумотларни киритинг

- Асосий фаолият ва вазифа ҳақидаги маълумотларни киритинг

Бизнес ёки сектор Бизнес ёки сектор тури ҳақидаги маълумотларни киритинг

ТАЪЛИМ ВА МАЛАКА ОШИРИЛГАН КУРСЛАР

[Ҳар бир курс учун алоҳида ёзувлар қўшинг. Энг охиргисидан бошланг.]

Саналар билан алмаштиринг (дан -гача)	Берилган малака билан алмаштиринг	Тегишли бўлса, Европа малака доираси (ёки бошқа) даражаси билан алмаштиринг
	Таълим ёки таълим ташкилотининг номи ва жойлашган жойи (агар керак бўлса, мамлакат) ҳақидаги маълумотларни киритинг	
	• Асосий фанлар ёки олинган кўникмалар рўйхатини киритинг	

ШАХСИЙ КЎНИКМАЛАР

[Бўш қолган сарлавҳаларни олиб ташланг.]

она тили(лар)и	Она тил(лар)ини киритинг				
Бошқа тил(лар)	ТУШУНИШ		ГАПИРИШ		ЁЗИШ
	Тинглаш	Ўқиш	Оғзаки мулоқот даражаси	Оғзаки мулоқот ҳолати	
Тил билан алмаштиринг	Даражани киритинг	Даражани киритинг	Даражани киритинг	Даражани киритинг	Даражани киритинг
	Тил сертификати номи билан алмаштиринг. Агар маълум бўлса, даражани киритинг.				
Тил билан алмаштиринг	Даражани киритинг	Даражани киритинг	Даражани киритинг	Даражани киритинг	Даражани киритинг
	Тил сертификати номи билан алмаштиринг. Агар маълум бўлса, даражани киритинг.				
	Даражалар: A1/2: Асосий фойдаланувчи — Б1/2: Мустақил фойдаланувчи — C1/2 Тажрибали фойдаланувчи Тиллар бўйича умумий Европа маълумотномаси				

Мулоқот маҳорати	Мулоқот қобилиятингиз ҳақида маълумотни киритинг. Улар қандай контекстда шаклланганлигини кўрсатинг. Мисол: • савдо менежери сифатидаги тажрибам орқали яхши мулоқот маҳоратимига эгаман.

Ташкилий/бошқарув маҳоратлари	Ташкилий/бошқарув маҳоратингиз ҳақидаги маълумотларни киритинг. Улар қандай контекстда шаклланганлигини кўрсатинг. Мисол: • етакчилик (ҳозирда 10 кишидан иборат жамоа учун жавобгар)
Иш билан боғлиқ кўникмалар	Бошқа жойда кўрсатилмаган ҳар қандай иш билан боғлиқ кўникмалар ҳақидаги маълумотларни киритинг. Улар қандай контекстда шаклланганлигини кўрсатинг. Мисол: • сифат назорати жараёнларини яхши билиш (ҳозирда сифат аудити учун жавобгар)

IT соҳасидаги кўникмалари	IT соҳасидаги кўникмаларингиз ҳақидаги маълумотларни киритинг. Улар қайси контекстда шаклланганлигини кўрсатинг. Мисол: • Microsoft Office ™ воситаларини яхши билиш

Бошқа кўникмалар	Юқорида айтиб ўтилмаган бошқа тегишли кўникмалар ҳақидаги маълумотларни киритинг . Улар қайси контекстда шаклланганлигини кўрсатинг. Мисол: • дурадгорлик

Ҳайдовчи гувоҳномаси Ҳайдовчилик гувоҳномаси тоифаси ҳақидаги маълумотларни киритинг. Мисол:
- Б

ҚЎШИМЧА МАЪЛУМОТ

Нашрлар Тақдимотлар Лойиҳалар Конференциялар Семинарлар Фахрий унвонлар ва мукофотлар Аъзолик Маълумотномалар	Тегишли нашрлар, тақдимотлар, лойиҳалар, конференциялар, семинарлар, фахрий унвонлар ва мукофотлар, аъзолик, маълумотномалар билан алмаштиринг. Чап устунда тегишли бўлмаган сарлавҳаларни олиб ташланг. Нашрга мисол: • Муваффақиятли резюмени қандай ёзиш керак, New Associated Publishers , Лондон, 2002 йил. Лойиҳага мисол: • Девон янги жамоат кутубхонаси. Дизайн, ишлаб чиқариш, тендер ва қурилиш назорати бўйича бош архитектор (2008-2012).

МУНДАРИЖА

Кириш 3
Ўзбекистонда олий таълим муассасаларига педагог ходимларни танлов асосида ишга қабул қилиш тартиби 5
Танловларни ўтказиш тартиби 8
Ютуқлар ва муаммолар 11
Педагог ходимларни ишга қабул қилиш бўйича мезонлар (Хорижий тажриба мисолида) 13
Тартиби 13
Талаблар 14
Олий таълим муассалари кадрлар тизимига CV (Curriculum Vitae)ни жорий қилиш таҳлили 23
Дизайни 25
Меҳнат бозорига интеграцияси 26
Тавсиялар 29

Услубий нашр

ОЛИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИДА
ПЕДАГОГ ХОДИМЛАРНИ ТАНЛАШ
МЕЗОНЛАРИ

Методик қўлланма

Муҳаррир:
Ҳ. Закирова

Техник муҳаррир:
Ш. Бекназаров

Бадиий муҳаррир:
З. Шоимов

Мусаҳҳиҳа:
Д. Бекназарова

Дизайнер:
Ф. Қўзиев

Наш.лиц. Тасдиқнома: 050532, 27.11.2022 й.
Теришга 01.11.2023 йилда берилди. Босишга 04.12.2023 йилда рухсат этилди.
Бичими: 84x108 1/32. Офсет босма. “Pragmatica” гарнитураси.
Шартли б.т. 2.64. Нашр б.т. 2.0.
Адади 500 нусха. Буюртма № OV-02.
Баҳоси шартнома асосида.
“Yetakchi nashriyoti”, 100190, Тошкент шаҳри,
Олмазор тумани, Бешқўрғон, 2-мавзеси, 9-уй 87-хонадон.
e-mail: yetakchi_nash@mail.
“Mehr-nuri nashriyoti” УК босмахонасида чоп этилди.
Олмазор тумани, Бешқўрғон, 2-мавзеси, 9-уй 87-хонадон.
Телефон: +99890 394-10-65

Олий таълим муассасаларида педагог ходимларни танлаш мезонлари

ISBN 978-9910-9632-6-1