

O'ZBEKISTONDA O'QITUVCHILARNING UZLUKSIZ KASBIY RIVOJLANISHI: JAHON TAJRIBASI VA MILLIY TA'LIM SIYOSATI TAHLILI

Aziboyev Shuxrat Olimovich,

*Namangan viloyati pedagogik mahorat markazi direktori,
A.Avloniy nomidagi pedagogik mahorat milliy instituti mustaqil izlanuvchisi*

Tel: +998 99 988 13 55

El.pochta: azishuhrat12@gmail.com

Annotatsiya: Ushbu maqola o'qituvchilarning uzluksiz kasbiy rivojlanishi (keyingi o'rinlarda UKR) sohasidagi jahon tajribasini va O'zbekistondagi amaldagi holatni qiyosiy tahlil qilishga bag'ishlangan. Tadqiqot adabiyotlarni ko'rib chiqish va ta'lim siyosatini qiyosiy o'rganish metodlaridan foydalanib amalga oshirilgan. Maqolada Finlyandiya, Singapur, Janubiy Koreya va AQShning o'qituvchilarni kasbiy rivojlantirish modellari Kennedy nazariy doirasi asosida tahlil qilingan. O'zbekistondagi ta'lim islohoti jarayonida qabul qilingan qarorlar va yo'nalishlarga alohida e'tibor qaratilgan. Tahlil natijalari shuni ko'rsatdiki, O'zbekistondagi UKR tizimi transformativ yondashuvlarga o'tish yo'lida muhim qadamlar qo'ygan bo'lsa-da, bir qator institutsional va metodologik muammolar mavjud bo'lib, ularni hal etish uchun xalqaro tajribadan ijodiy foydalanish zarur. Maqola natijasida O'zbekiston uchun UKR siyosatini takomillashtirish bo'yicha asosli tavsiyalar taklif etilgan.

Kalit so'zlar: uzluksiz kasbiy rivojlanish, o'qituvchilar, ta'lim siyosati, jahon tajribasi, UKR modellari, transformativ yondashuv

**Непрерывное профессиональное развитие
учителей в узбекистане: анализ мирового
опыта и национальной образовательной
политики**

Азибоев Шухрат Олимович,

*директор Наманганского областного центра
педагогического мастерства, независимый
исследователь Национального института
педагогического мастерства имени А. Авлони*

Аннотация: Данная статья посвящена сравнительному анализу мирового опыта и современного состояния непрерывного профессионального развития учителей (Continuous Professional Development – CPD) в Узбекистане. Исследование выполнено с использованием методов обзора научной литературы и сравнительного анализа образовательной политики. В статье модели профессионального развития учителей в Финляндии, Сингапуре, Южной Корее и США проанализированы на основе теоретической концепции Kennedy. Особое внимание уделено решениям и направлениям, принятым в процессе реформирования системы образования Узбекистана. Результаты анализа показывают, что система непрерывного профессионального развития в Узбекистане, несмотря на значительные шаги в направлении трансформационных подходов, все еще сталкивается с рядом институциональных и методологических проблем, решение которых требует творческого использования международного опыта. В результате исследования предложе-

ны обоснованные рекомендации по совершенствованию политики НПП в Узбекистане.

Ключевые слова: непрерывное профессиональное развитие, учителя, образовательная политика, мировой опыт, модели ПНР, трансформационный подход.

Continuous professional development of teachers in Uzbekistan: analysis of global experience and national educational policy

Aziboyev Shukhrat Olimovich,

Director of the Namangan Regional Center for Pedagogical Skills Independent Researcher at the National Institute of Pedagogical skills named after A. Avloni

Abstract: *This article comparatively analyzes global experience and the current state of teachers'*

Continuous Professional Development (CPD) in Uzbekistan. The study conducts by using literature review and methods of comparative analysis. The article explores teachers' professional development models of Finland, Singapore, South Korea, and the United States based on Kennedy's theoretical framework. Particular attention has been drawn to the adopted decisions and directions in the process of educational reforms in Uzbekistan. The findings indicate that although Uzbekistan's CPD system has made significant progress toward transformative approaches, there are a number of institutional and methodological challenges requiring to adapt international experience creatively. The study proposes evidence-based recommendations for improving CPD policy in Uzbekistan.

Keywords: *continuous professional development, teachers, educational policy, global experience, CPD models, transformative approach.*

XXI asrda global ta'lim tizimlarining rivojlanishi o'qituvchi sifatini oshirish masalasini markaziy o'ringa qo'yimoqda. Ko'plab tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, o'quvchilarning o'quv natijalari bevosita o'qituvchi malakasiga bog'liq bo'lib, bu munosabat boshqa ta'lim omillarining ta'siridan ustun turadi [4]. Shu sababli dunyoning yetakchi mamlakatlari o'qituvchilarning uzluksiz kasbiy rivojlanishini (UKR, ingliz tilida CPD – Continuing Professional Development) ta'lim sifatini oshirishning asosiy mexanizmi sifatida belgilagan.

O'zbekiston Respublikasi ham so'ngi yillarda ta'lim tizimini tubdan isloh qilish yo'lini tutgan. 2017-2021-yillardagi Harakatlar strategiyasi va undan keyingi islohotlar doirasida kadrlar malakasini oshirish, o'qituvchilar maqomini yuksaltirish hamda ularning kasbiy rivojlanishi uchun shart-sharoitlar yaratish ustuvor vazifalar sifatida belgilangan. Biroq nazariy jihatdan puxta asoslangan, uzluksiz xarakter kasb etgan UKR tizimini shakllantirish

masalasi hali ham ilmiy-amaliy muhokamani talab qiladi.

Rivojlanayotgan ko'plab mamlakatlarda UKR ko'pincha qisqa muddatli treninglar va bir martalik seminarlar shaklida amalga oshirilib kelmoqda [2]. O'zbekistonda esa UKR doirasida barcha fanlar bo'yicha har haftada Kasbiy rivojlanish kuni va soatlari tashkil etilmoqda – bu uzluksiz kasbiy rivojlanish uchun muhim platforma hisoblanadi. Biroq faqat mashg'ulotlar o'tkazishning o'zi emas, balki ularning sifati, yondashuvi va qamrovini ta'minlash masalasi ilmiy muhokamani talab qiladi: transmissiv yondashuv o'qituvchilarda haqiqiy kasbiy o'zgarishni ta'minlay olmasligini ilmiy adabiyotlar ko'rsatmoqda [12]. Shu munosabat bilan ushbu maqolada quyidagi ilmiy savollarga javob qidiriladi:

1) Jahon tajribasida UKRning qanday modellari eng samarali deb topilgan?

2) O'zbekistondagi UKR tizimi qanday bosqichlardan o'tgan va hozirgi holati qanday?

3) Jahon tajribasidan qanday saboqlar O'zbekiston uchun foydali bo'lishi mumkin?

UKR tushunchasi va uning mohiyati

Ilmiy adabiyotlarda UKR/CPD turlicha ta'riflanadi. C. Day UKRni barcha tabiiy o'quv tajribalari hamda o'qituvchiga bevosita yoki bilvosita foyda keltirishi mo'ljallangan ongli va rejalashtirilgan faoliyatlar majmuasi sifatida ta'riflaydi. Ushbu faoliyatlar sinfdagi ta'lim sifatiga hissa qo'shib, o'qituvchilarni o'z majburiyatlarini yangilash va kengaytirishga undaydi [6].

Guskey T.R. UKRni "o'qituvchilarning kasbiy bilimlari, ko'nikmalari va munosabatlarini rivojlantirishga mo'ljallangan jarayon va faoliyatlar" deb ta'riflaydi [8]. OECD TALIS ta'rifiga ko'ra, UKR "o'qituvchi sifatida shaxsning ko'nikma, bilim va boshqa xususiyatlarini rivojlantiradigan faoliyatlarni" o'z ichiga oladi. Barcha ta'riflardagi umumiy jihat – UKR bir martalik hodisa emas, balki uzluksiz jarayon sifatida ko'rib chiqilishi kerakligi ta'kidlanadi [12].

Srinivasacharlu UKRni yanada keng ma'noda talqin qilib, uni o'qituvchi pedagog sifatida shaxsning intellektual qobiliyatlari (kognitiv soha), ishonch, munosabat, qadriyat va qiziqishlari (affektiv soha) hamda ko'nikma va kompetentsiyalarini (psixomotor soha) rivojlantirishga qaratilgan davomiy faoliyatlar tizimi, deb ifodalaydi.

Kennedy UKR modellari nazariy doirasi

A.Kennedy UKR faoliyatlarini to'qqizta modelga bo'lib, ularni uchta asosiy maqsad bo'yicha tasniflaydi: transmissiv (uzatuvchi), oraliq va transformativ. Transmissiv modellar – trening, sertifikatlashtirish, kaskad va defisit modellari – o'qituvchilarga tayyor bilimni yetkazishni ko'zda tutadi va ularga amalda passiv rol beradi. Oraliq modellarga standartlarga asoslangan yondashuv, mentorlik va professional hamjamiyat kiradi [11].

Transformativ modellar – amaliy tadqiqot va o'zgaruvchan yondashuv – o'qituvchilarni o'z amaliyotini mustaqil tahlil qilish, tanqidiy fikrlash va o'zgartirishga undaydi. Kennedy doirasining asosiy xususiyati shundaki, transmissivdan transformativga o'tgan sari o'qituvchilarning kasbiy avtonomiyasi ortib boradi. Bu esa ta'lim sifatiga sezilarli ijobiy ta'sir ko'rsatadi [5].

Samarali UKRning belgilovchi xususiyatlari

Darling-Hammond va boshqalarning o'rganishlari samarali UKR dasturlarining quyidagi asosiy belgilarini aniqladi: jumladan bular mazmun yo'nalganligi, muammoga asoslanganligi, faol va hamkorlikdagi o'rganish, natijalarni darsga integratsiya qilish imkoniyati va davomiyligi. Desimone ham UKR ta'sirini o'lchash uchun shu xususiyatlarni kalit ko'rsatkichlar sifatida belgilagan [7].

Danielson o'qituvchilarni baholash mezonini nuqtai nazaridan UKRni ko'rib chiqib, uni o'qituvchi malakasining to'rt ustuni – rejalashtirish va tayyorgarlik, sinf muhiti, o'qitish jarayoni hamda kasbiy mas'uliyat – bilan bog'liq holda yondashish zarurligini asoslaydi [3]. Bunday integratsiyalashgan yondashuv UKRni baholash tizimi bilan o'zaro uyg'unlashtirish imkonini beradi.

Tadqiqot uch bosqichdan iborat: birinchi bosqichda mavzu bo'yicha xalqaro ilmiy adabiyotlar, jumladan, Darling-Hammond, Kennedy, Danielson, Guskey, Abakah va Srinivasacharlu kabi mualliflarning asarlari, OECD TALIS hisobotlari – tanlab o'rganildi.

Ikkinchi bosqichda O'zbekiston Respublikasining ta'lim sohasidagi hujjatlari, qonun hujjatlari va davlat dasturlari tahlil qilindi.

Uchinchi bosqichda to'plangan ma'lumotlar asosida qiyosiy tahlil amalga oshirilib, jahon tajribasi bilan O'zbekistondagi amaldagi holat o'rtasidagi o'xshashliklar va farqlar tahliliy ko'rib chiqildi.

Maqolada Finlyandiya, Singapur, Janubiy Koreya, AQSh va bir qancha rivojlanayotgan davlatlar misolida UKR modellarining samaradorligi o'rganildi natijalar asosida amaliy tavsiyalar shakllantirildi.

Jahon tajribasida UKR: Muvaffaqiyatli modellar tahlili

Jahon tajribasini o'rganish shuni ko'rsatadiki, ta'lim sifati bo'yicha yetakchi mamlakatlar o'qituvchilarni kasbiy rivojlantirishga tizimli yondashgan holda o'ziga xos modellarni joriy qilgan.

Finlyandiya tajribasi. Finlyandiyada UKR o'qituvchi avtonomiyasi va kuchli ishonchga asoslangan. O'qituvchilar uchun majburiy malaka oshirish dasturlari mavjud emas – aksincha, o'qituvchilar o'z rivojlanish yo'nalishlarini mustaqil belgilaydi va davlat bu jarayonni moliyaviy va resurs jihatdan qo'llab-quvvatlaydi. Finlyandiya modeli Kennedy tasnifida transformativ yondashuvga yaqin bo'lib, o'qituvchilarga kuchli pedagogik avtonomiya beriladi [4].

Singapur tajribasi. Singapur modeli ancha tizimli va boshqariladigan xarakter kasb etadi. Har bir o'qituvchi yiliga kamida 100 soat kasbiy rivojlanish faoliyatida qatnashishi talab etiladi. Ushbu faoliyatlar maktab darajasidagi o'quv jamoalari, mentorlik, hamkorlikdagi dars tayyorlash va tanqidiy tahlil guruhlarini ko'rishida amalga oshiriladi. Singapur tajribasining asosiy xususiyati – UKRni o'qituvchi martabasi tizimi bilan uyg'un holda qurilishi: kasbiy rivojlanish natijalari martaba zinapoyasini bosib o'tishning zaruri sharti hisoblanadi.

Janubiy Koreya tajribasi. Janubiy Koreyada o'qituvchilarning kasbiy rivojlanishi markazlashtirilgan davlat tizimi orqali amalga oshiriladi. O'qituvchilar har 5 yilda malaka oshirish kurslarini majburiy ravishda tamomlashi shart. Bundan tashqari, "Lesson Study" (darsni hamkorlikda o'rganish) metodologiyasi keng qo'llaniladi: guruh bo'lib bitta darsni bir-

galikda rejalashtirish, o'qitish va tahlil qilish amalga oshiriladi. Bu amaliyot o'qituvchilar orasida kasbiy muloqot va hamkorlik madaniyatini shakllantiradi.

AQSh tajribasi. AQShda UKR federal va shtat darajasida tartibga solinadi. Jaquith [9] va boshqalarning tadqiqoti AQShda kasbiy rivojlanish uchun har xil shtatlar turlicha yondashuvlarni qo'llashini ko'rsatgan. Darling-Hammond o'z tadqiqotlarida muvaffaqiyatli natijalar ko'rsatgan shtatlar o'qituvchilarni bir martalik treninglar o'rniga, uzluksiz hamkorlik asosida rivojlanish modeliga o'tganda ta'lim sifati oshganini aniqlagan [4].

Rivojlanayotgan davlatlar tajribasi. Gana, Hindiston va boshqa rivojlanayotgan mamlakatlarda o'tkazilgan tadqiqotlar UKR sohasida umumiy muammolarni ko'rsatib berdi. Abakah va boshqalar Gana maktablarida 456 nafar o'qituvchi orasida o'tkazgan keng qamrovli tadqiqotda UKR asosan transmissiv shakllarda amalga oshirilayotganini aniqlashgan. Biroq o'qituvchilarning o'zlari norasmiy dialog va hamkorlik shakllarini rasmiy treninglardan ko'ra foydali deb baholagan (50,7 foiz katta ta'sir deb ta'riflagan) [2]. Bu natija norasmiy UKRning ahamiyatini yanada tasdiqlaydi.

O'zbekistondagi UKR tizimi: Rivojlanish bosqichlari va hozirgi holat

O'zbekiston mustaqilligining dastlabki yillarida o'qituvchilarni qayta tayyorlash asosan xalq ta'limi xodimlarini qayta tayyorlash va malakasini oshirish ta'lim tashkilotlari orqali amalga oshirildi. Har 5 yilda bir marta malaka oshirish kurslari o'tkazilishi asosiy UKR shakli bo'lib keldi. Bu model Kennedy tasniflashida transmissiv kategoriyaga to'g'ri keldi: o'qituvchilar tayyor bilimni qabul qiluvchi sifatida ko'rilgan, ularning shaxsiy ehtiyojlari va amaliyot konteksti esa ko'pincha hisobga olinmagan.

2017-2021-yillardagi Harakatlar strategiyasi va 2022-2026-yillardagi Yangi O'zbekiston

taraqqiyot strategiyasi doirasida ta'lim tizimini isloh qilish jadallashdi. O'qituvchilar malakasini oshirish tizimini takomillashtirish bo'yicha bir qator muhim qarorlar qabul qilindi.

Pedagog kadrlar malakasini oshirish va qayta tayyorlash tizimi isloh qilindi: amaldagi 1 yilda 1 haftalik malaka oshirish kurslari 5 yillik modulli ta'lim malaka oshirish tizimiga o'tildi. Bugungi kunda UNICEF, ADB, Koreya xalqaro hamkorlik agentligi (KOICA) va bir qator ikki tomonlama hamkorlik dasturlari bilan birgalikda o'qituvchilarni rivojlantirish dasturlari amalga oshirilmoqda. Oliy ta'lim sohasida ham professor-o'qituvchilarning xoriy universitetlarda tajriba almashishi, xalqaro ilmiy nashrlar va tadqiqotlarda faol ishtirok etishi rag'batlantirilmoqda.

Hozirgi kunda O'zbekistonda o'qituvchilar ikki asosiy tur UKR faoliyatida qatnashmoqda. Birinchisi har 5 yilda bir marta 100 soatlik malaka oshirish kurslari bo'lib, bu kurslar pedagogik mahorat markazlari tomonidan tashkil etiladi. Ikkinchisi uzluksiz, barcha fanlar bo'yicha har hafta tashkil etiladigan Kasbiy rivojlanish kuni va soatlari bo'lib, bu format o'qituvchilarni muntazam kasbiy muloqot va birgalikda o'qishga jalb etadi. Ushbu ikki formatli yondashuv rasmiy kurs asosidagi bilim yangilashni norasmiy va uzluksiz kasbiy o'rganish bilan uyg'unlashtirish imkonini beradi.

Asosiy muammolar va imkoniyatlar

O'zbekistondagi UKR tizimini tahlil qilish orqali bir qator dolzarb muammolarni aytib o'tish mumkin. **Birinchidan**, UKR faoliyatlari asosan transmissiv xarakter kasb etib, o'qituvchilarga passiv tinglovchi rolini yuklaydi. Abakah tomonidan o'tkazilgan tadqiqotlar ham shuni ko'rsatdiki, rasmiy UKR shakllari o'qituvchi amaliyotiga kuchli ta'sir ko'rsatmaydi, chunki yangi bilimni dars sharoitida qo'llash uchun tanqidiy aks ettirish va ijtimoiy o'zaro ta'sir zarur [1].

Ikkinchidan, UKR dasturlari ko'pincha o'qituvchilarning haqiqiy ehtiyojlarini to'liq hisobga olmaydi. Abakah va boshqalar tomonidan dunyoning bir nechta rivojlanayotgan mamlakatlarida o'tkazgan tadqiqotlarida o'qituvchilarning 52,1 foizi axborot texnologiyalaridan foydalanish ko'nikmalarini, 42,8 foizi ilmiy tadqiqot va tarqatish sohasini, 37,7 foizi esa maxsus ehtiyojli o'quvchilar bilan ishlashni ustuvor UKR yo'nalishlari sifatida belgilagan. Shu bilan birga, mavjud UKR takliflari ushbu ehtiyojlarni to'liq qondira olmagan [2].

Uchinchidan, UKR faoliyatlarining uzluksizligi va ketma-ketligi muammosi mavjud. Malaka oshirish kurslaridan keyingi qo'llab-quvvatlash, mentorlik va kuzatuv tizimining yetarli emasligi o'qituvchilarning yangi bilimlarni amaliyotga joriy qilishini cheklab qo'yadi.

To'rtinchidan, eng muhim tizimli kamchilik sifatida shuni ta'kidlash zarurki haftalik Kasbiy rivojlanish kuni va soatlari o'qituvchilar uchun joriy etilgan bo'lsa-da, maktab rahbariyati direktor va direktorning o'rinbosarlari uchun bunday muntazam kasbiy rivojlanish formati hali tashkil etilmagan. Bu holat maktabdagi UKR jarayonini boshqarish sifatiga to'g'ridan-to'g'ri ta'sir ko'rsatadi, chunki pedagogik innovatsiyalarni qo'llab-quvvatlash ko'p jihatdan rahbariyat salohiyatiga bog'liq [4]. Rahbarlar yangi pedagogik yondashuvlar va UKRning zamonaviy modellaridan yetarli xabardor bo'lmasa, o'qituvchilar kasbiy o'sishini institutsional darajada qo'llab-quvvatlash qobiliyati cheklanib qoladi.

Beshinchidan, UKR dasturlari va materiallari ko'pincha markazlashgan holda tayyorlanib, mahalliy o'qituvchilarning haqiqiy ehtiyojlaridan yetarli darajada kelib chiqmaydi. Abakah va boshqalar o'tkazgan tadqiqot shuni ko'rsatdiki, markazlashtirilgan UKR dasturlari o'qituvchilarning individual va kontekstual ehtiyojlarini qondirmasdan, ularni bir xil qolipga

solib qo'yadi [2]. O'zbekistondagi maktablar turli hududlarda, turli ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarda faoliyat yuritadi: shahar va qishloq maktablari, turli til muhiti va o'quvchilar tarkibiga ega sinflar. Ushbu farqlarni hisobga oladigan, o'qituvchini UKR dasturlarini shakllantirishda faol ishtirokchi sifatida ko'radigan tizimga o'tish zaruriyati borgan sari aniq ko'rinib bormoqda [11].

Tahlil natijalarini jahon tajribasi bilan solishtirganda, O'zbekistondagi UKR tizimida sezilarli ijobiy o'zgarishlar sodir bo'lganiga amin bo'lish mumkin. Malaka oshirish tizimini ehtiyojga asoslangan modulli ta'limga o'tkazish, o'qituvchi toifasi tizimini UKR bilan bog'liq holda tuzish va xalqaro hamkorlik dasturlarini kengaytirish – bular ijobiy tendensiyalar hisoblanadi. Shu bilan birga, tizimni yanada takomillashtirish uchun mahalliy sharoitdan kelib chiqqan holda xalqaro tajribani ijodiy qo'llash zarur.

Kennedyning UKR modellari doirasi bilan solishtirganda, O'zbekistondagi UKR hali ham asosan transmissiv yondashuvlar ustunligini ko'rsatadi. Finlyandiya va Singapur tajribasi shuni ko'rsatadiki, o'qituvchi avtonomiyasi va kasbiy javobgarligi oshgani sari ta'lim sifati ham yaxshilanadi [10]. O'zbekistonda ham shu yo'nalishda izchil harakat kuzatilmoqda, ammo tizimli o'zgarishlar uchun vaqt, resurslar va institutsional qo'llab-quvvatlash zarur.

Danielson tomonidan ishlab chiqilgan o'qituvchilarni baholash mezonini O'zbekiston uchun ham qo'llanilishi mumkin bo'lgan samarali yondashuv beradi. Ushbu mezon o'qituvchi malakasini to'rt soha – rejalashtirish va tayyorgarlik, sinf muhiti, o'qitish jarayoni hamda kasbiy mas'uliyat – bo'yicha baholab, UKR dasturlarini aynan shu sohalar bilan bog'lash imkonini beradi [3]. Bunday integratsiyalashgan yondashuv O'zbekistonda UKR samaradorligini oshirishi mumkin.

Vygotskiyning nazariyasiga ko'ra UKR samaradorligi uchun ijtimoiy o'zaro ta'sir va kontekstga yo'naltirilgan o'rganish muhim ahamiyat kasb etadi [17]. Abakah o'tkazgan tadqiqotlar shuni ko'rsatdiki, o'qituvchilarning UKR bilimlarini darsga joriy qilishi besh bosqichli murakkab jarayonni o'z ichiga oladi: UKR faoliyatida qatnashish, tegishli bilim resurslarini o'zlashtirish, tanqidiy aks ettirish, qayta kontseptuallashtirish va kontekstuallashtirish [1]. Bu jarayon faqat institutsional ko'mak va professional hamjamiyat sharoitida samarali kechadi.

O'zbekistondagi ta'lim islohoti kontekstida UKR tizimini zamonaviylashtirish uchun bir qator ustuvor yo'nalishlarni belgilash mumkin. Avvalo, maktab darajasidagi professional o'quv jamoalari shakllantirilishi va ular faoliyati institutsional tarzda ta'minlanishi kerak. Ikkinchi ustuvor yo'nalish – raqamli ko'nikmalar va ta'limda texnologiyalarni qo'llash bo'yicha maxsus, ehtiyojga asoslangan UKR dasturlari ishlab chiqish. Uchinchi, ustoz-shogird tizimini rasmiy tarzda tartibga solish va moliyalashtirish samarali UKR shakli sifatida e'tirof etilishi zarur.

Ushbu tahlil asosida quyidagi xulosalarga kelish mumkin.

Birinchidan, o'qituvchilarning uzluksiz kasbiy rivojlanishi ta'lim sifati oshirishning asosiy mexanizmi bo'lib, bu haqiqatni jahonning yetakchi ta'lim tizimlari amaliy jihatdan tasdiqlagan.

Ikkinchidan, samarali UKR bir martalik treninglardan farqli o'laroq, uzluksiz, hamkorlikka asoslangan, kontekstga mos va transformativ xarakter kasb etishi lozim.

Uchinchi, amaldagi ijobiy o'zgarishlar – modulli ta'limga o'tish, malaka toifalarini joriy etish, xalqaro hamkorlikni kuchaytirish – keyingi rivojlanish uchun mustahkam poydevor yaratmoqda. Transmissiv modellardan transformativ modellar sari izchil o'tish, no-

rasmiy UKR shakllarini institutsionallashtirish va o'qituvchi avtonomiyasi va mas'uliyatini oshirish.

To'rtinchidan, xalqaro tajribalarni O'zbekiston uchun ko'r-ko'rona ko'chirilmasdan, mahalliy kontekst va imkoniyatlarni hisobga olgan holda ijodiy moslashtirilishi kerak. Finlyandiya, Singapur va Janubiy Koreya tajribasidan eng muhim saboq – bu o'qituvchini rivojlanish subyekti sifatida ko'rish,

unga ishonish va kerakli shart-sharoitlarni yaratishdir.

Kelajakdagi tadqiqotlar uchun O'zbekistondagi o'qituvchilarning UKR ehtiyojlarini aniqlovchi empirik tadqiqotlar o'tkazish, UKR dasturlari samaradorligini baholash metodologiyasini ishlab chiqish va maktab darajasi-dagi kasbiy o'quv jamoalari samaradorligini o'rganish muhim yo'nalishlar sifatida tavsiya etiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Abakah, E. (2023). Teacher learning from continuing professional development (UKR) participation: A sociocultural perspective. *International Journal of Educational Research Open*, 4, 100242. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2023.100242>
2. Abakah, E., Widin, J., & Ameyaw, E. K. (2022). Continuing professional development (UKR) practices among basic school teachers in the Central Region of Ghana. *SAGE Open*, 1-14. <https://doi.org/10.1177/21582440221094597>
3. Danielson, C. (2007). *Enhancing professional practice: A framework for teaching* (2nd ed.). Alexandria, VA: ASCD.
4. Darling-Hammond, L. (2010). *The flat world and education: How America's commitment to equity will determine our future*. New York: Teachers College Press.
5. Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.
6. Day, C. (1999). Professional development and reflective practice: Purposes, processes and partnerships. *Pedagogy, Culture & Society*, 7(2), 221-233.
7. Desimone, L. M. (2009). Improving impact studies of teachers' professional development: Toward better conceptualizations and measures. *Educational Researcher*, 38(3), 181-199.
8. Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
9. Jaquith, A., Mindich, D., Wei, R. C., & Darling-Hammond, L. (2010). *Teacher professional learning in the United States: Case studies of state policies and strategies*. Oxford, OH: Learning Forward.
10. Kennedy, A. (2005). Models of continuing professional development: A framework for analysis. *Journal of In-Service Education*, 31(2), 235-250.
11. Kennedy, A. (2014). Understanding continuing professional development: The need for theory to impact on policy and practice. *Professional Development in Education*, 40(5), 688-697.
12. OECD. (2009). *Creating effective teaching and learning environments: First results from TALIS*. Paris: OECD Publishing.