NAMANGAN DAVLAT UNIVERSITETI
ILMIY AXBOROTNOMASI, [2026-8]
ISSN:2181-1458
ISSN:2181-0427

13.00.00-PEDAGOGIKA
journal.namdu.uz
PEDAGOGICAL

ICHKI ISHLAR ORGANLARI XODIMLARINING KASBIY MALAKASINI OSHIRISHNING MEXANIZMLARI

Kuchimov Ilyos Ablakulovich,
Ichki ishlar vazirligi Malaka oshirish instituti katta inspektori, mayor,

Annotatsiya: *Mazkur maqolada ichki ishlar organlari xodimlarining kasbiy malakasini oshirishning tashkiliy, pedagogik, kompetensiyaviy va raqamli mexanizmlari tadqiq etilgan. Kasbiy malaka nazariy bilimlar bilan cheklanmay, huquqni qo‘llash, xizmat vaziyatida qaror qabul qilish, kommunikativ, jismoniy-jangovar, axborot-texnologik va boshqaruv kompetensiyalarining amaliy uyg‘unligi sifatida yoritiladi. O‘zbekistondagi amaldagi normativ-huquqiy baza, jumladan PQ-3413, PQ-5076 va 2026-yildagi PQ-303-son qarorlar tahlil qilinib, xodimlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirishni uzluksiz kasbiy rivojlanish tizimiga aylantirish bo‘yicha takliflar ishlab chiqilgan. Shuningdek, Singapur va Finlandiya politsiya ta’limi tajribasi o‘rganilib, individual ehtiyoj, amaliy kompetensiya va o‘qitishdan keyingi monitoringga asoslangan model taklif etilgan.*

Kalit so‘zlar: *ichki ishlar organlari, kasbiy malaka, malaka oshirish, kompetensiya, uzluksiz ta’lim, qayta tayyorlash, kasbiy rivojlanish, raqamli ta’lim, individual ta’lim trayektoriyasi, monitoring.*

МЕХАНИЗМЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Аннотация: *В статье рассматриваются организационные, педагогические, компетентностные и цифровые механизмы повышения профессиональной компетентности сотрудников органов внутренних дел. Профессиональная компетентность трактуется не просто как совокупность теоретических знаний, а как практическая интеграция компетенций в сферах правоприменения, принятия решений в оперативных ситуациях, коммуникации, физической и боевой подготовки, информационных технологий и управления. В статье анализируется действующая нормативно-правовая база Узбекистана (в частности, постановления PQ-3413, PQ-5076 и PQ-303) и формулируются предложения по трансформации процессов подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в систему непрерывного профессионального развития. Кроме того, рассматривается опыт подготовки полицейских кадров в Сингапуре и Финляндии, а также предлагается модель, основанная на учете индивидуальных потребностей, развитии практических компетенций и мониторинге результатов обучения.*

Ключевые слова: *органы внутренних дел, профессиональная компетентность, профессиональное развитие, компетенция, непрерывное образование, переподготовка, профессиональный рост, цифровое образование, индивидуальная траектория обучения, мониторинг.*

MECHANISMS FOR ENHANCING THE PROFESSIONAL COMPETENCE OF INTERNAL AFFAIRS PERSONNEL

Abstract: *This article examines the organizational, pedagogical, competency-based, and digital mechanisms for enhancing the professional competence of internal affairs personnel. Professional competence is portrayed not merely as theoretical knowledge, but as a practical integration of competencies in law enforcement, decision-making in operational situations, communication, physical combat, information technology, and management. The article analyzes the current regulatory framework in Uzbekistan—specifically Resolutions PQ-3413, PQ-5076, and PQ-303 (2026)—and develops proposals to transform the training, retraining, and professional development of personnel into a system of continuous professional development. Additionally, the article reviews police training practices in Singapore and Finland and proposes a model based on individual needs, practical competencies, and post-training monitoring.*

Keywords: *internal affairs bodies, professional competence, professional development, competence, continuous education, retraining, professional growth, digital education, individual learning trajectory, monitoring.*

KIRISH

Ichki ishlar organlari faoliyatining samaradorligi, avvalo, xizmat vazifalarini professional darajada bajarishga qodir bo‘lgan xodimlarning bilim, ko‘nikma va kompetensiyasiga bog‘liq. Xodim xizmatga qabul qilinganidan keyin uning

kasbiy rivojlanishi yakunlanmaydi. Qonunchilikdagi o‘ zgarishlar, yangi turdagi huquqbuzarliklar, raqamli texnologiyalar, jamoatchilik bilan muloqot talablari va xizmat vaziyatlarining murakkablashuvi xodimdan doimiy ravishda yangi bilim va ko‘ nikmalarni egallashni talab qiladi.

PQ-3413-son qarori bilan tasdiqlangan Nizomda xodimlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirishga bag‘ ishlangan alohida bob mavjud. 2021-yildagi PQ-5076-son qarori esa professional kadrlar tayyorlashning yangi tizimini va ichki ishlar organlaridagi uzluksiz o‘ quv-karyera jarayonini nazarda tutgan.

2026-yil 26-avgustdagi PQ-303-son qarorida professional kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirishning maqsadli o‘ quv mexanizmlarini joriy etish, zamonaviy texnologiyalar va raqamli yechimlardan foydalanish hamda ta’lim tizimini transformatsiya qilish vazifalari belgilangan. Qarorda rahbar kadrlarni baholash va malakasini oshirish, pedagogik kompetensiyalarni rivojlantirish hamda rivojlanishni raqamli monitoring qilish yo‘ nalishlari ham nazarda tutilgan.

Shu sababli tadqiqotning maqsadi IIO xodimlarining kasbiy malakasini oshirishni kursga yuborish bilan cheklanmaydigan, xodimning lavozimi, xizmat tajribasi, kompetensiya bo‘ shlig‘ i va kelgusidagi xizmat vazifalariga moslashtirilgan uzluksiz boshqaruv mexanizmi sifatida asoslashdan iborat.

MATERIALLAR VA METODLAR

Tadqiqotda normativ-huquqiy hujjatlarni tahlil qilish, tizimli yondashuv, qiyosiy tahlil, kompetensiyaviy yondashuv, jarayonlarni modellashtirish va amaliy takliflarni shakllantirish usullaridan foydalanildi. Asosiy manbalar sifatida PQ-3413, PQ-5076 va PQ-303-son qarorlarining amaldagi mazmuni o‘ rganildi. Xorijiy tajriba sifatida Singapore Police Force va Finlandiya Police University College rasmiy materiallari tahlil qilindi.

Tahlil mezonlari: malaka oshirish ehtiyojini aniqlash; o‘ quv mazmunini lavozim va xizmat vazifalariga moslashtirish; nazariy bilimni amaliy kompetensiya bilan bog‘ lash; o‘ quv natijalarini baholash; o‘ qitishdan keyingi xizmat faoliyatidagi natijalarni monitoring qilish; raqamli vositalardan foydalanish; rahbar va pedagoglarning kasbiy rivojlanishini boshqarish.

NATIJALAR

Tadqiqot natijasida IIO xodimlarining kasbiy malakasini oshirish mexanizmini besh o‘ zaro bog‘ langan bosqichdan tashkil topgan tizim sifatida ko‘ rish taklif etiladi: diagnostika →individual rejalashtirish →o‘ qitish →kompetensiyani baholash →xizmatdagi natijani monitoring qilish.

Birinchi mexanizm — kasbiy ehtiyojlarni diagnostika qilish. Xodimni kursga yuborishdan oldin uning lavozimi, xizmat staji, avvalgi ta’limi, attestatsiya natijalari, xizmat faoliyatidagi xatolar va kelgusidagi vazifalari asosida kompetensiya bo‘ shlig‘ i aniqlanadi. Natijada “hamma uchun bir xil kurs” modelidan “xodimga zarur kompetensiya” modeliga o‘ tish imkoniyati yaratiladi.

Ikkinchi mexanizm — individual kasbiy rivojlanish rejasini shakllantirish. Diagnostika natijasida xodim uchun majburiy va tanlov modullaridan iborat rivojlanish rejasi tuziladi. Masalan, profilaktika inspektori uchun huquqiy bilim, nizoli vaziyatlarda muloqot, profilaktik ishlar va raqamli ma’lumotlar bilan ishlash; tergov yo‘ nalishidagi xodim uchun protsessual hujjatlar, dalillar, raqamli izlar va suhbat o‘ tkazish kompetensiyalari ustuvor bo‘ lishi mumkin.

Uchinchi mexanizm — aralash ta’lim. Nazariy materiallarni elektron shaklda mustaqil o‘ zlashtirish, auditoriyada muammoli vaziyatlar va keyslarni tahlil qilish, mashg‘ ulotlarda amaliy ko‘ nikmalarni shakllantirish va yakunda kompleks baholash bir tizimga birlashtiriladi.

To‘ rtinchi mexanizm — kompetensiyani baholash. Malaka oshirish natijasini faqat test balli bilan aniqlash yetarli emas. Nazariy test bilan bir qatorda keys yechish, huquqiy vaziyatga qaror ishlab chiqish, hujjat tayyorlash, muloqot vaziyatini modellashtirish, jismoniy va jangovar tayyorgarlik bo‘ yicha amaliy topshiriqlar ham baholanishi lozim.

Beshinchi mexanizm — o‘ qitishdan keyingi monitoring. Xodim kursni tugatganidan keyin uning olgan bilim va ko‘ nikmalari xizmat faoliyatida qo‘ llanayotganini 3, 6 va 12 oy oralig‘ ida kuzatish mumkin. Shu tariqa malaka oshirishning haqiqiy samarasi “kursni tugatdi” emas, “xizmatdagi kompetensiyasi rivojlandi” mezoni orqali aniqlanadi.

1-jadval. IIO xodimlari kasbiy malakasini oshirishning taklif etilayotgan mexanizmlari

Mexanizm	Mazmun	Natija	Indikator
Diagnostika	Kompetensiya bo‘ shlig‘ ini aniqlash	Individual ehtiyojlar kartasi	Aniqlangan bo‘ shliqlar
Rejalashtirish	Individual rivojlanish rejasi	Lavozimga mos trayektoriya	Reja bajarilishi

O‘ qitish	Elektron kurs + keys + amaliy mashg‘ ulot	Bilim va ko‘ nikma rivoji	O‘ zlashtirish natijasi
Baholash	Test + amaliy vazifa + simulyatsiya	Kompetensiya darajasi	Nazariy/amaliy natija
Monitoring	3/6/12 oylik kuzatuv	Xizmatdagi qo‘ llanish	Natijadagi o‘ zgarish

XORIJ TAJRIBASI

Singapur tajribasi. Singapore Police Force Training & Capability Development Department xodimlarni aynan bajaradigan ishiga mos tayyorlash, ta’limni istalgan vaqtda va joyda amalga oshirish, xodimning o‘ z ta’limi uchun mas’uliyatini oshirish va rahbarlarning ish joyidagi o‘ qishni qo‘ llab-quvvatlash tamoyillarini ilgari suradi. Home Team Learning Management System xodimlarga e-learning orqali o‘ z sur’atida o‘ qish imkonini beradi. Politsiya tayyorgarligida field training, scenario-based training va experiential learning ham qo‘ llanadi.

Singapurda tergov xodimlari uchun e-courseware, mustaqil onlayn o‘ qish, scenario-based lessons, case studies va individual hamda jamoaviy taqdimotlar qo‘ llanadi; muntazam baholash orqali xodimlarning bilim, ko‘ nikma va kompetensiyalari nazorat qilinadi.

Finlandiya tajribasi. Police University College politsiya xodimlari uchun qo‘ shimcha va davomiy ta’limni tashkil etadi. 2024-yilda onlayn davomiy ta’lim imkoniyatlarini kengaytirish asosiy yo‘ nalishlardan biri bo‘ lgan.

2026-yil avgustidan Finlandiyada yangi modulga asoslangan o‘ quv dasturi joriy etilib, alohida fanlardan ko‘ ra o‘ zaro bog‘ langan kompetensiya majmualari va ish faoliyatiga asoslangan real vaziyatlar markazga qo‘ yilgan.

2-jadval. Xorijiy tajriba va O‘ zbekiston IIO uchun foydalanish yo‘ nalishlari

Davlat	Tajriba elementi	IIO uchun moslashtirish	Kutiladigan natija
Singapur	Individual e-learning, scenario-based training, baholash	Elektron kurs + xizmat vaziyati + amaliy baholash	Ta’limning xizmatga yaqinlashuvi
Finlandiya	Modulli, ish faoliyatiga asoslangan va davomiy ta’lim	Lavozim kompetensiyalari bo‘ yicha modullar	Kasbiy rivojlanish uzluksizligi

MUHOKAMA

Xorijiy tajriba IIO xodimlarining malakasini oshirishda uchta muhim yo‘ nalishni ko‘ rsatadi: malaka oshirish xizmat vazifalaridan ajralmasligi; ta’lim mazmuni lavozim va kompetensiyalarga moslashtirilishi; kurs yakunidagi baholash bilan cheklanmasdan, xodimning keyingi xizmat faoliyatidagi rivojlanishini monitoring qilish.

O‘ zbekiston sharoitida bu yondashuv PQ-303-son qarorda belgilangan professional kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirishning maqsadli mexanizmlari hamda raqamli yechimlarni joriy etish vazifalari bilan uyg‘ unlashadi. Qarorda rahbar kadrlar faoliyati samaradorligini baholash, ularning kompetensiyalari va liderlik salohiyatini monitoring qilish, shuningdek pedagogik kompetensiyalarni uzluksiz rivojlantirish mexanizmlari nazarda tutilgan.

Shu asosda IIOda “malaka oshirish kursi” tushunchasini “uzluksiz kasbiy rivojlanish” tizimiga kengaytirish mumkin. Xodimning ta’lim tarixi, kompetensiya diagnostikasi, kurslari, attestatsiya va amaliy rivojlanish natijalari yagona elektron profilga birlashtirilishi kadrlar bilan ishlashda ma’lumotlarga asoslangan qarorlar qabul qilishga sharoit yaratadi.

AMALIY TAKLIFLAR

1. Har bir xodim uchun “Kasbiy rivojlanish elektron profili”ni joriy etish.
2. Malaka oshirishga yuborishdan oldin qisqa raqamli kompetensiya diagnostikasini o‘ tkazish.
3. Elektron kurs, xizmat vaziyatiga asoslangan keys, amaliy mashg‘ ulot va yakuniy baholashni yagona modulga birlashtirish.
4. Har bir kurs uchun real xizmat vaziyatiga asoslangan kamida bitta amaliy topshiriq joriy etish.
5. Kurs tugaganidan keyin 3, 6 va 12 oyda xizmatdagi natijani monitoring qilish.
6. Rahbarlar uchun qaror qabul qilish, jamoani boshqarish, nizolarni hal etish va xodimlar rivojini boshqarish modullarini kuchaytirish.
7. Pedagoglar uchun uzluksiz professional rivojlanish tizimini rivojlantirish; PQ-303da bu yo‘ nalish alohida belgilangan.

8. Malaka oshirish samaradorligini kursni tugatganlar soni bilan emas, kompetensiya o‘ zgarishi va xizmatdagi qo‘ llanish ko‘ rsatkichlari bilan baholash.

XULOSA

IIO xodimlarining kasbiy malakasini oshirish bir martalik o‘ quv kursi emas, balki xodimning butun xizmat faoliyati davomida amalga oshiriladigan uzluksiz kasbiy rivojlanish jarayoni sifatida qaralishi lozim. PQ-3413 va PQ-5076 bilan shakllangan kadrlar tayyorlash va uzluksiz o‘ quv-karyera yondashuvi 2026-yildagi PQ-303 bilan professional kadrlarni tayyorlash tizimini transformatsiya qilish, maqsadli o‘ quv mexanizmlari va raqamli yechimlar bilan rivojlantirilmoqda.

Tadqiqotda taklif etilgan diagnostika →individual rejalashtirish →o‘ qitish →baholash →xizmatdagi monitoring modeli xodimning real ehtiyojlarini aniqlash va ta’lim natijasini xizmat faoliyati bilan bog‘ lash imkonini beradi. Singapur va Finlandiya tajribalaridan kelib chiqib, elektron ta’lim, amaliy keyslar, modulli o‘ qitish va davomiy kasbiy rivojlanish mexanizmlarini milliy tizimga moslashtirish IIO xodimlarining kasbiy tayyorgarligini tizimli tashkil etishga xizmat qilishi mumkin.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘ YXATI

1. O‘ zbekiston Respublikasining 2016-yil 16-sentabrdagi O‘ RQ-407-son “Ichki ishlar organlari to‘ g‘ risida”gi Qonuni. – LexUZ. https://lex.uz/docs/-3027843

2. O‘ zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 29-noyabrdagi PQ-3413-son “Ichki ishlar organlari kadrlari bilan ishlash va ularning xizmatini tashkil etish tartibini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘ g‘ risida”gi qarori. – LexUZ. https://lex.uz/docs/-3430641

3. O‘ zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021-yil 15-apreldagi PQ-5076-son “Ichki ishlar organlari uchun professional kadrlarni tayyorlashning sifat jihatidan yangi tizimini joriy etish bo‘ yicha chora-tadbirlar to‘ g‘ risida”gi qarori. – LexUZ. https://lex.uz/docs/-5377619

4. O‘ zbekiston Respublikasi Prezidentining 2026-yil 26-avgustdagi PQ-303-son “Ichki ishlar organlari uchun professional kadrlarni tayyorlash tizimini transformatsiya qilish chora-tadbirlari to‘ g‘ risida”gi qarori. – LexUZ. https://lex.uz/docs/-8452989

5. Singapore Police Force. Training & Capability Development Department va Training Command rasmiy materiallari. https://www.police.gov.sg/Who-We-Are/Our-Peopleutm_source.

6. Singapore Police Force. Home Team Learning Management System va trening materiallari. https://www.police.gov.sg/Who-We-Are/Our-Peopleutm_source.

7. Police University College, Finland. Training by the police. https://www.Finland.gov.sg/

8. Police University College, Finland. Study of the state of police education, 2024. https://www.Finland.gov.sg/

9. Police University College, Finland. Police curriculum based on working-life cases, 2026. https://www.Finland.gov.sg/

10. O‘ zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 5-oktabrdagi PF-6079-son “Raqamli O‘ zbekiston — 2030” strategiyasini tasdiqlash va uni samarali amalga oshirish chora-tadbirlari to‘ g‘ risida”gi Farmoni. – LexUZ. https://lex.uz/docs/5030957

11. O‘ zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021-yil 15-apreldagi PQ-5076-son “Ichki ishlar organlari uchun professional kadrlarni tayyorlashning sifat jihatidan yangi tizimini joriy etish bo‘ yicha chora-tadbirlar to‘ g‘ risida”gi qarori. – LexUZ. https://lex.uz/docs/-5377619

12. O‘ zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 13-fevraldagi PF-27-son “Sun’iy intellekt texnologiyalarini rivojlantirish uchun shart-sharoitlar yaratish chora-tadbirlari to‘ g‘ risida”gi Farmoni. – LexUZ. https://lex.uz/docs/6386163