

ОЛИЙ ТАЪЛИМ БОШҚАРУВИДА ШАХСНИНГ КАСБИЙ КОМПЕТЕНЦИЯСИНИ РИВОЖЛАНТИРИШНИНГ АСОСИЙ ХУСУСИЯТЛАРИ ВА БОШҚАРУВ МОДЕЛИ

Бегматов Давлатжон Ибадуллаевич

ТДИУ, Умумий ва аниқ фанлар кафедраси катта ўқитувчиси

Турсунов Олим Панжибой ўғли

ТДИУ, 3 босқич талабаси

Аннотация

Бугунги кунда, ҳар қачонгидан ҳам кўпроқ Ўзбекистонга, айниқса, таълимни бошқариши ва маҳаллий ўзини ўзи бошқариши тизимида янги авлод бошқарув кадрлари керак. Бунинг сабаби шундаки, менежментдаги тизимли инқироз менежмент тизими ходимларининг интеллектуал салоҳиятида жиддий камчиликларни аниқлади, уларнинг кўплаб вакиллари янги шароитларда, яъни турли хил мулк шакллариининг тенглиги, жамият ҳаётини демократлаштириши, сиёсий ва мафкуравий плюрализм, бозор муносабатларининг шаклланиши шароитида ишлай олмадилар. Шунинг учун менежерлар ўзларининг касбий фаолиятларида тобора кўпроқ ваколат инқирозига дуч келмоқдалар, бу замонавий жамиятдаги ўзгаришлар, жамиятнинг ривожланиши суръати ва жамоатчилик билан алоқалар тизими уларнинг касбий компетенциясига қўядиган талаблардан орқада қолиши билан боғлиқ.

Abstract

Today, more than ever, Uzbekistan needs a new generation of management personnel, especially in education management and local self-government. The reason for this is that the systemic crisis in management revealed serious deficiencies in the intellectual capacity of management system employees, many of whose representatives could not work in new conditions, i.e. equality of different forms of property, democratization of public life, political and ideological pluralism, formation of market relations. Therefore, managers are increasingly facing a crisis of authority in their professional activities, which is connected with changes in modern society, the pace of development of society and the lag behind the demands of the public relations system on their professional competence.

Аннотация

Сегодня как никогда Узбекистан нуждается в новом поколении управленческих кадров, особенно в сфере управления образованием и местного самоуправления. Причина этого в том, что системный кризис в управлении выявил серьезные недостатки в интеллектуальных возможностях работников системы управления, многие представители которых не смогли работать в новых условиях, т.е. равенства разных форм собственности, демократизации общественной жизни, политических и идеологических плюрализм, формирование рыночных отношений. Поэтому руководители все чаще сталкиваются с кризисом авторитета в своей профессиональной деятельности, что связано с изменениями в современном обществе, темпами развития общества и отставанием от требований системы общественных отношений к их профессиональной компетентности.

Калим сўзлар: олий маълумот, меҳнат бозори, рақамли иқтисодиёт.

Key words: higher education, labor market, digital economy.

Ключевые слова: высшее образование, рынок труда, цифровая экономика.

Кириш

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 8 октябрдаги “Ўзбекистон Республикаси олий таълим тизимини 2030 йилгача ривожлантириш концепциясини тасдиқлаш тўғрисида”ги ПФ-5847-сонли ва 2017 йил 20 апрелдаги “Олий таълим тизимини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-5847-сонли Фармонлари, 2017 йил 27 июлдаги “Олий маълумотли мутахассислар тайёрлаш сифатини оширишда иқтисодиёт соҳалари ва тармоқларининг иштирокини янада кенгайтириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-3151-сонли қарори ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 23 сентябрдаги “Олий таълим муассасалари раҳбар ва педагог кадрларининг малакасини ошириш тизимини янада такомиллаштириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида” 797-сонли қарори мазкур масалага оид бошқа меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган вазифаларни амалга оширишда ушбу диссертация тадқиқоти муайян даражада хизмат қилади.

Ўзбекистонда жамиятни модернизация қилиш олий таълим муассасалари раҳбарларининг касбий тайёргарлиги сифатига янги талабларни қўяди, уларнинг асосий кўрсаткичларидан бири касбий вазифаларни ҳал қилиш учун зарур бўлган махсус билим ва кўникмалар тўплами билан тавсифланган касбий компетенция каби шахсий сифатдир.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

Олий таълим тизимида бошқаришни такомиллаштиришга йўналтирилган илмий тадқиқотлар дунёнинг етакчи илмий марказлари ва олий таълим муассасалари, жумладан, Centre of increasing to pedagogical qualification on base Manchesters university (Буюк Британия), Association for Educational Communications and Technology – АЕСТ (АҚШ), Belfield pedagogical university (Германия), Мияги педагогика университети (Япония), Россия таълим академияси (Россия), Москва давлат университети (Россия), Россия нефть ва газ университетида (Россия) олиб борилмоқда.

Дунёда олий таълим тизимида менежментни ривожлантириш бўйича олиб борилган тадқиқотлар натижасида қатор илмий натижалар олинган:

таълим тизимини ривожлантиришни самарали бошқариш механизмлари такомиллаштирилган (Centre of increasing to pedagogical qualification on base Manchesters university, Буюк Британия);

олий таълим муассасаларининг бизнес-корпорацияларга ўтиши механизмлари ишлаб чиқилган (Association for Educational Communications and Technology – АЕСТ, АҚШ);

бошқарув органлари билан ўқув-тарбия муассасалари ўртасидаги янада демократик муносабатларга ўтишни таъминлаш модели яратилган (Belfield pedagogical university, Германия);

таълимнинг тобора юқори даражасига интилишга умуммиллий интилиш тенденциялари асосланган (Мияги педагогика университети, Япония);

таълимни бошқаришни марказлашдан чиқариш – унинг турли даражалари ўртасида компетенция, ваколат ва жавобгарликни тақсимлаш механизмлари такомиллаштирилган (Москва давлат университети);

бошқарув ва биотехнология, иқтисод ва когнитив психология кесишувида юзага келган янги магистрлик дастурлари жорий қилинган (Россия давлат нефть ва газ университети).

Дунёнинг етакчи олий таълим муассасаларида олий таълим тизимида бошқарувни интеграциялаш механизмларини такомиллаштириш бўйича илмий тадқиқотлар олиб борилмоқда:

олий таълим муассасасини бошқаришнинг назарий-методологик асосларини ижтимоий шериклик тамойили асосида такомиллаштириш;

таълим тизимини ривожлантиришда давлат-хусусий шерикликнинг замонавий механизмларини жорий этиш;

тизимдаги стандарт ва усулларни корпоратив бошқарув асосида такомиллаштириш;

олий таълим муассасасини бошқаришга турли, жумладан, ижтимоий институтларни жалб қилиш;

таълим муассасалари автономлигини янада ривожлантириш;

раҳбар ва педагогик кадрларнинг касбий тайёргарлик даражасини оширишда интеграция механизмларидан самарали фойдаланиш.

Республикамиз педагог-олимлари Р. Джураев, Ғ. Қосимов, У. Бегимкулов, М. Вахабов, У. Иноятов, Н. Исакулова, Р.Г. Исянов, Ш. Курбанов, Э. Сейтхалилов, С. Тургунов томонидан таълим муассасаларини бошқаришнинг замонавий концепциялари моҳияти, таълим менежменти ва мазмуни, таълим муассасалари ва узлуксиз таълим тизими бошқарув кадрларини тайёрлаш ва қайта тайёрлаш; Я. Исмадияров, З. Исмаилова, Р. Джураев, Ш. Шарипов, Ш. Шодмонова, Ш. Шакуров, М. Юлдашев, Н. Эгамбердиева ва бошқалар томонидан бошқарувчиликда ҳамкорлик масалалари тадқиқ қилинган.

Тадқиқот методологияси

Юз бераётган ўзгаришларга шахсий, ижтимоий, касбий мослашиш усулларини ўзлаштиришда жамият томонидан олий таълим бошқарувидаги шахснинг касбий даражасига қўйиладиган талабларни, ўз-ўзини англаш зарурлигини ошириш ва раҳбарнинг шахсий ва касбий ривожланиш воситаларини ишлаб чиқиш; олий таълим бошқарувидаги шахснинг касбий компетентлигини ривожлантириш учун илмий ва услубий таъминотни янгиланишнинг мақсади ва ушбу йўналишда ривожланишнинг етишмаслиги каби аниқланган қарама-қаршиликларнинг умумийлиги тадқиқот муаммосини шакллантиришга имкон берди, яъни олий таълим бошқарувидаги шахснинг касбий компетенциясини ривожлантириш бўйича оптимал қарорлар қабул қилиш учун қандай педагогик асослар мавжуд, деган савол юзага келди.

Тадқиқотнинг амалий аҳамияти қуйидагилардан иборат:

- профессор-ўқитувчилар билан ишлашда олий таълим бошқарувидаги шахнинг касбий компетентлигини ривожлантиришни бошқаришга ижобий таъсир кўрсатадиган педагогик шарт-шароитлар асосланади;

- олий таълим бошқарувидаги шахнинг касбий компетенциясини ривожлантириш учун ишлаб чиқилган бошқарув моделидан олий таълим ва бошқа таълим муассасалари раҳбарининг касбий компетенциясини такомиллаштириш жараёнларида фойдаланиш мумкин;

- олий таълим бошқарувидаги шахнинг касбий компетентлигини шакллантириш диагностикасининг психологик-педагогик усуллари ишлаб чиқилди ва таълим муассасаси шароитларига мослаштирилди;

- ишлаб чиқилган материаллар ва методик тавсиялардан университет талабалари, олий таълим бошқарувидаги шахслар билан машғулотларни шахсга йўналтирилган малака ошириш режаларини тузишда фойдаланиш мумкин.

Таҳлил ва натижалар

Олий таълим муассасаси бошқарувидаги шахнинг касбий компетенциясини ривожлантириш учун бошқарув моделини ишлаб чиқиш жараёнида қуйидаги вазифаларни ҳал қилиш кўзда тутилган эди:

- психологик-педагогик маълумотлар олинадиган манбаларни аниқлаш;

- ўқув ва билим фаолиятига тайёргарликнинг турли даражасидаги талабалар учун маълумот миқдори ва уни тузиш усуллари аниқлаш;

- таълим муассасаси раҳбарининг касбий компетенциясини доимий равишда ривожлантириш учун педагогик шароитларни амалга ошириш учун ахборот йиғиш технологиясини яратиш.

Ишлаб чиқилган моделни амалга оширишнинг асосий воситаси педагогик технология ва педагогик шарт-шароитлардир. Тадқиқотларимизда А. Я. Найна асарларида берилган "педагогик технология" тушунчасига амал қиламиз. У фақат амалий мақсадлар учун ишлатилади, чунки моделлар педагогик ҳақиқатга турли йўллар билан киритилиши мумкин. Бундан ташқари, таълим технологияси биз томонимиздан катталарни ўрганиш технологияси тамойиллари асосида кўриб чиқилади.

Бизнинг тадқиқотимизда асосий таъриф сифатида қуйидагилар қўлланилади: педагогик технология – бу педагогик жараённинг ўзаро боғлиқ таркибий қисмлари, босқичлари, ҳолатлари ва унинг иштирокчилари ҳаракатларини изчил ва узлуксиз амалга оширишдир.

Педагогик технология тўрт таркибий қисмга эга:

- асосий омилларнинг ажратилишини диагностика қилиш;

- диагностика натижаларига асосланган методика;

- тренингни интенсивлаштириш воситалари;

- ҳисобот натижаларини баҳолаш [18].

Олий таълим муассасаси бошқарувидаги шахнинг касбий компетенциясини ривожлантиришни бошқариш учун зарур шарт-шароитлар билан биз бошқарув фаолияти тўлиқ самарали бўла олмайдиган шароитларни

тушунамиз. Таъкидланган шартларнинг зарурлиги психологик ва педагогик адабиётларни таҳлил қилиш, олийгоҳ раҳбарлари билан ишлаш тажрибаси ва аниқлаш эксперименти натижаларидан келиб чиқади.

Касбий компетентликни ривожлантириш учун етарли шарт-шароитлар деганда, қўшимча таълим тизимида ушбу жараёни самарали ривожлантириш учун етарли бўлган шарт-шароитларни тушунамиз. Етарлилик экспериментал ишларнинг шакллантирувчи босқичи натижаларидан келиб чиқади. Олинган маълумотлар раҳбарларнинг касбий компетенцияларини бошқариш жараёнининг самарадорлигини кўрсатади ва шунинг учун таклиф қилинган шартлар етарли деган хулосага келишимизга имкон беради.

Педагогик шартларга кўра, биз қуйидаги белгиланган вазифаларни ҳал этишга қаратилган объектив имкониятлари, мазмуни, шакллари, усуллари, педагогик техника ва моддий-фазовий атроф-муҳит бутунлигини тушунамиз.

Биз кўриб чиқилаётган жараённинг қуйидаги педагогик шарт-шароитларини аниқладик.

Биринчи шарт: олий таълим бошқарувидаги шахснинг ўзини ўзи ривожлантиришга қаратилган ўқув дастурларини педагогик лойиҳалаш.

Ушбу шартни ишлаб чиқишда талабаларнинг мотивацияси, селективлиги ва фаоллигини ўз-ўзини тарбиялаш фаолияти субъектлари сифатида рағбатлантириш зарур эди. Бу касбий вазиятларни (дастурларни) лойиҳалашни, таълим муассасаси раҳбарини муайян ролларни бажаришга киритишни талаб қилди [28].

Тадқиқот шуни кўрсатдики, ўз-ўзини ўқитиш дастурларини лойиҳалаш алоҳида аҳамиятга эга, чунки мотивацион соҳа билим кучларини ривожлантириш ва ўқитувчи-раҳбарнинг ўз-ўзини тарбиялаш фаолияти кўникмалари ва қобилиятларини шакллантиришда ҳал қилувчи рол ўйнайди.

Тажриба ишлари шуни кўрсатдики, ўз-ўзини тарбиялаш фаолияти ижобий ҳиссий тажрибалар шаклида, аввал эришилган ютуқлардан, кейинчалик билиш жараёнининг ўзидан мустаҳкамланади. Ўз-ўзини тарбиялаш вазифаларини муваффақиятли ҳал қилиш ва ҳатто ўқитувчининг мақтовига ва бошлиқнинг розилигига сазовор бўлиш ижобий интеллектуал туйғуларни келтириб чиқаради. Ақлий фаолиятдан қониқишнинг такрорий тажрибалари ўз-ўзини ҳаракатлантириш ва ўз-ўзини ривожлантиришнинг ички характериға эга бўлган билимға бўлган барқарор эҳтиёжға айланади. Ушбу эҳтиёж, бизнинг тажрибамиз кўрсатганидек, таълим муассасаси раҳбарининг касбий компетенцияларини ривожлантириш учун ўзига хос куч бўлиб хизмат қилади.

Иккинчи шарт – олийгоҳ раҳбарининг бошқарув фаолиятиға мотивацион ва қиймат муносабатини шакллантириш.

Маълумки, кадриятлар, кадрият муносабатлари инсон ўз мақсадларига эришиш ва манфаатларини қондириш учун уларни ўзи учун ўзлаштириши билан намоён бўлади. "Кадрият" тушунчаси атрофдаги воқеликнинг ижтимоий ва маданий аҳамиятини кўрсатади. Раҳбарнинг касбий компетенциясини

ривожлантиришнинг бошқариладиган ўқув жараёнида кадриятлар ҳам ўрганишнинг воситаси ва мақсади ҳисобланади [19].

Бошқарув жараёни турли фанларни талқин қилишда "қиймат" ва "мотивацион-қиймат муносабати" тоифаларининг ўзига хос хусусиятларини аниқлайди, улар учун умумий қоидаларни белгилайди ва қуйидаги таърифларни ишлаб чиқади: қиймат – бу мавзуни (шахс, гуруҳ, жамият) фаолиятнинг муайян турига ва унинг хулқ-атворини тартибга солиш; муносабат – субъектнинг ўзининг шахсий, ижтимоий тажрибасига асосланган муайян шароитларга муайян реакцияга тайёрлиги; қиймат муносабати (бирор нарсага) – субъектнинг муайян ҳолатларга субъектив равишда қабул қилинган ижтимоий аҳамиятга эга кадриятларга мувофиқ муносабатда бўлишга тайёрлиги.

Учинчи шарт – индивидуал тажрибага асосланган ҳолда олийгоҳ раҳбарининг касбий ва шахсий ютуқларини таъминлаш.

Ҳаётий тажриба - бу шахснинг мулкига айланган, кечиктирилган ва узоқ муддатли хотира захираларида бўлган, адекват вазиятларда актуаллаштириш (талаб) учун доимий тайёр ҳолатда бўлган ҳаётий маълумотдир (А.С. Белкин). Бу инсон яшаган фикрлар, ҳис-туйғулар, ҳаракатлар қотишмаси бўлиб, у учун ўзини ўзи етарли қийматни ифодалайди [6].

Агар бирор киши воқеаларни бошдан кечирмаган бўлса, унда улар хотирасида узоқ умр кўришга лойиқ бўлмаган тасодифий, аҳамиятсиз нарса сифатида сақланиши мумкин. Бундай ҳолда биз ҳаётий тажриба ҳақида эмас, фақат ҳаётда рўй берадиган воқеалар ҳақида гапиришимиз мумкин [23].

Олий ўқув юрти раҳбарининг бошқарув ваколатига асосланиб, таълим бошқарувдаги шахснинг касбий компетенциясини ривожлантиришни бошқариш модели яратилди.

Хулоса ва таклифлар

Биз олий таълим бошқарувидаги шахсларнинг касбий компетентлигини ривожлантиришга қаратилган дастурларни ишлаб чиқдик:

1. "Самарали мулоқот: диалогни бошқариш.

Мақсад: Раҳбарларнинг ўқитувчилар, талабалар, ота-оналар билан мулоқот қобилиятларини ривожлантириш; можароларни конструктив ҳал қилиш техникаси ва усулларини ўзлаштириш; стрессга чидамлилигини ошириш.

2. "Самарали етакчилик: жамоани бошқариш.

Мақсад: Педагогик жамоани бошқаришга тизимли ёндашувни шакллантириш, бошқарув циклининг барча босқичларида (режалаштириш, ташкил этиш, мотивация, назорат) одамларни бошқаришнинг асосий кўникмаларини ривожлантириш.

3. "Самарали жамоа :муносабатларни бошқариш.

Мақсад: Жамоада шахслараро алоқаларни мустаҳкамлаш, низоларни камайтириш, иштирокчиларнинг умумий кадриятларга эга бўлган фикрловчи одамлар жамоаси сифатида ўзларини ва ҳамкасбларини ҳис қилишларини

ривожлантириш, жамоада самарали ўзаро таъсир ўтказиш кўникмаларини ривожлантириш.

Гулистон давлат университетида талабаларнинг муваффақиятли ва сифатли таълим олиши учун етарли шарт-шароитлар (моддий, ташкилий, кадрлар) яратилган:

- инсон ресурслари касбий тайёргарликнинг етарли даражаси билан ажралиб туради, аммо ёш мутахассисларни жалб қилиш ва ўқитувчиларнинг касбий фаолиятида ривожланишини таъминлайдиган шароитларни яратиш зарур;

- моддий-техник база турли хил кўшимча таълим дастурларини амалга оширишга имкон беради.

Олий таълим бошқарувидаги шахслар учун касбий компетентликни ривожлантиришни бошқариш модели ишлаб чиқилди.

Олий таълим бошқарувидаги шахсларнинг касбий компетентлигини бошқариш самарадорлигини ошириш учун касбий тайёргарликнинг замонавий усулларида фаол фойдаланиш таклиф этилади.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Schwab K. *The Fourth Industrial revolution*. World Economic Forum, 2020. URL: <https://www.weforum.org/about/the-fourth-industrial-revolution-by-klaus-schwab> (дата обращения: 05.06.2020).13 2020 / 4 (45)

2. Тоффлер Э. *Третья волна*. М.: Изд-во АСТ, 2009. 800 с.

3. Meak L. *The Fourth Industrial Revolution: Changing how we live and work*, Cisco's Technology News site. 2020. URL: <https://newsroom.cisco.com/feature-content?type=webcontent&articleId=1999882> (дата обращения: 23.05.2020).

4. Vasin S., Gamidullaeva L., Shkarupeta E. *Emerging Trends and Opportunities for Industry 4.0 Development in Russia // European Research Studies Journal*. 2018. Vol. XXI. Issue 3. P. 63—76.

5. Boston Consulting Group. *Man and Machine in Industry 4.0*. BCG Analytics. 2020. URL: <https://www.bcg.com/industries/engineered-products-infrastructure/man-machine-industry-4.0> (дата обращения: 19.06.2020).

6. Hussin A. *Education 4.0 Made Simple: Ideas for Teaching // International Journal of Education & Literacy Studies*. 2018. Vol. 6. Issue 3. P. 92—98.

7. Pattabiraman K. *LinkedIn's Most Promising Jobs of 2019*. LinkedIn official blog, 2019. URL: <https://blog.linkedin.com/2019/january/10/linkedins-most-promising-jobs-of-2019> (дата обращения: 20.06.2019).

8. Petrone P. *The Skills Companies Need Most in 2019 — And How to Learn Them*. LinkedIn the Learning Blog, 2020. URL: <https://learning.linkedin.com/blog/top-skills/the-skills-companies-need-most-in-2019--and-how-to-learnthem> (дата обращения: 04.07.2020).

9. *World Economic Forum. These are the world's most respected.* URL: <https://www.weforum.org/agenda/2019/01/these-are-the-world-s-most-respected-professions/> (дата обращения: 27.06.2020).

10. *Atlass P., Wiebe S. Re-imagining Education Policy and Practice in the Digital Era // Journal of the Canadian Association for Curriculum Studies. 2017. Vol. 15. Issue 2. P. 48—63.*

11. *Группа Всемирного банка, Евразийская экономическая комиссия. Цифровая повестка Евразийского экономического союза до 2025 года: перспективы и рекомендации.* URL: <http://www.eurasiancommission.org/ru/act/dmi/SiteAssets/%D0%9E%D0%B1%D0%B7%D0%BE%D1%80%20%D0%92%D0%91.pdf> (дата обращения: 17.07.2020).

12. *The World Bank. Individuals using the Internet.* URL: <https://data.worldbank.org/indicator/IT.NET.USER.ZS> (дата обращения: 06.07.2020).

13. *WEF Networked Readiness Index.* URL: <https://reports.weforum.org/global-information-technologyreport-2016/networked-readiness-index/> (дата обращения: 18.05.2020).

14. *Networked Readiness Index: Benchmarking the Future of the Network Economy.* Portulans Institute. URL: <https://networkreadinessindex.org/#our-story> (дата обращения: 14.07.2020).

15. *The Network Readiness Index 2019: Towards a Future-Ready Society.* Portulans Institute. URL: <https://networkreadinessindex.org/wp-content/uploads/2020/03/The-Network-Readiness-Index-2019-New-version-March-2020.pdf> (дата обращения: 14.07.2020).

16. *The Global Competitiveness Report 2019.* Switzerland: World Economic Forum; 2019. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Global_Competitiveness_Report2019.pdf (дата обращения: 23.06.2020).

17. *Министерство труда и социальной защиты Республики Казахстан. Спрос и предложение рабочей силы на электронной бирже труда за 3 квартал 2019 года.* URL: <https://iac.enbek.kz/ru/node/719> (дата обращения: 11.05.2020).

18. *Эксперты назвали невостребованные в России профессии.* URL: <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/5d329be59a794740d4ec2d05> (дата обращения: 15.05.2020).

19. *Группа компаний HeadHunter. Что происходит на рынке труда: итоги-2019.* URL: <https://hh.ru/article/26045> (дата обращения: 22.05.2020).

20. *Статистический комитет Республики Армения. Социально-экономическое положение Республики Армения в январе-декабре 2019 г.* URL: https://www.armstat.am/file/article/sv_12_19r_141.pdf (дата обращения: 28.05.20).