



ОЛИЙ ТАЪЛИМ ТИЗИМИДАГИ ЁШ РАЎБАР КАДРЛАР КАСБИЙ КОМПЕТЕНТЛИГИНИ РИВОЖЛАНТИРИШНИНГ НАЗАРИЙ АСОСЛАРИ

Равшанов Жамшид Равшанович

Ўзбекистон Республикаси ИИВ Маълака ошириш институти

Махсус касбий-фанлар кафедраси катта ўқитувчиси.

<https://www.doi.org/10.5281/zenodo.7785040>

ARTICLE INFO

Received: 22th March 2023

Accepted: 29th March 2023

Online: 30th March 2023

KEY WORDS

ABSTRACT

Ҳозирги шиддат билан ривожланиб бораётган фан-техниканинг юксалиши ҳамда тезкор ахборот алмашуви даврида раҳбарнинг касбий компетентлигининг амалий аҳамияти жамият ҳаётининг барча жабҳаларида ўз аксини топаётганлиги боис олий таълим тизимидаги ёш раҳбарларининг амалий фаолиятига серқирра талаблар қўйилаётганлиги бежиз эмас. Мамлакатимизда жадал ривожланиш босқичига ўтганлиги, ижтимоий турмушнинг барча соҳаларида шахс омилига алоҳида эътибор берилаётганлиги, раҳбар компетентлигининг амалий жиҳатларига нисбатан талабнинг ортиб бораётганлигига яққол далил бўла олади. Раҳбарни тадқиқ этишда, унинг ўз касбининг чин фидойиси, зукко билимдони, жонкуяри, ташаббускори, инноватори, бир сўз билан айтганда ўз касбининг ҳақиқий устаси (касбий компетентлик) хусусиятларига илмий амалиёт орқали ёндошиш ўз навбатида раҳбарлик усулларини замон талабига мос равишда такомиллаштириш заруриятини юзага келтиради. Замонавий технологиялар асосида раҳбарлик усулларини бевосита ва билвосита амалда қўллай оладиган раҳбарларни тайёрлашга эҳтиёж юқоридаги талаблардан келиб чиқади, шундай экан, олий таълим тизимида раҳбарнинг билимдонлигини (компетентлигини) ривожлантириш десак ҳеч муболаға бўлмайди.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сонли “Ўзбекистонни ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича 2017-2021 йилларга мўлжалланган Ҳаракатлар стратегияси” тўғрисидаги Фармонининг тўртинчи “Ижтимоий соҳани ривожлантиришнинг устувор йўналишлари” бобининг тўртинчи бандида “таълим ва ўқитиш сифатини баҳолашнинг халқаро стандартларини жорий этиш асосида олий таълим муассасалари фаолиятининг сифати ҳамда самарадорлигини ошириш”га эътибор қаратилиши таъкидлаб ўтилган. Шунингдек, мазкур Фармоннинг биринчи бобида “давлат бошқарувини марказлаштиришдан чиқариш, давлат хизматчиларининг касбий тайёргарлик, моддий ва ижтимоий таъминот даражасини ошириш ҳамда иқтисодий тартибга солишда давлат иштирокини босқичма-босқич қисқартириш



орқали давлат бошқаруви ва давлат хизмати тизимини ислоҳ қилиш”¹ масаласига кенг эътибор қаратилади.

Маълумки, раҳбарнинг касбий компетентлиги билим, кўникма, малака, тажрибаларнинг интеграцияси сифатида акс этади. Бироқ, олий таълим тизимидаги ёш раҳбар кадрлари касбий компетентлигини фақат амалий кўникма ва малакаларнинг интеграцияси, раҳбар сифатида фаолиятни самарали ташкил этиш усул ва воситаларини ишлаб чиқишни эмас, шу билан бирга сифат даражасини оширишнинг амалий йўналишларидан хабардор бўлишни, раҳбар компетентлигини ривожлантириш ва бошқариш характериға эга шахсий сифатларнинг етарли даражада ўзлаштирилишини талаб этади.

Касбий компетентлик олий таълим тизимидаги ёш раҳбар кадрларни фаолиятида муҳим омили сифатида

“Компетентлик” тушунчасининг моҳияти. Бозор муносабатлари шароитида меҳнат бозорида устувор ўрин эгаллаган кучли рақобатга бардошли бўлиш ҳар бир мутахассисдан касбий компетентликка эга бўлиш, уни изчил равишда ошириб боришни тақозо этмоқда. Хўш, компетентлик нима? Касбий компетентлик негизида қандай сифатлар акс этади? Олий таълим тизимидаги ёш кадр ўзида қандай компетентлик сифатларини ёрита олиши зарур. Айни ўринда шу ва шунга ёндош ғоялар юзасидан сўз юритилади.

Инглизча “competence” тушунчаси луғавий жиҳатдан бевосита “қобилият” маъносини ифодалайди. Мазмунан эса “фаолиятда назарий билимлардан самарали фойдаланиш, юқори даражадаги касбий малака, маҳорат ва иқтидорни намоён эта олиш”ни ёритишга хизмат қилади.

“Компетентлик” тушунчаси таълим соҳасига психологик изланишлар натижасида кириб келган. Шу сабабли компетентлик “ноанъанавий вазиятлар, қутилмаган ҳолларда мутахассиснинг ўзини қандай тутиши, мулоқотга киришиши, рақиблар билан ўзаро муносабатларда янги йўл тутиши, ноаниқ вазифаларни бажаришда, зиддиятларга тўла маълумотлардан фойдаланишда, изчил ривожланиб боровчи ва мураккаб жараёнларда ҳаракатланиш режасига эгалик” ни англатади.

Касбий компетентлик ёш раҳбар кадр томонидан алоҳида билим, малакаларнинг эгалланишини эмас, балки ҳар бир мустақил йўналиш бўйича интегратив билимлар ва ҳаракатларнинг ўзлаштирилишини назарда тутди. Шунингдек, компетенция мутахассислик билимларини доимо бойитиб боришни, янги ахборотларни ўрганишни, муҳим ижтимоий талабларни англай олишни, янги маълумотларни излаб топиш, уларни қайта ишлаш ва ўз фаолиятида қўллаш билишни тақозо этади.

Раҳбар кадрларни касбий компетентлик қуйидаги ҳолатларда яққол намоён бўлади:

- мураккаб жараёнларда;
- ноаниқ вазифаларни бажаришда;
- бир-бирига зид маълумотлардан фойдаланишда;

¹Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7-февралдаги ПФ-4947-сонли “Ўзбекистонни ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича 2017-2021 йилларга мўлжалланган Ҳаракатлар стратегияси” тўғрисидаги Фармони.



Ўтилмаган вазиятда ҳаракат режасига эга бўла олишда

Касбий компетенцияга эга ёш раҳбар кадрлар:

Ўз билимларини изчил бойитиб боради;

янги ахборотларни ўзлаштиради;

давр талабларини чуқур англайди;

янги билимларни излаб топади;

уларни қайта ишлайди ва ўз амалий фаолиятида самарали қўллайди.

Олий таълим тизимидаги ёш кадрларда касбий компетентликни ривожлантириш бўйича қатор изланишлар олиб борган олим ва амалиётчилар ўқув мақсадларининг кетма-кетлик тизимини (мақсадлар таксономиясини) касбий компетентлик ривожлантириш, такомиллаштиришга эришиш йўллари мунтазам коррекциялаш ёки янгиланган ёш кадрлар фаолияти натижалари самарадорлиги ортисига таъсир кўрсатишни таъкидлаганлар. Америкалик олим Б.Блум томонидан яратилган (1956 йил “Таксономия” (I қисм) нашр этилган). Д.Кратвол ва бошқа олимлар томонидан педагогик мақсадлар таксономиясининг аффектив соҳаси яратилганлиги; когнитив соҳа (билишга оид соҳа) – ўқиб ўрганилган материални эслаб қолиш ва уни такроран айтиб беришдан бошлаб, то ўзлаштирилган билимларни тўла англаб, уларни олдин ўрганилган ғоя, метод ва ҳаракат усуллари билан уйғунлаштириб тасаввур этиш; билимларни эгаллашгача бўлган муаммоларни ҳал этишни ўз ичига олиши баён этилган.

Ёш кадрларни мунтазам равишда қайта тайёрлаш ва малакасини изчил амалга ошириш тизимини яратиш орқали ўқув машғулотларининг самарадорлиги кафолатланади. Шу сабабли ёш кадрнинг раҳбарлик фаолияти модели мақсаднинг аниқлигини; белгиланган мақсад ва вазифаларга эришиш йўллари (метод, усул воситаларнинг) тўғри танланишини; ёшлар фаолиятини бошқариш; ўқув мақсадларига йўналтириш; таъсир кўрсатиш; мотивацияни кучайтириш; ўқув машғулоти босқичма-босқич мазмунли, таъсирчан, самарали ўтишини қамраб олади.

Олий таълим тизимидаги ёш кадрлар фаолият объектини таълим-тарбия олувчилар: ўқувчи-талабалар ташкил этгани учун бу жараён улар шахсига йўналтирилади. Шу сабабли ўқувчи шахсини шакллантириш ва юксалтиришга йўналтирилган инновацион педагогик жараён инсонпарварлик моҳиятига эга. Ёш раҳбар кадр ўз фаолиятини ижодий ташкил этар экан ҳар сафар янги изланишлар, янгича ёндашувлар туфайли иш фаолияти шакли ва мазмунини янгиланганга интилади, ўз қарашларини тажриба-синов тарзида амалиётга тадбиқ этади. Натижаларга кўра яна изланишга, таълим-тарбия жараёнига янгиликлар киритишга ҳаракат қилади, камчиликларини топади, тўлдиради, мукаммаллаштиради. Кўп ҳолларда мавжуд методик қарашлар, кўникилган назарий қоидалар ўқитувчиларни қониқтирмаслиги мумкин. Зотан, бундай жараён ёш кадр фаолиятининг доимий ўсиб-улғайиб, такомиллашиб, янгиликлар билан бойиб боришини тақозо этади. Янги билимларни мунтазам ўзлаштириб бориш; етакчи шахсига, касбий маҳоратига нисбатан замонавий талабларга жавоб берадиган, яратувчилик қобилиятига эга бўлиш нафақат таълим-тарбия балки жамият талаби ҳамда эҳтиёжга айланди.



Бугунги кунга келиб ёш раҳбар кадрнинг фаолияти касбий маданияти билан компетентликнинг асосий таркибий қисмини ташкил қилади. Олий таълим тизимидаги ёш раҳбар кадрларнинг фаолиятини самарадорлигини ошириш эса давлат аҳамиятига молик жиддий масалалардан биридир. Бу жараён касбий компетентликни ривожлантириш босқичлариаро узвий ҳамда узлуксиз тарзда ташкил этилиши; ёш кадрлар, етакчиларни “Устоз-шогирд” тизимида тарбиялашга эътибор қаратиш; олий таълим тизимида қайта тайёрланаётган ва малакаси оширилаётган кадрларни касбий компетентликка йўналтирилган илмий-назарий семинарларга, илмий-тадқиқот ишларга, хилма-хил илмий лойиҳалар теварагидаги изланишларга, илмий-амалий конференцияларга жалб этиш мақсадга мувофиқдир.

Олий таълим тизимидаги ёш кадрларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш жараёни сифатли ташкил этилиши ва натижалар юзасидан тизимли таҳлил, мониторинг олиб борилишини, шунингдек, раҳбарлик лавозимларида ишлаш учун талаб этиладиган даражасини таъминлаш учун зарур бўлган касбий кўникма ва лаёқатларнинг ривожланиш динамикасини баҳолашни доимий асосда амалга оширилиши мақсадга мувофиқ.

Мамлакатимизда ёш раҳбар кадрларни касбий компетентлигини ривожлантириш бугунги кунда ҳар қачонгидан ҳам муҳим аҳамият касб этади. Чунки ҳар жиҳатдан мукамал раҳбарларни тайёрламай туриб, жамиятни ривожлантириб бўлмайди. Ўзбекистон Республикасининг Биринчи Президенти Ислом Каримов ҳам ўзларининг жуда кўплаб асарларида ва нутқларида кадрлар тайёрлаш масаласига жиддий эътибор берган. Зеро, Ўзбекистоннинг буюк бўлиши, ҳаётимизнинг тинч, фаровон ва ижтимоий жиҳатдан юксак бўлиши барча бўғиндаги кадрларга боғлиқ.

Олий таълим тизимидаги ёш раҳбар кадрларнинг касбий компетентлик тамойилининг ўзига хослиги

Олий таълим тизимини такомиллаштириш раҳбар кадрларнинг касбий компетентлиги, ўз касбининг моҳир устаси эканлиги билан ифодаланади. Давлатнинг таълимда олиб бораётган туб ислохотларидан ўз вақтида хабардор бўлмаган ёки истиқболда қандай ислохотлар кечишини олдиндан ҳис қила олмаган ҳар қандай раҳбар ходим ўз ваколат доирасининг тўла бошқарувчиси дейиш қийин. Демак, ёш раҳбар кадр нафақат ўз ихтисослиги бўйича, балки барча жабҳаларда олиб борилаётган ислохотларнинг мазмун моҳиятини теран англаган компетентли раҳбар ходим бўлиши лозим.

Компетенция (лотинчадан олинган бўлиб, “competo” сўзидан олинган бўлиб, “эришяпман”, “муносибман”, “лойиқман” маъноларини билдиради) – маълум бир соҳада юқори билим, тажриба ва кўникмаларга эга бўлган мутахассис деган маъно-мазмун касб этади. Шунингдек, “компетенция” лотинча сўз бўлиб, ўзбек тилидаги луғавий маъноси “яхши биладиган инсон”, “юксак тажрибага эга” каби маъноларни ҳам билдиради. Бундан шуни англаш мумкинки, маълум бирор соҳада компетентли бўлган мутахассис мазкур соҳа хусусида мустақил фикрлаб, энг муносиб қарор қабул қила оладиган, соҳа ривожига ўз ҳиссасини қўша оладиган, умуман олганда мазкур соҳага самарали фаолият олиб бориш учун ҳар томонлама юксак билим, малака ва қобилиятга эга бўлган соҳанинг компетентли мутахассиси ҳисобланади.



Компетентлик – аксарият мутахассиснинг мазкур соҳада фаолият олиб боришга умумий сифат даражаси ҳамда унинг касбий жиҳатдан тайёргарлигида асқотадиган тажриба, билим ҳамда кўникмаларга асосланган, яъни малакали ходим учун барча хусусиятлар мужассам бўлган сифатлар жамланмаси намоён бўлади. Алалхусус, компетенция, компетентлик каби тушунчалар – билиш, қўллай олиш, амалда бажара олиш каби тушунчаларига нисбатан янада мукамалроқ, яъни бунда шахсга қаратилган мавжуд муаммоларни сеза олиши, ўз билимдонлигини ҳамон қадар кўрсата олиши, ўзининг мустақил фикрлаши билан уларни тез ва ижобий ечимини топа олиши каби фазилатларни қамраб олади.

Хорижий педагогик тадқиқотлардан маълум бўлишича, “компетентлик” ва “компетенция” каби атамалар фанда илк бор 1960–1970 йилларда пайдо бўлганлиги ҳамда таълим муассасаларининг педагогик назарияси ва амалиётида кенг қўлланилганлиги ҳақидаги бир қатор илмий асосланган далиллар келтирилади.

Энди мазкур тушунчани кенгроқ ўрганишга уриниш қиламиз, бунда нафақат аниқ йўналтирилган билиш ёки кўникмаларни намоён эта олиш, балки тўғри кўзланган стратегия, муносиб ҳаракат ва эмоция, яъни, улкан бошқарувчилик технологияси мавжуд эканлигидан далолат бериб, бир қатор мураккаб муаммо ва жараёнларни комплекс ечимини топа олиш билан боғлиқ талаб этилади.

Шу ўринда қуйидаги хитой мақолини келтириб ўтамиз: “Бир йилга режалаштирганимизда, дон сочамиз. Ўн йилга режалаштирганимизда, дарахт экамиз. Агар бутун умрга режалаштирсак, кишиларни ўқитамиз ва тарбиялаймиз.”²

Ўз соҳа жиҳатидан касбий фаолиятини ташкил этишда долзарб аҳамият касб этадиган компетентликнинг асосий жиҳатлари барча соҳага мос давлат таълим стандартларида ўз аксини топиши, бунда бошқарувчи ва бошқарилувчи билан илиқ муносабатлар, уни тўғри йўлга қўйишнинг турли усул ва шакллари, суҳбат мобайнида устуворлик касб этувчи тилни чуқур эгаллаш, бошқарилувчи ходимлар билан ишни ташкил этиш жараёнлари, кўникмалари, жамоада турли хил маънавий-маърифий тадбирларни ташкил этиш ҳамда ўтказиш каби бир қатор тадбир ва тадорикларни юқори даражада эгаллай билишни қамраб олади.

“Компетентлик”ни таълимда унумли ҳамда кенг қўллаш масаласи буюк философ олим, тилшунос, назариётчи, сиёсий публицист, Массачусет университети профессори, америкалик Аврам Ноам Хомский (1965 йил) томонидан эътироф этилган “компетенция” атамасининг умумий маъносида мазмун моҳият касб этди. Унинг бу қарашлари, бевосита 1996 йил Берн шаҳрида Европа Кенгаши дастури бўйича бўлиб ўтган симпозиумда “компетенция” тушунчасидан илк бора, “ўқув”, “компетентлик”, “қобилият”, “маҳорат” сингари тушунчалар қаторига киритилди. Шунингдек, 1999 йилда Европанинг ривожланган мамлакатлари таълим вазирлари томонидан Болония декларациясида таълим ислохотларининг концептуал асослари сифатида “компетентли ёндошув” масаласига кенг эътибор қаратилди.

²Ишмухамедов Р., Юлдашев М. Таълим ва тарбияда инновацион педагогик технологиялар. – Т.: Ниҳол нашриёти, 2013. -277 Б. 261-бет



Олий таълим тизимидаги ёш кадрнинг касбий компетентлиги – ўз мутахассислигига лойиқлиги, кучли билими, юқори малака ва тажриба соҳиби эгаси, масъулиятлилик каби фазилатларни ундаги раҳбарлик, бошқарувчанлик фаолиятига бўйсундириб олишида намоён бўлади. Ёш раҳбар – ўз йўналишини чуқур ва ҳар томонлама эгаси, ўз касби-корининг ҳақиқий устаси бўлибгина қолмай, балки ўз йўналишида содир бўладиган янгилик ва ўзгаришлар, қолаверса, ихтисосликнинг барча жумбоқларини кенг қўламли эгаси бўлиши лозим.

Таълим тизимидаги кадрларнинг касбий компетентлиги унинг дунёқараши, ҳис-туйғулари, тафаккури ва мулоқотида, шунингдек, маълум фаолият турларида ўз натижасини ва мевасини беради. Бошқарувчи компетентлиги индивидни бутун ҳолича ёхуд унинг айрим кўринишларини, дид ва фаросатнинг юқорилигида тасвирланади. Жумладан, компетентлик раҳбар ёки мутахассис таланти ва юксак истеъдоднинг муҳим ўзаги сифатида намоён бўлади.

Ёш раҳбар кадрнинг касбий компетентлик сифат даражаси тезда шаклланиб оладиган жараён эмас, балки йиллар давомида, билим ва кўникмалар воситасида амалга ошириладиган тажрибалар асосида юзага келар экан. Ваҳоланки, компетентлик аста-секинлик билан, босқичма-босқич ривожлантирилиб ҳамда шакллантирилиб бориладиган жараёндир.

Энди креатив ижодкор индивиднинг ривожланиши бу унинг ўзаро мос ҳолатда бажарилган креатив фаолияти ҳамда ижодий материалларни бунёд этиш йўлидаги тараққий этишининг сифат кўрсаткичларида намоён бўлишини кўрсатиб ўтиш мумкин. Мазкур ҳолатнинг кўриниши ва қамрови даражаси биологик ҳамда социологик хусусиятлари, индивиднинг активлиги ҳамда ижодкорлик меъзонлари, жумладан, мавжуд шарт-шароит, ҳаётининг лозим бўлган ҳамда ихтисослик нуқтаи назаридан турлича воқеа ва ҳодисалар ўлароқ юзага келишига боғлиқ саналади. Турлича шароитларда бошқарувчининг компетентлик даражасини намоён этиши, юқорида таъкидланганидек унинг касбий ва креатив хусусиятларига бевосита боғлиқ ҳолларда кечишини қайд этиш мумкин.

Айниқса, олий таълим тизимидаги ёш кадрларнинг қуйидаги касбий компетентлик даражаларини эгаллашлари лозим саналади:

Ижтимоий компетентлик – ижтимоий муносабатларда фаоллик кўрсатиш кўникма, малакаларига эгалик, касбий фаолиятда субъектлар билан мулоқотга кириша олиш.

Креатив компетентлик – касбий-раҳбарлик фаолиятга нисбатан танқидий ва ижодий ёндашиш, ўзининг ижодкорлик малакаларига эгаллигини намоён этиш олиш.

Ҳуқуқий компетентлик – таълимнинг, бошқарувнинг ҳуқуқий норматив ҳужжатларини, қонунчилик нормаларини билиш ҳамда бошқарув фаолиятида самарали фойдалана олиш, локал норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ишлаб чиқиш, қонунчилик нормалари доирасида қарорлар қабул қилиш.

Раҳбар компетентлиги – бошқарув фаолиятидаги реал вазиятларда учрайдиган бошқарув муаммо ва вазифаларнинг самарали ечимини таъминлайдиган методик усуллар, замонавий бошқарув технологиялари, педагогик-психологик диагностика (сўров, индивидуал ва гуруҳли интервью) технологиялари, самарали бошқарув



мулоқотини ташкил эта олиш ва доимий такомиллаштириб бориш, гуруҳда соғлом психологик муҳитни яратиш, бошқарув вазиятларига мос ҳолда самарали услубларни қўллаш олиш, музокаралар олиб боришнинг педагогик-психологик жиҳатларидан фойдалана олиш, вақт менежменти, кичик гуруҳлар ва лидерлар билан муносабатни шакллантириш, бошқарув жараёнида назоратни такомиллаштириш.

Ахборот компетентлиги – раҳбарнинг замонавий ахборот-коммуникация технологиялари воситасида шахсий ва бошқарув фаолияти билан боғлиқ маълумот, ахборотларни излаш, таҳлил қилиш, баҳолаш ва зарурий ахборотларни соҳага йўналтириш, мустақил ижодий ишларни ташкил этиш, бошқарув фаолиятини доимий ривожлантириш.

Коммуникатив компетентлик – яқка шахс, жамоани бошқариш жараёнида самарали мулоқотни таъминлаш, турли хил кичик гуруҳларнинг ўзига хослигидан келиб чиқиб, уларни бошқариш, горизонтал ва вертикал коммуникация йўналишларида самарали бошқарув мулоқотини ташкил этиш, хорижий ҳамкорлар билан мулоқотнинг этикетларини сақлаш, толерантлик, муомалада юксак нутқ маданиятига эга бўлиш, гуруҳда ижобий раҳбар имиджини шакллантириш, ёзма фикрларни мулоқот жараёнида етказа олиш, оғзаки фикрларни ёзма тўғри баён қилиш, гуруҳ олдида чиқиш қилиш одобини ўзлаштириш, самарали музокаралар олиб бориш.

Шу муносабат билан ёш раҳбар кадрларнинг касбий компетенцияси турлари қуйидагилар:

Стандарт компетенция – ушбу фаолиятга оид доимий ва одатий вазифаларни бажариш қобилияти.

Асосий компетенция – ушбу фаолиятга оид инновацион вазифаларни бажариш қобилияти.

Етакчи компетенция – касб фаолиятининг янги турларини ярата олиш қобилияти. Ходимларни белгиланган мақсадларга эришиш учун меҳнат қилишга сафарбар эта олиш қобилияти.

Таълим тизимидаги ёш кадрларнинг касбий компетентлиги қуйидаги қисмлардан таркиб топади: психологик компетентлик, педагогик артистизм компетентлиги, методологик компетентлик, хабардорлик компетентлиги, тадқиқий компетентлик, бошқарув компетентлиги, умумпедагогик компетентлик, креатив компетентлик, таълимий компетентлик, рефлексив компетентлик, коммуникатив компетентлик, ижтимоий-маданий компетентлик, ҳамкорлик компетентлиги, методик компетентлик, ташкилотчилик компетентлиги каби ёш раҳбар кадрларнинг юксак даражадаги ўз касбининг билимдонлик даражаларини ташкил этади.

Ёш кадрларни бошқарувчиликдаги касбий компетентлигининг ривожланиб боришини қуйидаги беш босқичда кўриш мумкин, булар қуйидагилар:

- 1) қобилиятни аниқлаш;
- 2) тарбиялаш ва шакллантириш;
- 3) чиниқтириш (кичик ҳажмдаги топшириқлар бериш);
- 4) ишонч (мустақил раҳбарлик лавозимига тайинланиш);
- 5) раҳбарлик чўққиси каби босқичларни қамраб олади.



Замонавий бошқарувчи, яъни ёш раҳбар кадрнинг касбий компетентлигида бошқаришнинг қуйидаги мавжуд бўлган вазифаларда кўриш мумкин: жумладан, режалаштириш, ташкиллаштириш, таҳлил қилиш, асослаш (мотивация), назорат қилиш каби вазифаларидан иборат.

Юқорида қайд этилган вазифаларни бирма бир таҳлил қилар эканмиз, авваламбор унинг ҳар бирига эътибор бериб ундаги мақсад ва вазифаларни ёш раҳбар кадр теран англаб олиши талаб этилади. Ёш раҳбар кадрнинг биринчи галдаги мақсади, бу келтирилган вазифаларни ўзаро уйғун ва мутаносиб даражада амалга оширишни таъминлаш орқали ташкилотни бир мақсад сари йўналтиришга катта эътибор қаратилади.

Энди **режалаштиришнинг** вазифаси илк ўринда ёш кадрнинг раҳбар сифатида ўз ташкилотининг мақсади, вазифалари, амалга ошириш жараёни, фаолият натижаларини аниқлаши ва белгилаши зарур.

Ташкиллаштириш белгиланган вазифалар, иш ҳажми, унга кетадиган вақтни ҳисобини аниқ белгилаб олиши, яъни ташкилот турли бўлимларидаги мавжуд имкониятлардан оптимал даражада фойдаланишдир.

Бошқарувчи ҳалқилиши шарт бўлган юмушнинг бошланиш жараёнидан бошлаб охирига қадар **таҳлил қилиши** мақсадга мувофиқ. Бунда ташкил этилаётган маълум бир вазифа ёки олинадиган натижанинг айрим ҳолларда учрайдиган етишмовчилик ёки эҳтиёжни ўз вақтида ҳал қилиш имконини беради. Ёш кадр кўзланган стратегик мақсадларни ҳал қилиш йўлида ҳар қандай кичик деталларни инобатга олиб, унда содир бўлаётган ёки аниқланган камчиликларни ўз вақтида бартараф қилиб боришига ишончли, шу билан бирга асосли исбот ва асосли далиллар ўз вақтида шарт саналади. Шу муносабат билан, ёш раҳбар томонидан ташкил этилган ишлар аниқ кўзланган ҳамда ўзаро қиёсий таҳлиллардан иборат бўлиши эътибордан четда қолмаслиги талаб этилади. Раҳбардаги бошқарувчилик хусусиятлари ундаги назорат қилиш вазифасини (давлат) мавжуд қонун ҳамда меъёрий ҳуқуқий ҳужжатларда акс эттирилган талаб ва вазифалар орқали амалга ошишини таъминлайди.

Бошқарувда ёш кадр айрим зарурий вазифаларни удалай олиши билан бир қаторда, ҳар қандай меҳнат фаолияти давомида раҳбар компетенлиги хусусиятларини ўзида мужассам эттира олиши талаб этилади.

Олий таълим тизимидаги ёш кадр раҳбарнинг юсак савиясини намоён этувчи қуйидаги компонентлар раҳбар компетентлигининг янада ёрқинроқ кўрсатиб беради:

Билимдон раҳбарлик, ташкилотчи раҳбарлик, изланувчан раҳбарлик, адолатли раҳбарлик, коммуникатив раҳбарлик, юсак маънавиятли раҳбарлик, бошқарув назоратини ўз вақтида ўрнатиш, ўз ҳиссиётларини жиловлай олиш маданияти, педагогик деонтология (касбий одоб-ахлоқ) эътибор қаратиши, меҳнатни илмий асосда ташкил этадиган раҳбар, истиқболли раҳбар, инновацион фикрлай оладиган раҳбар, андрогогик маълумотларга эътибор берган ҳолда иш олиб борадиган раҳбар, педагогик маҳоратли раҳбар, фидойи раҳбарлик, жараёнларни лойиҳалаштира оладиган раҳбар, ижодкор раҳбар, педагогик технологиялардан ўз вақтида хабардор раҳбар, бошқарувда педагогик квалиметрияни билиш, ғоявий-сиёсий етук раҳбар, талабчан раҳбар, раҳбар дунёқарашининг кенглиги, ўзига ишонч уйғота оладиган



раҳбар, ташаббускор раҳбарлик, креатив фикрлайдиган бошқарувчилик хусусиятига эга раҳбарлик, юқори имиджга эга раҳбар, актёрликни ўз вақтида қўллай оладиган раҳбар, нотиклик маҳоратига эга бўлган бошқарувчи раҳбар, инновацион бошқарувчанлик, қарор қабул қилишда вариативлиликни инобатга оладиган раҳбар, қонун доирасида иш олиб борадиган раҳбар, мантиқий фикрлаш доираси теран раҳбарлик, гуруҳни ўз ортидан эргаштира оладиган раҳбар-бошқарувчи, сабр-тоқатли раҳбарлик, нуфузли ва ишончли раҳбарлик, ватанпарвар раҳбарлик, принципиал раҳбарлик, юксак истеъдод ва етакчилик қобилиятига эга бўлган раҳбар, садоқатли раҳбар, касбий рефлексия, меҳнатга ижодий муносабатда бўла оладиган раҳбарлик, ғоялилик, бир сўзли раҳбарлик, янгиликларни тез қабул қила оладиган раҳбар, натижани олдиндан кўра оладиган раҳбар, масъулиятлилик ва қатъиятли раҳбарлик билими ва маданиятига эга ҳар қандай раҳбарнинг компетентлиги компонентлари бошқарувчи раҳбарнинг илғор ва юксак даражали эканлиги билдирувчи омиллар сирасини таъминлайдиган мавқега эга саналади.

Олий таълим тизимидаги ёш кадрларга қўйиладиган асосий талаблар қўйидагича бўлиб, бунинг ҳар бир раҳбар ўз амалий тажрибасида тўла намоён эта олиши лозим ҳисобланади. Булар:

- 1) ишда тўғри йўлни танлай олиш, вазиятни раҳбарларга хос таҳлил қила билиш;
- 2) вазиятдан тўғри чиқа билиш, ҳар бир ишга ижодий ёндошиш;
- 3) ўзининг шахсий ибрати, ишга бўлган муносабати билан педагогик гуруҳни ўз ортидан эргаштира билиш;
- 4) педагогик маҳорат ва бошқара олиш маҳорати, фан ютуқларини ўзлаштириш;
- 5) янги ғоялар, ички имкониятларни қидириб топиб, уни амалиётга татбиқ этиш;
- 6) умуммаданиятчилик, зиёлилик, миллий қадриятларни қадрлаш;
- 7) жаҳон маданияти дурдоналаридан хабардорлик, дунёқарашнинг кенглиги;
- 8) меҳрибонлик, инсонпарварлик, шахсни ҳурмат қилиш;
- 9) ҳар бир педагог ходимга унинг характери, имкониятлари ва эҳтиёжидан келиб чиқиб вазифа бериш;
- 10) гуруҳ ишончига кириш, айтилган фикр, таклиф, қабул қилинган қарорнинг ўз вақтида бажарилишига эришиш;
- 11) педагогик гуруҳ, таълим олдида турган вазифалар, мақсадлар, истиқболни аниқ белгилаш;
- 12) одамлар билан ўзаро самимий муносабат ўрнатиш, мулоқотга киришиш, гуруҳни ишонтира билиш;
- 13) ёрдам бериш, ходимлар кайфиятини кўтариш, ихтиёрий-мажбурий ўз орқасидан эргаштириш;
- 14) ҳар бир ишнинг муқобил вариантларини эътиборга олиш ва амалга ошириш;
- 15) мантиқли, қисқа, лўнда, образли фикрлай билиш, фикрни қиёмига етказиш, ўз сўзамоллиги билан суҳбатдоши (ёки гуруҳ) қалбига кириш кабилар раҳбарда мужассам бўлмоғи керак;
- 16) фидойилик, масъулиятчилик, поклик, қатъиятчилик, журъатчилик, гуруҳи манфаати йўлида жонкуярлик кўрсатиш;



- 17) меҳнатсеварлик, адолатлилик, ўзига ва ўзгаларга талабчанлик кўрсатиб, барчага намуна бўлиши;
- 18) педагогларга кўпроқ эркинлик ва мустақиллик бериши, уларнинг ҳар бир қадамини назорат қилишдан сақланиши;
- 19) янгиликларни жорий қилаётганда йўл қўйган хатоларини кечириши, уларни ўзлари тўғрилаши учун вақт ва имконият бериши;
- 20) педагог ходимларга сушт, шижоатсиз, мужмал топшириқлар бермаслик каби хислатларни ўзида мужассам этади.

Ёш раҳбар кадрга қўйиладиган **функционал талаблар** қуйидагилардан иборат бўлади:

- 1) бошқаришни назарий асосларини билиш;
- 2) маъмурий ва ўқувчи-ёшлар билан ишлаш;
- 3) ҳуқуқий-меъёрий ҳужжатлар билан ишлаш;
- 4) молиявий фаолиятни тўғри ташкил қилиш;
- 5) педагогик-психологик таъминотни тўғри ташкил қилиш;
- 6) ўқув-тарбия жараёнини ташкил қилиш;
- 7) ҳамкорлик ишларини ташкил этишни билиш;
- 8) буйруқларни бажаришни такомиллаштириб бориш;
- 9) моддий-техник базани бойитиб бориш.

Энди олий таълим тизимидаги ёш раҳбар кадрларининг бошқариш услублари ҳақида бироз тўхталиб ўтамиз. Бунда турли манбааларга таянган ҳолда бошқариш услублари ҳақидаги айрим терминларни изоҳ бериб чиқамиз.

Авторитар бошқариш – ҳокимлик, ўз ҳукмини ўтказувчи, буйруқбозлик, кўрсатмалар бериш ва жазолаш, нодемократик усуллардан фойдаланган ҳолда таъсир этишга мойилликдир. Раҳбар маъмурий услубларга таянган ҳолда бошқарувни амалга ошириш орқали қаттиқ қўллик билан мустақиллик бермасдан бошқаради. Авторитар раҳбарлик услубининг афзаллик томонлари ишлаб чиқариш унумдорлиги юқори бўлади ва гуруҳда қаттиқ тартиб ўрнатилади.

Демократик бошқариш – фикрларни инobatга олган ҳолда бошқарув фаолиятини амалга ошириш. Коллегиал қарор қабул қилиш демократик бошқарув услубига хосдир.

Либерал бошқариш – муросасозликка асосланган. Раҳбар ташаббускор бўлмайди ва ҳис туйғулар, эҳтиёжлар инobatга олинмайди.

Жамиятни маълум бир жараёнда ёки тизимда бошқариш ҳар қандай социал турмуш тарзидан келиб чиқадиган зарурий фаолиятдир. Бошқаришнинг асосий мақсади - меҳнат аҳлининг моддий ва маънавий эҳтиёжларини қондириш учун ишлаб чиқаришни ва шу аснода барча ижтимоий муносабатларни тараққий эттиришдан иборат.

Бошқарув тараққиётнинг ҳар қандай босқичида жамиятга хос бўлган ички хусусиятдир. Бу хусусият умумий характерга эга. Бу хусусият ижтимоий гуруҳ меҳнатида, турмуш ва меҳнат жараёнида кишиларнинг ўзаро алоқада бўлиши, ўз моддий ва маънавий фаолиятининг маҳсулотини алмаштириш заруриятидан келиб чиқади.



Жамиятни ёхуд бирор бир жамоани бошқариш, авваламбор унинг бошқарувчисини аниқлаб олиш билан белгиланадиган мушкул вазифалар сирасига кирадиган жараён саналади. Маълумки, бир жамоа, тизим ёки бир гуруҳни бошқариш учун унга бошқарувчи ёки раҳбар тайинлаш азалдан муаммо сифатида эътибор қаратиб келинганлиги – бу тарихий жараён саналади.

Шуни инобатга олиб, “персонал”, “бошқарув”, “менежер”, “тартибга солиш”, “тизим” каби атамалар ҳақида мулоҳаза юритган қадимги нотик ва олимлар фикрларини эътироф этиш мумкин. Эрамининг III – IV асрларида яшаб ўтган грек ёзувчиси Ксенофонт бошқариш омилини ўзгача бир санъат тури сифатида қайд этган бўлса; XI – XII асрларда Тус шаҳрида яшаб ижод этган буюк файласуф олим Абу Ҳомид Муҳаммад ал-Ғаззолий эса, ўз навбатида бошқарувчига қўйиладиган юксак талабларни эътироф этади; 1856-1915 йилларда яшаб ижод этган америкалик машҳур инженер олим, фахрий доктор Фредрик Уинслоу Тейлорнинг “кадр”, “ходим” “менежмент” каби атамаларнинг ўзига хос асосланишига урингани, менежернинг ишига доир асосий жиҳатларни изоҳлаб берганлигини кўриш мумкин.

1841-1925 йилларда яшаб, ижод этган франциялик тоғ инженери, амалий ва назарий менежмент асосчиси, олим Анри Файолнинг таъкидича, бошқарувчилик тамойилларини эътироф этиб, бошқарувчилик ва менежментликка алоҳида фан сифатида ўқитилишини илгари сурганлигини қайд этиб ўтиш мақсадга мувофиқ. Шунингдек, 1880-1949 йилларда яшаб ижод этган австралиялик психолог ва социолог олим Элтон Джорж Мейонинг “гуруҳни шакллантиришга интилишнинг социологик концепциясини яратганлиги билан бошқарув ва бошқарилув омилининг фан сифатида эътироф этилишини” таъминлаб берди.

Академик Қ.Х.Абдураҳмоновнинг таъкидлашича, “персонални бошқариш ёки персонал менежменти дейилганда ҳам алоҳида менежерлар, ҳам умуман бошқарув бутун аппаратининг фаолият турлари, энг аввало бошқарув фаолияти тизими тушунилади”³ деб эътироф этади.

Демак, одамларни бошқариш – бу бир бутун ижтимоий-иқтисодий тизимда инсон омилининг роли ҳақидаги билимлар мажмуи саналар экан. Одамларни бошқариш инсон хулқ-атвори ҳамда унинг сифат кўрсаткичларини ифодаловчи барча фаолият кўринишлари ва йўналишларидан иборатдир.

Ўқувчи-ёшларни бошқариш жараёнида улардан нисбатан юқори натижага эришиш, бу, олий таълим тизимидаги ёш кадрларни бошқаруви жараёнида охир оқибат юксак натижаларни кўзлаб, унга интилиш ва бу йўлда аниқ мақсадлардан оқилона фойдаланишни назарда тутган ҳолда ўзгартиришга қаратилган узлуксиз жараёндир. Айни вақтда, фаолият олиб боришнинг пировард натижаси юқори масъулият ҳисси, жамоа психологияси, юқори малака, мулкдорлик туйғусига эга бўлган индивидни шакллантиришдан иборат.

Олий таълим тизимида, ўқувчи-ёшларни бошқариш ёш раҳбарнинг функционал вазифаларидан энг асосийси, уларни шакллантиришда, уларни танлаш ва имкониятларидан унумли фойдаланиш, уларнинг малакаларини мунтазам равишда

³Абдураҳмонов Қ.Х. ва бошқалар. Персонални бошқариш. – Т.: Шарқ нашриёти, 1998. – Б. 271.



ошириб бориш, уларнинг хизматларига белгиланган норматив ҳужжатлар асосида маош белгилаш ёки ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ва бошқа шу каби функционал вазифаларини тўлиқ англаб етишлари англанилади.

Дарҳақиқат, бозор иқтисодиёти мунтазам равишда ўзгариб, янгиланиб туриши табиий ҳол, албатта. Шу муносабат билан, ҳар қандай олий таълим муассасалари ҳам бозорга рақобат бардош бўла олмас экан, ўз нуфузи ва даражасини йўқотиб бораверади. Шунинг учун ҳар қандай олий таълим тизимидаги ёш кадр рўй бераётган янгиликлар, ўзгаришлар билан ҳамнафас касбий компетентлиги ривожланишига ҳамда юксалишга юз тутмас экан бундай олий таълим ёш кадри ўз навбатида ривожланишдан ортга қолган ҳисобланади. Шундай экан, ҳар қандай ўзгаришларга ҳар бир олий таълим тизимидаги ёш раҳбар кадр ўзининг касбий компетентлиги ҳамда креатив фикрлаши билан мазкур олий таълим тизимининг ривожига хизмат қилиши шарт.

References: