

ОЛИЙ ТАЪЛИМ ТАШКИЛОТЛАРИ ТАЛАБАЛАРИНИНГ МЕНЕЖЕРЛИК КЎНИКМАСИНИ РИВОЖЛАНТИРИШДА ВА ЕТАКЧИЛИК ҚОБИЛИЯТЛАРИНИ ЎСТИРИШДА ЗАМОНАВИЙ ЁНДАШУВЛАРНИ ШАКЛЛАНТИРИШ

Тожибаева Назокатхон

Тошкент давлат педагогика университети в.б доценти, PhD

<https://doi.org/10.5281/zenodo.6529264>

Аннотация. Мазкур мақолада олий таълим жараёнида талабаларда менежерлик кўникмаларини ривожлантириш, касбий маҳорати ва етакчилик қобилиятларини ўстириш ишларини амалга оширмай туриб бошқарув муаммоларининг ҳал этилишини тасаввур қилиб бўлмаслиги, бундай ёндашувнинг жорий этилиши бошқарувда тасодифий ва қутилмаган ҳолатларнинг олдини олишга хизмат қилиниши борасида муҳокама қилинган ва асосланган. Компетенциявий ёндашувда бўлажак тарбиячиларда касбий лаёқатлилилик ва бошқарувчилик сифатларини шакллантириш кўзда тутилган.

Калит сўзлар: менежерлик, лидерлик, компетенция, Мастер класс, конференция, вебинар, педагогик маҳорат, салоҳият, креатив жиҳатлар.

ФОРМИРОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ПОДХОДОВ В РАЗВИТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ НАВЫКОВ И ЛИДЕРСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ СТУДЕНТОВ ВУЗА

Аннотация. В данной статье рассматривается и аргументируется, что невозможно представить решение управленческих задач в высшей школе без развития у студентов управленческих навыков, профессиональных навыков и лидерских качеств, внедрение такого подхода служит предотвращению аварий и непредвиденных событий в управлении. Компетентностный подход предусматривает формирование у будущих педагогов профессиональных компетенций и управленческих качеств.

Ключевые слова: управление, лидерство, компетентность, Мастер-класс, конференция, вебинар, педагогическое мастерство, потенциал, творческие качества.

FORMATION OF MODERN APPROACHES TO THE DEVELOPMENT OF MANAGEMENT SKILLS AND LEADER ABILITIES OF UNIVERSITY STUDENTS

Annotation. This article discusses and argues that it is impossible to imagine the solution of managerial problems in higher education without developing students' managerial skills, professional skills and leadership qualities, the introduction of this approach serves to prevent accidents and unforeseen events in management. The competence-based approach provides for the formation of professional competencies and managerial qualities in future teachers.

Key words: management, leadership, competence, Master class, conference, webinar, pedagogical skills, potential, creative qualities.

Замонавий педагогика фани бошқарув ғояларини ҳар томонлама, турли нуқтаи назардан асослаш ва уларни таълим амалиётига татбиқ этишининг йўл-йўриқларини ишлаб чиқади. Олий таълим жараёнида талабаларда менежерлик кўникмаларини ривожлантириш, касбий маҳорати ва етакчилик қобилиятларини ўстириш ишларини амалга оширмай туриб бошқарув муаммоларининг ҳал этилишини тасаввур қилиб бўлмайди. Бундай ёндашувнинг жорий этилиши бошқарувда тасодифий ва қутилмаган ҳолатларнинг олдини олишга хизмат қилади. Компетенциявий ёндашувда бўлажак тарбиячиларда касбий лаёқатлилик ва бошқарувчилик сифатларини шакллантириш кўзда тутилади.

Олий таълим муассасасини тамомлаб ишга келган янги педагог ўзининг салоҳияти, билими, менежерлик қобилияти, ишга нисбатан маъсулият билан ёндошувига қараб ўз ўрнини топадилар. Айрим ҳолларда эса таълим муассасасининг педагоглари ёш мутахассисга ўз таъсирини

ўтказадилар. Жамоадаги педагогларнинг интилувчанлиги, ташаббускорлигига ёки лоқайд, ишбилармонлиги ёш педагогга таъсир қилиши мумкин.

Мактабгача таълим ташкилотига янги келган ёш мутахассислар педагог-педагоглар фаолияти, уларнинг лавозим мажбуриятлари, касбига бўлган маъсулияти ва жамоадаги муҳитни англамагунича турлича тасаввурга эга бўладилар. Ёш педагоглар таълим ташкилотига қўйилаётган талабларни бажаришлари учун қай даражада билим, малака ва компетенция муҳимлигини англашлари зарур. Мактабгача таълим ташкилотида ёш кадрларнинг касбий салоҳияти ва касбига бўлган муносабатларини ижобий бўлишида раҳбарларнинг бошқарув услуби ҳам таъсир қилади. Ёш мутахассислар жамоадаги муҳитни ўрганиб, чуқур таҳлил қилиб, хулоса чиқарган ҳолда истиқболдаги фаолиятини режалаштиради.

Амалий тажрибаларимиз аксарият ёш педагоглар анча муддатгача мактабгача таълим ташкилотидаги ижтимоий-психологик шароитга мослашишда қийинчиликка дуч келаётганликларини кўрсатди. Айрим ёш мутахассисларни жамоага мослаша олмасдан педагогик қобилиятга эга бўлишига қарамай, бошқа соҳаларда ишлаш учун касбий фаолиятдан воз кечмоқдалар. Бундай вазиятларнинг юзага келиши турли сабабларга боғлиқ. Айрим мактабгача таълим муассаларида янги келган педагоглар билан директор ва педагогик жамоа аъзолари ижобий муносабатда бўлмаслиги мумкин. Ёш мутахассиснинг изланиши, билими, ўз фанига бўлган қизиқиши туфайли жамоа ва ўқувчилар ўртасида тез обрў топаётганидан хурсанд бўлиш ва уни қўллаб-қувватлаш ўрнига унинг тажрибаси етарли эмаслигини рўқач қилишади. Педагогик кенгашларда ёш мутахассисларга танбеҳ бериш ва уялтириш натижасида уларни таълим муассасасида ишламасликларига сабаб бўлади. Ёш мутахассисларда тажриба, кўникма ва компетенция етарли даражада шаклланмаганлиги сабабли касбий фаолиятни ташкил этишларида муаммолар юзага келади натижада улар жамоага тез мослаша олмайдилар.

Раҳбар ёки ўқитувчилар томонидан ўз вақтида методик ёрдам кўрсатилмаслиги, уларга берилган ўқув юктамаларининг камайтирилиши ҳам сабаб бўлади. Ёш педагогларга методик кўмак берилмаслиги ва жамоани кўллаб-қувватламаслиги уларни касбий фаолият юритишларига тўсқинлик қилади. Ёш мутахассисда соҳасига оид кўникма ва компетенциялар шаклланади. Таълим ташкилоти директори жамоадаги ҳар бир педагогнинг касбий сифатлари ва лаёқати, ишга бўлган маъсулиятини инобатга олиб дифференциал ёндашиши лозим. Педагогик жамоа билан янги келган мутахассисларнинг ўзаро мулоқотини кузатиш орқали ўрганади. Раҳбарлар йиллик иш режасига ёш мутахассислар фаолиятини ўрганиш ва методик маслаҳатлар кўрсатишни киритиб, шу режа асосида улар фаолиятини мониторинг қилади. Бу эса жамоада сифатли таълимни ташкил этиш воситаси бўлади.

Илмий адабиёт ва тадқиқотларни ўрганиш натижасида мактабгача таълим йўналиши талабаларида менежерлик кўникмасини ривожлантириш мақсадида қуйидаги илмий тавсиялар шакллантирилди:

- битирувчи талабалар билан илғор тажрибали устозлар ўртасида учрашувлар уюштириш;
- ёш мутахассисларнинг педагогик фаолиятга тайёрлашга йўналтирилган тренинг ва “Мастер класс”лар ташкил этиш;
- ёш мутахассислар учун педагогик маҳоратни шакллантиришга оид видео ва аудио маҳсулотлар тайёрлаш ва бинар семинарлар ўтказиш;
- педагогик маҳоратни ривожлантиришга қаратилган конференция ва вебинарлар ташкил қилиш;
- педагогларнинг олий таълим муассасаси ва ҳудудий малака ошириш марказлари профессор-ўқитувчилари билан мунтазам алоқаларини йўлга қўйиш;
- уларни ўқув машғулотларига тайёргарлигини кузатиш ва машғулот ўтиш методларини ўрганиш;

- машғулотларни самарали ташкил этиш учун ахборот технологиялари билан таъминлаш;
- илмий мақолалар тайёрлаш ва нашр этишларига методик ёрдам кўрсатиш;
- очик дарслар ташкил этиш ва жалб қилиш;
- олимпиада ва турли хил интеллектуал танловларда иштирок этишга йўналтириш;
- фанига оид илмий изланишлар олиб боришга қизиқтириш ва зарурий шароитларни яратиш;
- мутахассислик бўйича ишлаб чиқилган методик ишланмаларни оммалаштириш ва рағбатлантириб бориш.
- бўлажак тарбиячиларнинг касбий компетентлигини шакллантириш орқали уларда бошқарувчилик ва етакчилик сифатларини шакллантириб бориш.

Бўлажак тарбиячиларда менежерлик кўникмаларини шакллантириш бевосита касбий компетентлик билан узвий равишда олиб борилади. Ўз касбининг сир-асрорларини яхши билган мутахассисдан малакали раҳбар, лидер, салоҳиятли менежер етишиб чиқиши мумкин. Зеро, таълим соҳасида касбий компетентликка, касбий этикага эга бўлган менежер бошқарув соҳасида ҳам улкан натижаларга эришади.

Таълим муассасаларидаги педагогларнинг салоҳияти мазкур муассаса директорларининг рейтингини оширувчи энг муҳим мезонлардан бири саналади. Шундай экан, интеллектуал даражаси юқори, тажриба ва малакага эга, ўз фанини чуқур биладиган, креатив ва ташкилотчи педагогларни қўллаш, уларга комфорт муҳит яратиш, илмий фаолият билан машғул бўлишлари учун яқиндан ёрдам бериш лозим. Ёш педагогларни илғор тажрибали устозларга бириктириш, ёш мутахассисда ўзи танлаган соҳага муҳаббат ва келажакка бўлган ишонч руҳиятини уйғотиш долзарб масала

бўлиб, мактабгача таълим ташкилотларига лидер мутахассисларни жалб этишда ўз самарасини беради.

Шу ўринда касбий билим, компетенциявий ёндашув, касбий фаолиятга тайёрлаш ҳамда таълимни бошқариш масалалари бўйича турли даврларда изланиш олиб борган педагогларнинг ишларини кўриб чиқамиз.

М.Б.Ўразова “Бўлажак касб таълими педагогини лойиҳалаш фаолиятига тайёрлаш технологиясини такомиллаштириш” мавзусида тадқиқот олиб бориб, педагогика фанларини ўрганишда бўлажак меҳнат ўқитувчисининг касбий тайёрлаш моделини такомиллаштирган. Бўлажак педагогнинг тайёрлигини босқичма-босқич шакллантириш механизмларини ишлаб чиққан.

Ў.Қ.Толипов “Олий педагогик таълим тизимида умуммеҳнат касбий кўникма ва малакаларни ривожлантиришнинг педагогик технологиялари” мавзусидаги тадқиқотда педагогик технологияларнинг ўрни ва уни таълим жараёнига қўллашнинг муҳим томонларини тадқиқ қилган.

Бўлажак тарбиячи-педагогларнинг касбий компетентлигини шакллантириш орқали талабаларнинг менежерлик кўникмасини ривожлантириш ҳамда бошқарув соҳаида кўзланган натижага эришиш мумкин.

Хорижий педагогикада компетентли ёндашув моҳиятининг назарий таҳлили кўрсатишича, ўргатиш зарур бўлган фаолият, хулқ намуналарини ишончли ва валид ифодалаш асосида таълим мазмунини ишлаб чиқишни назарда тутувчи касбий-амалий таълим аввалдан конструктивизм ва бихевиоризм фалсафасига асосланган

Э.Ф.Зеернинг фикрича, компетентли ёндашув – бу таълим мақсадлари – векторларига устувор йўналганлик – бу таълим олиш қобилияти, ўз-ўзини аниқлаш (ўз-ўзини детерминацияси), ўз-ўзини актуаллаштириш, ижтимоийлашув ва индивидуаллигини ривожлантириш. Мазкур мақсадларга эришишнинг инструментал воситалари сифатида умуман янги таълим

компонентлари: компетентлик, компетенциялар ва ижтимоий-касбий сифатлар – касбий таълимни модернизациялаш кўрсаткичлари ҳисобланган асосий малакалар хизмат қилади. Мазкур кўрсаткичлар тавсифи В.И.Байденко, Г.И.Ибрагимова, В.А.Кальней, А.М.Новикова, М.В.Пожарской, С.Е.Шишова ва бошқалар ишларида берилган.

Бизнинг тадқиқот ишимизда компетентли ёндашув олий таълим муассасасида талабаларни менежерлик кўникмасини таълим шароитларида ривожлантириладиган ўқитувчи касбий компетентлигининг тузилмавий компонентларини аниқлаш учун қўлланилади. Бу айниқса, бўлажак тарбиячиларнинг касбий компетентлигини шакллантириш муаммосини ҳал этишда муҳим ўрин тутди.

Мана шу тарзда, компетентли ёндашув асосида бўлажак мактабгача таълим ташкилоти тарбиячиларининг касбий компетентлигини шакллантириш жараёнини ҳар томонлама тадқиқ этиш орқали менежерлик кўникмасини ривожлантириш имкони яратилади. Қуйида «компетентлик», «касбий компетентлик», «ўқитувчининг касбий компетентлиги» тушунчалари моҳиятини аниқлашга асосий ёндашувларни таҳлил қиламиз (1.1-расмга қаранг).



1.1-расм. Копетентли ёндашув асосида касбий шакланган бўлажак раҳбарни тарбиялаш жараёни

Адабиётларни ўрганиш натижалари асосида «компетентлик» тушунчасининг фалсафий ва психологик луғатлардаги талқини мавжуд эмаслиги; баъзи муаллифлар психологик-педагогик адабиётларда «компетентлик» ва «компетенция» тушунчаларини ажратмаслиги аниқланди.

«Компетенция» ва «компетентлик» тушунчаларини фарқлаш учун мазкур тушунчалар рус тили атамалар луғатида, бошқарув бўйича атамалар луғати ва бошқаларда қандай ифодаланганлигини таҳлил қиламиз. «Компетенция» тушунчаси луғатларда қуйидагича талқин этилади:

- бу муайян орган ёки мансабдор шахснинг қонун билан, мазкур орган устави ёки бошқа қоидалар билан белгиланган ваколатлари (ҳуқуқ ва мажбуриятлари) йиғиндиси;

- кимдир яхши хабардор бўлган масалалар соҳаси;

Мазкур таърифлардан кўришиб турганидек, компетенция тушунчаси турлича талқин этилади.

Б.Ходжаевнинг фикрича компетенция (лотинча сўз бўлиб, эришаман, тўғри келаман маъноларини билдиради)-субъектнинг мақсадга эришишида ташқи ва ички заҳираларни самарали бирга ташкил қила олишига тайёрлиги, бу субъектнинг муайян касбий масалаларини еча олишга бўлган қобилиятидир.

Н.М.Муслимовнинг фикрича инглизча “competence” тушунчасининг луғавий маъноси “қобилият” демакдир, бироқ компетенция атамаси билим, кўникма, маҳорат ва қобилиятни ифода этишга хизмат қилади.

Н.В.Тарасова “компетенция” тушунчасини “муаммони ҳал этиш учун билим ва вазият, билим ва ҳаракат ўртасида алоқадорликни таъминлаш имконини берадиган билим, қадриятлар, лаёқатларга асосланган умумий қобилият” сифатида талқин этади.

Муаллифлар нуқтаи назарлари асосида олимларнинг фикридан келиб чиққан ҳолда, компетенция инсоннинг мавжуд билим ва ҳаётий тажрибаларга таянган ҳолда маълум бир муаммони ҳал этишга доир қобилият, деган хулосага келиш мумкин.

Демак, бизнинг фикримизча ҳам компетенция инсонга нафақат касбий, балки унинг бутун ҳаётий фаолияти давомида керак бўладиган қобилиятлар

йиғиндисидир. Уларни тўла эгалламай туриб ҳеч бир мутаххасис ўз педагогик фаолиятини муваффақиятли юрита олмайди.

Компетенциянинг турларини таснифлашга доир хилма хил ёндашувлар мавжуд. Жумладан, Н.А.Муслимов ва М.Б.Уразовалар касбий таълим нуқтаи назаридан компетенцияларни қуйидаги турларга ажратади:

махсус компетенция-касбий фаолиятини эгаллаш ва ўз-ўзини ривожлантириш;

ижтимоий компетенция – биргаликдаги фаолият, ҳамкорликда ишлаш, маъсулият ҳисси ва жавобгарлик:

шахсий компетенция- ўзини мустақил намоён қилиш ҳамда мустақил изланиш, касбий деформацияларга қарши туриш кўникмаларини эгаллаш;

индивидуал компетенция – соҳа доирасида билимларини мустақил қўллаш ва ривожлантириш методларини танлаш, шахсий ўсиш, мустақил реабилитация қилишга тайёргарлик;

асосий компетенциялар – мослашувчанлик ҳамда самарали фаолият учун муҳим бўлган шахснинг соҳалараро билим, қобилият ва кўникмалари

Демак, компетенцияларнинг ҳар бир тури педагогларнинг узлуксиз равишда ривожланиб боришини таъминловчи кўникма, малака ва қобилиятлари йиғиндисидир.

О.Ҳайитов ва Н.Умаровалар кластер ёндашуви асосида компетенцияларни қуйидагича гуруҳлашни таклиф этишади:

ахборотлар билан ишлашга доир компетенциялар: ахборотларни йиғиш ва таҳлил этиш, ахборотларни қайта ўзгартириш;

муваффақиятга эришишга доир компетенциялар: режалаштириш, фаолиятни ташкиллаштириш, натижаларни таҳлиллаш;

инсонлар билан ишлашга доир компетенциялар: муносабатларни бошқариш, командада ишлаш, аτροφдагиларга таъсир кўрсатиш;

ўз-ўзини такомиллаштиришга доир компетенциялар: ўз-ўзини текшириш, касбий ўсиш, инновацион мобиллик

Ушбу фикрлардан шуни айта олишимиз мумкинки, кластер ёндашуви асосидаги компетенциялар бўлажак педагогнинг янгиликка интилувчи ва креатив жihatларини ҳам тўла таъминлаб бера олади.

Компетенцияларнинг методик характери инсоннинг бутун ҳаёти давомидаги назарий билимларини амалиётга татбиқ эта олиш имкониятини яратади. Ушбу фикрлардан шундай хулосага келишимиз мумкинки, компетенция тушунчасининг умумэътироф этилган моҳияти ва компетенцияларнинг ягона таснифи ишлаб чиқилмаган.

Мамлакатмиздаги таълим ислохотларининг асосий мақсади ёш мутахассисларни ҳар томонлама етук ва билимли қилиб тайёрлаш. Малакали мутахассис касбий ва маънавий томондан ривожланган, бугуни ва келажagini режалашира оладиган ҳамда жамиятнинг илм-фан тараққиётига ҳисса қўшадиган мутахассис ҳисобланади.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 17.09.2018 й. 736-сон “Таълим тизимида маънавий-маърифий ишлар самарадорлигини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарори. Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси (www.lex.uz), 2018 йил 19 сентябрь.
2. Мирзиёев Ш.М. Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қоидаси бўлиши керак. Тошкент, Ўзбекистон-2017, 104-б.
3. Ғуломов. С.С. Менежмент асослари. Тошкент 1997
4. Маҳмудов И. Бошқарув психологияси. Ўқув қўлланма. Тошкент. 2002.
5. Давыденко, Т.М. Теория и методика рефлексивного управления / Т.М. Давыденко. - М.: Педагогика, 1997. - 249 с.
6. Knowledge Management Research Report 2000, отчет компании KPMG <http://www.kpmg.ru/kmreport2000>.

7. McGill M.G., Slocum J.W., Jr., Unlearning the Organization // Organizational Dynamics, Summer 1992.
8. Pickard J. When PwC stands for prize winning concept // People Management. -2000. -№ 12. P. 31.
9. <http://ziyonet.uz/uz>
10. <http://www.istedod.uz>