

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА ЎРТА
МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ
ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ
АНДИЖОН ҚИШЛОҚ ХЎЖАЛИГИ ВА АГРОТЕХНОЛОГИЯЛАР
ИНСТИТУТИ**

**М.Ф.ҲАКИМОВА, Н.С.ФАЙЗУЛЛАЕВА,
И.Г.МАМАЖАНОВ, И.И.МАМАЖОНОВ**

ТАЪЛИМ МЕНЕЖМЕНТИ

(Ўқув қўлланма)

Тошкент-Андижон - 2022

Мазкур ўқув қўлланма Профессional таълим таълим йўналишларининг малака талаблари, ўқув режалари ҳамда “Таълим менежменти” фанининг намунавий ўқув дастурига мувофиқ ишлаб чиқилган. Унда таълимда бошқарув, бошқарув психология асослари, бошқарув этикаси, таълим хизматлари бозорида олий таълим муассасаларининг ўрни, таълимда маркетинг ва реклама асослари, таълим тизимини бошқариш ва таълим тизимини бошқаришда инновацион ёндашувлар, олий таълим муассасалари ўқув жараёнини кредит-модул тизими асосида бошқариш, таълимни рақамлаштиришнинг долзарблиги каби масалалари баён қилинган. Қўлланмада Ўзбекистон Республикаси олий таълим тизимида бошқарув амалиёти, “Таълим тўғрисида”ги Қонун, ҳукуматнинг қарор ва уни такомиллаштириш йўллари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг таълим тизимига оид бўлган Фармон ва Қарорлари, шунингдек, Вазирлар Маҳкамасининг, Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг буйруқлари қарорлари ва уларнинг ижроси, олий таълим тизимини ривожлантиришнинг ижтимоий-иқтисодий омиллари, инновацион учуллари, олий таълим муассасаларининг моддий-техник базасини мустаҳкамлаш ва юқори малакали мутахассислар тайёрлаш сифатини тубдан яхшилаш чоратadbирлари, олий маълумотли мутахассисларга бўлган талабни белгилаш масаласини кенг ёритилганлиги билан аҳамиятли ҳисобланади.

Ўқув қўлланмадан олий ўқув юртларининг бакалавриат, магистратура талабалари, шунингдек, олий таълим муассасаларининг профессор-ўқитувчилари, профессионал таълим муассасаларининг ўқитувчилари ҳамда педагогик фаолият бўйича шуғулланаётган мустақил изланувчилар, тадқиқотчилар, докторантлар фойдаланишлари мумкин.

Таризчилар: Д.О.Химматалиев - Чирчиқ педагогика институти профессори, педагогика фанлари доктори
В.Атахўжаев - Андижон қишлоқ хўжалиги ва агротехнологиялар институти доценти, педагогика фанлари номзоди.

МУНДАРИЖА

	КИРИШ.....
I БОБ.	«ТАЪЛИМ МЕНЕЖМЕНТИ» ФАН СИФАТИДА ВА УНИНГ МАЗМУНИ
1.1.	Таълимда бошқарувнинг мазмуни ва аҳамияти.....
1.2.	“Таълим менежменти” курсининг мазмуни ва вазифалари.....
1.3.	«Таълим менежменти» курсининг предмети, уни ўрганиш методлари ва бошқа фанлар билан алоқаси.....
1.4.	Давлат иқтисодиётининг ривожланишида олий таълимнинг ўрни ва аҳамияти.....
II БОБ.	ОЛИЙ ТАЪЛИМ ТИЗИМИДА БОШҚАРУВ МЕТОДОЛОГИЯСИ ВА УНИНГ ТУЗИЛИШИ
2.1.	“Таълим тўғрисида”ги Қонуни олий таълим тизимида бошқарув методологиясининг асоси сифатида.....
2.2.	Олий таълим тизимида бошқарувнинг вазифалари ва принциплари.....
2.3.	Менежмент етакчи мактабларининг ривожланиш хусусиятлари.....
2.4.	Европа менежмент илмий мактабларининг ривожланиш хусусиятлари..
III БОБ.	КРЕДИТ-МОДУЛЬ ТИЗИМИ АСОСИДА ЎҚУВ ЖАРАЁНИНИ БОШҚАРИШ.....
3.1.	Кредит-модул ҳақида тушунча.....
3.2.	Кредит-модуль тизими ва хорижий тажриба.....
3.3.	Ўзбекистонда кредит-модуль тизимини жорий этилиши ижтимоий зарурият.....
	.
IV БОБ.	КРЕДИТ-МОДУЛЬ ТИЗИМИНИНГ АФЗАЛЛИКЛАРИ.....
4.1.	Ўзбекистонда кредит-модуль тизимини жорий этилиши.....
4.2.	Ўқиш юкласининг мувозанатли тақсимооти.....
4.3.	Фанларни танлаш имконияти.....
4.4.	Ўқув дастурларида фанларнинг сараланиши.....
V БОБ.	ТАЪЛИМ ТИЗИМИНИ РАҚАМЛАШТИРИШ АСОСИДА БОШҚАРИШ.....
5.1.	Таълимни рақамлаштириш жараёнлари ижтимоий зарурат эканлиги.....
5.2.	Ахборот-коммуникация технологияларини таълим жараёнига жорий этиш.....
5.3.	Инновацион технологиялар асосида таълим тизимини бошқариш.....
VI БОБ.	ТАЪЛИМ ТИЗИМИДА МЕНЕЖМЕНТНИНГ ИЛМИЙ АСОСЛАРИ ВА СТРАТЕГИЯСИ.....
6.1.	Таълимни бошқариш назарияси ва амалиётида менежментнинг шаклланиши ва ривожланиши.....
6.2.	Таълимда менежмент тармоқ менежментининг бир тури сифатида.....
6.3.	Таълимда стратегик менежментнинг амалий жиҳатлари.....

6.4.	Стратегияларнинг турлари ва уларни таълим соҳасида қўллаш амалиёти.....
6.5.	Инновацион фаолият асосида таълимни бошқариш.....
VII БОБ.	ТАЪЛИМ СОҲАСИДА МЕНЕЖЕР ФАОЛИЯТИ.....
7.1.	Менежмент психологияси тушунчасининг мазмуни.....
7.2.	Шахснинг индивидуал-типологик ва ижтимоий-психологик хусусиятлари ва уларнинг касбга таъсири.....
7.3.	Менежер шахсига қўйиладиган талаблар тизими.....
7.4.	Таълим соҳасидаги менежер модели.....
7.5.	Менежерларни касбий тайёрлаш.....
7.6.	Карьера режалаштиришнинг психологик жиҳатлари.....
7.7.	Таълим тизимида менежер ахлоқининг асосий принциплари.....
7.8.	Жамоа фаолиятининг мазмуни ва психологик механизмлари.....
VIII БОБ.	ОЛИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИДА ЎҚУВ-ТАРБИЯ ЖАРАЁНЛАРИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ ВА БОШҚАРИШ.....
8.1.	Олий таълим тизimini бошқаришнинг ташкилий тузилиши
8.2.	Таълим соҳасидаги ваколатли давлат бошқаруви органлари.....
8.3.	Бошқарув таълим жараёнининг ривожланиш омили сифатида.....
8.4.	Педагогик бошқарув технологиясини ишлаб чиқиш ва амалга жорий этиш.....
8.5.	Раҳбарнинг саломатлиги ва иш қобилиятини таъминлаш технологиялари.....
IX БОБ.	РИВОЖЛАНГАН ХОРИЖИЙ МАМЛАКАТЛАР ОЛИЙ ТАЪЛИМ ТИЗИМИНИ БОШҚАРИШ ТАЖРИБАСИ.....
9.1.	Жаҳонда олий таълимни бошқаришнинг ҳозирги йўналишлари.....
9.2.	Жаҳоннинг турли таълим тизимларида бакалаврлар ва магистрлар тайёрлаш тажрибаси.....
9.3.	Америка, Ғарбий Европа, Осиё мамлакатларида олий таълим тизimini молиялаштиришнинг ўзига хос хусусиятлари.....
9.4.	Америка, Ғарбий Европа, Осиё мамлакатларида олий таълим тизimini молиялаштиришнинг ўзига хос хусусиятлари.....
9.5.	Олий таълим тизимида халқаро ҳамкорлик.....
X БОБ.	ОЛИЙ ТАЪЛИМ ТИЗИМИДА МАРКЕТИНГНИ БОШҚАРИШ.....
10.1.	Бозор иқтисодиёти шароитида маркетингнинг асосий йўналишлари ва уни ривожлантириш.....
10.2.	Маркетинг фаолиятини ташкил этиш принциплари.....
10.3.	Таълим менежментида реклама психологик имкониятларининг таҳлили.....
10.4.	Илмий-техника фаолияти маркетинги.....
10.5.	Таълим муассасаси имиджи менежменти.....
10.6.	Олий таълим тизимида солиқларнинг хусусияти.....
XI БОБ.	ОЛИЙ ЎҚУВ ЮРТИДА ТАЪЛИМ-ТАРБИЯ ЖАРАЁНИНИ

	ЛОЙИҲАЛАШ ВА БОШҚАРИШ БОСҚИЧЛАРИ.....
11.1.	Давлат таълим стандартлари таълим-тарбия жараёнини лойиҳалаш ва бошқаришнинг янги тури сифатида.....
11.2.	Таълим сифатини бошқариш.....
11.3.	Илмий-педагог кадрларни тайёрлаш ва улардан самарали фойдаланиш.....
11.4.	Олий таълим тизимида аттестация ва аккредитациянинг аҳамияти ва уларни ўтказиш механизмлари.....
11.5.	Иқтисодий тизимларнинг рақобатбардошлик даражасига таълимнинг таъсири.....
11.6.	Олий ўқув юртида таълим-тарбия жараёнини бошқариш ва лойиҳалаш воситалари.....
11.7.	Таълим тизимида ходимларни рағбатлантиришнинг турлари.....
XII БОБ.	ОЛИЙ ТАЪЛИМ ТИЗИМИДА КАДРЛАР БИЛАН ИШЛАШ СИЁСАТИ
12.1.	Олий таълим тизимида кадрлар билан ишлаш сиёсатининг асосий йўналишлари.....
12.2.	Таълим-тарбия жараёнида юқори малакали кадрларнинг аҳамияти.....
12.3.	Илмий-педагог кадрларни тайёрлаш ва улардан самарали фойдаланиш
12.4.	Илмий-педагог кадрларга қўйиладиган талаблар ва уларнинг фаолиятига баҳо бериш мезонлари.....
	ХУЛОСА.....
	ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР РУЙХАТИ.....

***“Янги Ўзбекистон - бу, аввало,
янгича иқтисодий муносабатлар,
янгича иқтисодий дунёқараиш
демакдир”***

Ш.М.Мирзиёев

КИРИШ

Бугунги янги Ўзбекистонни куришда олий таълимни тизимли ислоҳ қилишнинг устувор йўналишларини белгилаш, замонавий билим ва юксак маънавий-ахлоқий фазилатларга эга, мустақил фикрлайдиган юқори малакали кадрлар тайёрлаш жараёнини сифат жиҳатидан янги босқичга кўтариш, олий таълимни модернизация қилиш, илғор таълим технологияларига асосланган ҳолда ижтимоий соҳа ва иқтисодиёт тармоқларини ривожлантириш долзарб масала қаторида ўз аксини топмоқда. Ўзбекистон Республикасида шиддат билан амалга оширилаётган давлат ва жамият қурилишидаги ўзгаришлар бошқарув масаласига инновацион ёндашувни талаб қилмоқда. Бугун ватан равнақи ва унинг келажаги ҳар тамонлама ривожланган баркамол шахс, мутахассис фаолиятига бевосита боғлиқлигини ҳаёт ўзи кўрсатмоқда. Шундай экан, бўлғуси мутахассис-кадрларда бошқарувчилик сифатларини шакллантириш, уларни эртанги кун талабига мос кадр қилиб тайёрлаш долзарб вазифадир. Президент Ш.Мирзиёев таъбири билан айтганда “Бугунги кун раҳбари одамларни рози қила олиши, бошқарув фаолиятига виждонан ёндошиши, ўз фидоийлиги ва ватанпарварлиги билан ибрат бўла олиши бошқарув соҳасидаги энг муҳим вазифалардан ҳисобланмоқда”. Бу эса, ўз навбатида инсоний муносабатларни мукаммаллашган мазмун касб этишини, бошқарув фаолиятини юқори талаблар доирасида ташкил этилишини тақозо этади. Шунинг учун бошқарув фаолиятига тайёрланаётган бўлғуси раҳбарлар республикада амалга оширилаётган самарали бошқарув сиёсати ва бошқарув муаммосининг ижтимоий-психологик томонлари, бошқарувнинг шахсга оид турли ўзига хос хусусиятлари, лидерлик фаолияти ва муносабатларининг объекти ва субъекти сифатида ўзига хос қонуниятларига, раҳбар-ходим фаолиятини мазмунан такомиллаштириш каби муаммоларни ўрганишлари, нотиклик малакасини, мазмунли ва таъсирчан нутқ сўзлаш кўникмасини амалий фаолиятларида қўллай олиш тажрибасига эга бўлишлари лозим.

Бу борада Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги ПФ-60-сон Фармонининг 1-илоvasи билан тасдиқланган “2022-2026 йилларга мўлжалланган янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси”нинг ***42-мақсади “2026 йилга қадар ўқув дастурлари ва дарсликларни илғор хорижий тажриба асосида тўла қайта кўриб чиқиб,***

амалда жорий этиш”, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 8 октябрдаги ПФ-5847-сон Фармонининг 1-илоvasи билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси олий таълим тизимини 2030 йилгача ривожлантириш” Концепциясида “ўқув адабиётлари сифатини яхшилаш, замонавий ўқув адабиётларини яратиш тартибини соддалаштириш, энг янги хорижий адабиётларни харид қилиш ва таржима қилиш ишларини жадаллаштириш, хорижий адабиётлардан қўшимча ёки муқобил ўқув адабиётлари сифатида фойдаланишни кенгайтириш, кутубхоналар фондларини мунтазам равишда янгилаб бориш” вазифалари юклатилган.

Мазкур топшириқлар ижросини таъминлаш мақсадида Тошкент давлат давлат иқтисодий университети ҳамда Андижон қишлоқ хўжалиги ва агротехнологиялар институти педагог олимлари томонидан бакалаврият ва магистратуранинг “Профессional таълим” таълим йўналишлари ва мутахассисликлари талабалари учун мўлжалланган “Таълим менежменти” ўқув қўлланмаси яратилди. Ўқув қўлланма “Таълим менежменти” фанининг ўқув дастурига асосан ишлаб чиқилган бўлиб, унда таълимда бошқарув, бошқарув психология асослари, бошқарув этикаси, таълим хизматлари бозорида олий таълим муассасаларининг ўрни, таълимда маркетинг ва реклама асослари, таълим тизимини бошқариш ва таълим тизимини бошқаришда инновацион ёндашувлар, олий таълим муассасалари ўқув жараёнини кредит-модул тизими асосида бошқариш, таълимни рақамлаштиришнинг долзарблиги каби масалалари баён қилинган. Қўлланмада Ўзбекистон Республикаси олий таълим тизимида бошқарув амалиёти, “Таълим тўғрисида”ги Қонун, ҳукуматнинг қарор ва уни такомиллаштириш йўллари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг таълим тизимига оид бўлган Фармон ва Қарорлари, шунингдек, Вазирлар Маҳкамасининг, Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг буйруқлари қарорлари ва уларнинг ижроси, олий таълим тизимини ривожлантиришнинг ижтимоий-иқтисодий омиллари, инновацион учуллари, олий таълим муассасаларининг моддий-техник базасини мустаҳкамлаш ва юқори малакали мутахассислар тайёрлаш сифатини тубдан яхшилаш чоратадбирлари, олий маълумотли мутахассисларга бўлган талабни белгилаш масаласини кенг ёритилганлиги билан аҳамиятли ҳисобланади.

I БОБ. «ТАЪЛИМ МЕНЕЖМЕНТИ» ФАН СИФАТИДА ВА УНИНГ МАЗМУНИ

1.1. Таълимда бошқарувнинг мазмуни ва аҳамияти.

Ўзбекистон Республикасида шиддат билан амалга оширилаётган давлат ва жамият қурилишидаги ўзгаришлар бошқарув масаласига инновацион ёндашувни талаб қилмоқда. Бугун ватан равнақи ва унинг келажаги ҳар тамонлама ривожланган баркамол шахс, мутахассис фаолиятига бевосита боғлиқлигини ҳаёт ўзи кўрсатмоқда. Шундай экан, бўлғуси мутахассис-кадрларда бошқарувчилик сифатларини шакллантириш, уларни эртанги кун талабига мос кадр қилиб тайёрлаш долзарб вазифадир. Президент Ш.Мирзиёев таъбири билан айтганда “Бугунги кун раҳбари одамларни рози қила олиши, бошқарув фаолиятига виждонан ёндошиши, ўз фидоийлиги ва ватанпарварлиги билан ибрат бўла олиши бошқарув соҳасидаги энг муҳим вазифалардан ҳисобланмоқда”¹. Бу эса, ўз навбатида инсоний муносабатларни мукаммаллашган мазмун касб этишини, бошқарув фаолиятини юқори талаблар доирасида ташкил этилишини тақозо этади. Шунинг учун бошқарув фаолиятига тайёрланаётган бўлғуси раҳбарлар республикада амалга оширилаётган самарали бошқарув сиёсати ва бошқарув муаммосининг ижтимоий-психологик томонлари, бошқарувнинг шахсга оид турли ўзига хос хусусиятлари, лидерлик фаолияти ва муносабатларининг объекти ва субъекти сифатида ўзига хос қонуниятларига, раҳбар-ходим фаолиятини мазмунан такомиллаштириш каби муаммоларни ўрганишлари, нотиклик малакасини, мазмунли ва таъсирчан нутқ сўзлаш кўникмасини амалий фаолиятларида қўллай олиш тажрибасига эга бўлишлари лозим.

Бугунги кунда барча соҳалар каби олий таълим тизимида ҳам инновацион ривожланиш жараёнлари кучайиб бормоқдаки, буни ҳукумат томонидан қабул қилинаётган қарорлар ҳамда олиб борилаётган одилona ислоҳотлардан ҳам кўриш мумкин. Айни пайтда олий таълимга қўйилаётган талаблар кучайиб бораётган шароитда таълим тизими ҳамда ўқув жараёнини ташкил этиш ва бошқариш бақарув кадрларидан юқори даражада билим, бошқарувчанлик маҳорати ва айнан профессионал бошқарувни талаб этади.

Инглизча “management” – бошқарув сўзи латинча “манус” – қўл сўзидан ташкил этган. Ҳозирги вақтда менежмент жамият ҳаётининг деярли барча томонларида акс этувчи мураккаб ижтимоий-иқтисодий ҳодиса ҳисобланади. Менежментнинг маълум турлари (маъмурий, банк, стратегик, инновацион ва б.) орасида ишлаб чиқариш менежменти алоҳида ўрин

¹ Мирзиёев Ш.М. Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қондаси бўлиши керак. <http://uza.uz/oz/politics/tanqidiy-tahlil-qat'iy-tartib-intizom-va-shakhsiy-javobgarlik-16-01-2017>

эгаллайди. У ташкилот фаолиятининг самарадорлигини ошириш мақсадида интеллектуал, молиявий, хом ашё, моддий ресурсларни бошқаришни ўз ичига олади.

Билимлар ва интеллектуал капитални улардан янада самаралироқ фойдаланиш мақсадида бошқариш муаммолари сўнгги йилларда биринчи даражали аҳамият касб этмоқда. Билимлар бошқарув объекти сифатида қаралиши лозимлиги кенг миқёсда эътироф этилмоқда. Корхоналарнинг рақобатбардошлик даражасига уларнинг билимларни жамлаш, таҳлил қилиш ва ривожлантириш қобилияти ва охир-оқибатда рақобат соҳасидаги барқарор устунликлар тобора кучлироқ таъсир кўрсатмоқда.

Етакчи хорижий компаниялар (Генерал Моторс, Пхилип Моррис, Ранк Херох ва б.) билимлар менежментига ўз даромадларининг 3,5-10% ни йўналтирмоқдалар, фирмалар таркибига билимлар трансферти бўйича вице-президент, билим айирбошлаш бўйича менежер, интеллектуал мулкни бошқариш бўйича директор каби муҳим лавозимлар киритилмоқда.

Маълумот (иқтисослик, малака) олиш турли ўқув фанларидан муайян мазмундаги билимларни ўзлаштириш билан боғлиқ. Таълимнинг мазмуни таълим мақсадларига таянади ва Давлат таълим стандартлари билан белгиланади.

Республикамизда юз берган иқтисодий ўзгаришлар миллий иқтисодий амалиётимиз учун янги бўлган бир қанча касбларга бўлган талабни белгилади. Уларнинг орасида менежер касби ҳам бор. Олий ўқув юртини бошқариш амалиётига ҳозирги замон менежменти киритилиши муносабати билан ўқув юртларида менежерларга қўйиладиган талаблар тўғрисидаги масала кун тартибига қўйилади.

Менежер – бошқарув функцияларини раҳбарликнинг замонавий илмий методлари ёрдамида профессионал тарзда амалга оширувчи одам. У профессионал раҳбар. Унинг профессионализи бозорни, унинг қонунларини билишда, ташкилотнинг ривожланишини прогноз қила олишда ва ташкилот мақсадларига эришиш учун зарур шароитлар яратиш кўникмасида, ресурсларни бошқариш ва вақти-вақти бошқарув технологияларини янгилаш қобилиятида намоён бўлади.

Менежер одамларни ва уларнинг ўртасидаги муносабатларни бошқариш, чунончи: умумий мақсадлар атрофида одамларни жипслаштириш, ходимларга муттасил касбий ўсишга бўлган эҳтиёжни шакллантириш, ишга доир зарурий муносабатларни тартибга солиш, меҳнатни мотивлаштириш ва рағбатлантириш, жамоада ўзаро ҳурмат, ишонч ва муваффақият муҳитини яратиш маҳоратига эга бўлиши муҳимдир.

Менежерларни тайёрлаш тажрибаси чет элда юз йилдан кўпроқ вақт билан ўлчанади. Бу турдаги мутахассисларга бўлган эҳтиёж йилдан-йилга кучайиб бораётир. Ҳозирги вақтда ҳар йили 70 мингдан ортиқ америкалик менежер дипломини олади. Японияда менежерларнинг умумий сони 3 млн.дан ортиқ, лекин, шунга қарамай, муаммо ўз аҳамиятини йўқотгани йўқ.

Менежернинг бош вазифаларидан бири қўл остидаги ходимлар ишини самарали ташкил этишдир. Менежерлар ўз фаолиятида дуч келадиган муаммоларнинг 80% одамлар билан боғлиқ. У жамоада ишлаш жараёнида ахборот бериш, мотивлаштириш ва тарбиялаш функцияларини муттасил бажариши лозим. Раҳбар ишида қўл остидагиларнинг ишончини йўқотишдан ёмони йўқ. Қобилиятли кишилар қуршовида ишлашдан қўрқмайдиган, уларга ўз ижодий салоҳиятини рўёбга чиқаришга ёрдам берадиган раҳбаргина мохир менежер сифатида ном қозониши мумкин. Бинобарин, менежерни ўқитиб-ўргатишда педагогика ва психология соҳасида тайёргарлик муҳим аҳамият касб этади.

«Бошқарув» сўзи одатда аниқ бир мақсадга эришиш учун бошқариладиган объект ёки субъект тизимига фаол таъсир кўрсатиши тушунилади. Бугунги кунда бошқарувнинг маъноси бўйича бир неча йўналишни ажратиш мумкин.

Биринчи йўналишга кўра, бошқарув маъноси – фаолиятдир. Масалан, бошқарув жараёни бўйича илмий изланишлар олиб борган, ўз вақтида бошқарув назарияси асосчиларидан бири Анри Файоль бошқаришни: – келажакни кўрувчи; – фаолиятни ташкиллаштирувчи; – ташкилотни идрок қилувчи; – фаолият турларини мувофиқлаштирувчи; – қарор ва буйруқларнинг бажарилишини назорат қилувчи кучли қурол, деб таърифлайди.

Иккинчи йўналишда бошқарув бир тизимнинг иккинчисига, шахснинг иккинчи бир шахс ёки гуруҳга таъсир этиши, деб ҳисобланади.

М.Шарифхўжаев «Бошқарув – бу ўзига хос юксак санъат ва маҳоратни талаб қилувчи танлов, шу танлов асосида қарор қабул қилиш ва унинг бажарилишини назорат қилиш жараёнидир»², деб таърифлайди.

Анри Файоль XX асрнинг бошларида бошқарувнинг бешта функциясини ажратиб кўрсатган: режалаштириш, ташкил этиш, фармойиш бериш, мувофиқлаштириш, назорат қилиш.

Ҳозирги тез ўзгараётган технологик дунёда рақобат соҳасидаги устунликлар меҳнат ресурсларининг сифати, инсон капиталига инвестициялар (улар таълим бериш йўли билан амалга оширилади) ва ҳар бир инсон ўз касбий даражасини узлуксиз ошириб боришига кўп жиҳатдан боғлиқ. Сўнгги ўн йилликлар мобайнида ўқимишлилик, билимлардан иқтисодий устунлик сифатида фойдалана олиш турли иқтисодий тизимлар рақобатбардошлигининг муҳим омилига айланди. Аксарият мутахассислар фикрига кўра, ривожланган таълим тизими рақобатбардошлик даражасини белгиловчи муҳим омиллардан бири ҳисобланади. Иқтисодий тизимларнинг рақобатбардошлик даражасини оширишда таълим ролининг кучайиши бир қанча омиллар билан белгиланади. Биринчидан, жамият ҳаётида ахборот ролининг ўзгариши, у одатдаги моддий, энергия ресурслари каби стратегик

² Шарифхўжаев М. Иқтисодиёт назарияси. – Т.: «Мерос», 2000. -22-б.

ресурсга айланиши билан. Фаолиятнинг барча соҳаларини бошқариш самарадорлиги зарурий ахборотдан фойдаланиш ва уни истеъмолчига тақдим этиш имкониятига боғлиқдир. Бу рақобатбардошлик даражасини ошириш омилларидан бири ҳисобланади. Иккинчидан, стратегик ахборотни тезкорлик билан бошқариш ва олинган ахборотни билимга айлантиришга, мунтазам равишда ўқиб-ўрганиш, янги технологияларга мослашишга қодир бўлган мутахассисларга эҳтиёж туғилгани билан.

Таълим тизимида иқтисодий бўғин ва бошқарув бўғини алоҳида ўрин эгаллайди. Илгари (XX асрнинг 60–80-йилларида) корхоналар рақобатбардошлигининг бош элементи меҳнат унумдорлиги саналган бўлса, ҳозирги вақтда бундай элемент меҳнат унумдорлиги ва менежерларнинг ўзгараётган бозор шароитларига тез мослаша олиш кўникмасининг уйғунлигидир.

Педагогик жараёни бошқариш нимадан бошланади? Таълим муассасаларида таълим-тарбия жараёнини режалаштириш ташкил этиш, ўқув вазиятлари бўйича қарор қабул қилиш, кафолатланган натижани қўлга киритиш, назорат қилиш, касбий фаолиятни мувофиқлаштириш билан белгиланади. Республикамиз тараққиётини ҳал этишда педагоглар зиммасига масъулиятли вазифалар юклатилган. Ўқитувчининг олдида ўз касбининг моҳир устаси, ўқувчилар жамоасини бошқара олиш қобилиятларини ривожлантириш каби қатор талаблар қўйилади.

Шундай қилиб, таълим илмий-техникавий ва иқтисодий ривожланишнинг муҳим элементигагина эмас, балки шахс ва жамият ижтимоий ва маънавий ривожланишининг бевосита қисмига ҳам айланди. Шу туфайли ҳам таълим жараёнини бошқариш натижаси муҳим ижтимоий-иқтисодий омил ҳисобланади.

1.2. «Таълим менежменти» курсининг мазмуни ва вазифалари.

Менежерлар инсон фаолиятининг ҳар қандай соҳасида, шу жумладан Олий таълим муассасаларида ҳам бошқарув функциялари ва методларини амалда таърифлашни ўз олдида мақсад қилиб қўядилар. Аммо, таълим менежменти олий таълим соҳасида ўзига хос тарзда намоён бўлади. Авваламбор, шуни қайд этиш лозимки, таълим муассасалари менежментни жорий этишга анча кеч киришганлар. Масалан, АҚШда олий ўқув юртлари менежментини ишлаб чиқиш ва уни амалга жорий этиш вазифалари 1980-йилларнинг охиридагина амалга оширила бошланган.

Бугунги кунда ўқув юртларида менежментни жорий этиш муаммоси айниқса долзарб тус олганлигининг сабаби нимада? Бизнингча, бу ўзаро боғланган бир қанча омиллар билан боғлиқ:

- *биринчидан*, Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида”ги Қонунига мувофиқ мамлакат таълим тизимини ислоҳ қилиш янада ривожланиши билан;

- *иккинчидан*, таълим тизими бошқаришни демократлаштириш жараёни ва ўқув юртларига таълим-тарбия ва хўжалик масалаларини ечишда кенг мустақиллик берилгани билан;

- *учинчидан*, таълим соҳасида иқтисодий алоқалар кенгайгани ва Ўзбекистонда бозор иқтисодиёти ривожланаётган шароитда ўқув юртларини бошқаришнинг иқтисодий дастаклари кучайтирилгани билан.

Таълим соҳасида ислохот ўқув юртларининг бир андозадаги эски тизимини қайта ташкил этиш жараёнига олиб келгани туфайли, таълимнинг дифференциациялашуви юз бермоқда. Ҳар хил тур ва шаклдаги ўқув юртлари пайдо бўлмоқда, ҳар бир олий ўқув юрти ўз имкониятларидан мумкин қадар тўла фойдаланишга ҳаракат қилмоқда. Таълимда менежментнинг муҳим жиҳати – унда икки алоҳида ва ўзаро боғланган томонлар: *педагогик* ва *иқтисодий* томониларнинг мавжудлиги.

“Таълим менежменти” курсининг **мақсади** – менежмент умумий назарияси соҳасида талабаларнинг билим даражасини ошириш, уларда мазкур билимлардан амалда фойдаланиш кўникмасини шакллантиришдан иборат бўлиб, қуйидаги **вазифаларни** ҳал қилишни назарда тутди:

- ижтимоий бошқарув назариясининг вужудга келиш ва ривожланиш тарихи билан талабаларни таништириш;

- таълимда менежментининг энг янги методлари ва таъминлари ҳақидаги ахборот билан танишиш;

- таълим хизматлари бошқаруви, маркетинги ва инновациялари соҳасида махсус билимларни ўзлаштириш.

Таълим менежменти қуйидаги **асосий функцияларни** ўз ичига олади:

- ўқув юртлари фаолиятини прогноз қилиш ва режалаштириш, мақсадларни тўғри қўйишни;
- кадрларни жой-жойига оқилона қўйиш, вазифаларни тақсимлаш, кичик тизимлар ўртасида алоқалар ўрнатишни;
- таълимга оид ахборот тизимини ташкил этиш ва ундан фойдаланишнинг самарадорлигини таъминлашни;
- ҳар томонлама назорат, таҳлил, камчиликларни аниқлаш ва уларни бартараф этишни;
- таълим муассасалари менежерларининг малакаси ва маҳоратини ошириш тизимини.

1.3. «Таълим менежменти» курсининг предмети, уни ўрганиш методлари ва бошқа фанлар билан алоқаси.

Жамиятда амалга оширилган иқтисодий ва ижтимоий ислохотлар таълим соҳасидаги фаолият шароитлари ўзгаришига олиб келди. Ўзбекистонда инновацион иқтисодиёт шароитида олий таълим муассасаларини бозорга қараб мўлжал олишга даъват этади. Янги ижтимоий-иқтисодий шароитларда педагогик жараён ва бошқарув фаолиятининг мазмуни ривожланишини таъминловчи бошқарув зарур. Ўқув юрти бозордан

сабоқ ола бошлаган тақдирдагина самарали ишлаши мумкин. Унинг маркетинг фаолияти ва маркетинг тадқиқотлари, стратегик бошқарув, ягона команда сифатидаги педагогик жамоа каби унсурлари, таълим хизматлари буюртмачилари, энг аввало ота-оналар, таълим олувчилар ва ишлаб чиқаришнинг индивидуал эҳтиёжларига қараб мўлжал олиш ўқув юрти раҳбари фаолиятининг мазмунини янгилашни назарда тутди.

Бошқарув принципларини рўёбга чиқариш турли хил методлар ёрдамида амалга оширилади.

Менежмент методлари – ташкилот олдида қўйилган мақсадларга эришиш учун бошқарилаётган объектга таъсир кўрсатиш усуллари. Мазкур методлар менежментнинг муайян вазифаларини ечиш орқали мақсадларни қўйиш ва амалга оширишга сарфланадиган вақт ва бошқа ресурсларни қисқартиришга ёрдам беради.

Менежментнинг мазкур методлари жамоага ва айрим ходимларга нисбатан қўлланилади. Уларни меҳнат жамоаси ва инсонга бошқарув таъсири кўрсатиш усуллари сифатида тушуниш ўринли бўлади.

Бошқарув методлари муайян йўналиши, мазмуни ва ташкилий шакли билан тавсифланади. Менежмент амалиётида қуйидаги методлар фарқланади:

- ташкилий-маъмурий методлар;
- иқтисодий методлар;
- ижтимоий-психологик методлар.

Менежментнинг *ташкилий-маъмурий методлари* бошқарилаётган объектга ёзма ёки оғзаки тарзда бериладиган буйруқ, фармойиш, оператив кўрсатмалар, уларнинг бажарилиши устидан назорат орқали тўғридан-тўғри таъсир кўрсатади. Бу методлар меҳнат ва хўжалик қонунчилигининг ҳуқуқий ҳужжатлари билан тартибга солинади. Ташкилотда мазкур методлар намоён бўлишининг уч шакли фарқланади:

- 1) мажбурий кўрсатма (буйруқ, тақик);
- 2) келишув таомиллари (маслаҳатлашиш, муроасага келиш);
- 3) тавсия, истаклар (маслаҳат, тушунтириш, таклиф).

Мазкур методлар кўрсатмалар мазмунининг аниқлиги, буйруқлар ва фармойишларни бажаришнинг мажбурийлиги билан ажралиб туради. Кўрсатмалар, буйруқлар ва фармойишларни бажармаслик ижро интизомини тўғридан-тўғри бузиш деб қаралади ва муайян жазолар тайинланишига сабаб бўлади. Буйруқ ва кўрсатмалар белгиланган муддатларда бажарилиши шарт. Моҳият эътибори билан, бу мажбурлов усуллариدير. Тўғридан-тўғри таъсир ўтказишнинг ўзига хос хусусиятларига раҳбар ва ходимнинг бевосита алоқаси киради.

Иқтисодий методларга марказий ўрин ажратилади, чунки бошқарув муносабатлари энг аввало иқтисодий муносабатлар, одамларнинг эҳтиёжлари ва манфаатлари билан белгиланади. Мазкур методлар қўлланганида қўйилган мақсадга ходимларнинг иқтисодий манфаатларига таъсир кўрсатиш йўли

билан эришилади. Иқтисодий методларга реал ёндашув ташкилотнинг мустақиллиги шароитидагина мумкин. Иқтисодий методлар ишлаб чиқариш захираларини аниқлашга кўмаклашади ва ходимларнинг иқтисодий манфаатларини ҳисобга олган ҳолда моддий рағбатлантириш тизимини ўзгартиришни талаб этади.

Ташкилий-маъмурий методлардан фарқли ўлароқ, иқтисодий методлар умумий режаларни ва уларни амалга ошириш воситаларини ишлаб чиқишни назарда тутати. Бу ҳўжалик муносабатларида иқтисодий механизмни фаоллаштирати.

Ижтимоий-психологик методларнинг бош мақсади – жамоада тарбиявий, ташкилий ва иқтисодий вазифаларни ечишга ёрдам берадиган ижобий психологик муҳитни яратиш. Раҳбар фаолияти муваффақиятининг 15% ни касбий билимлар ва 85% ни – одамлар билан ишлаш кўникмаси белгилайди. Ҳар бир инсон феъли ва хулқ-атворининг ўзига хос хусусиятларини билган ҳолда, унинг жамоа учун зарур йўналишдаги хатти-ҳаракатларини прогноз қилиш мумкин. Ижтимоий-психологик методлар меҳнатга маънавий стимуллардан фойдаланишга, шахсий ўрнатма кўрсатишга ва маъмурий вазифани инсоннинг онгли бурчига айлантиришга ёрдам берадиган бошқа жараёнларга асосланади. Одамларга таъсир кўрсатишнинг асосий воситаси – ишонтириш. Жамоатда ижтимоий-психологик раҳбарлик объекти ходимларнинг ўзаро муносабатлари, уларнинг меҳнат воситаларига бўлган муносабати ҳисобланади.

Менежернинг бош вазифаси қарорнинг бажарилишини ташкил этиш, мазкур жараённи мувофиқлаштириш ва унинг устидан назоратни таъминлашдир. Яъни назорат бошқарувнинг якунловчи босқичи ҳисобланади. У икки томонлама алоқа шаклини касб этади ва қарорни бажариш, қўйилган мақсадларга эришиш ҳақида ахборот олиш учун имконият яратади.

Баъзан менежмент – иқтисодий фан деган фикр илгари сурилади. Албатта, менежмент назарияси ва амалиёти иқтисодиётни билишни тақозо этади. Шу маънода у иқтисодий фан ҳисобланади. Шу билан бир вақтда ҳозирги босқичда менежмент билимнинг педагогика, психология, бошқарув психологияси, социология каби ва бошқа мустақил тармоқларига таянади. Айни шу сабабли менежмент фанлараро фан ҳисобланади.

Менежментнинг турли хил муаммолари билимнинг турли тармоқлари вакиллари томонидан тадқиқ этилади. Бунда муайян фан ютуқларидан муайян вазиятга татбиқан фойдаланилади. Бошқарув муносабатлари ижтимоий муносабатлар ҳисоблангани боис, менежмент ижтимоий фанларга киради.

Таълим иқтисодиёти ва менежменти амалий фан ҳисобланади, чунки инсон фаолиятининг муайян амалий вазифаларини ҳал қилади, ижтимоий-амалий муаммоларни ечишда фундаментал фанларнинг натижаларидан фойдаланади. Бу билан таълимда менежмент вазифаси табиат, жамият ва

тафаккурнинг ўзаро алоқасини белгиловчи қонунларни билишдан иборат бўлган назарий фанлар (фалсафа, ахлоқ ва б.)дан фарқ қилади.

Ўқув юрти фаолиятининг мақсадларини белгилаш фалсафа, ахлоқ, сиёсатшунослик, миллий иқтисодиёт, геосиёсат, ташкилот назарияси ютуқларига асосланади.

Ахборотни қидириш, йиғиш, тизимлаштириш, қайта ишлаш ва сақлаш каби функцияларни ўрганишда билимнинг информатика, ахборот технологиялари, математика каби тармоқлари, шунингдек иқтисодий фанлар иштирок этади.

Бошқарув вазияти ва иш шароитининг таҳлили психология, ҳуқуқ, мантиқ, кибернетика, эҳтимоллик назарияси каби фанларнинг ютуқларини ҳисобга олган ҳолда амалга оширилади.

Бошқарув қарорини ишлаб чиқиш ва қабул қилиш жараёнини таҳлил қилишда ахлоқ, мантиқ, психология, ҳуқуқ каби фанлардан фойдаланилади.

Қарорларни бажаришни ташкил этишда педагогика, психология, социология, валеология, иқтисодий фанлар айниқса муҳим роль ўйнайди.

Шундай қилиб, таълимд иқтисодиёти ва менежменти асосан амалий фан ҳисобланади, чунки инсон фаолиятининг муайян амалий вазифаларини ҳал қилади, ижтимоий-амалий муаммоларни ечишда фундаментал фанларнинг натижаларидан фойдаланади.

1.4. Давлат иқтисодиётининг ривожланишида олий таълимнинг ўрни ва аҳамияти.

Бугунги замонавий жамиятда инсон фаолиятининг энг кенг соҳаларидан бири - бу таълим ҳисобланади. Охирги йилларда таълимнинг ижтимоий роли ортиб, дунёнинг аксарият давлатларида таълимнинг барча турларига бўлган муносабат ўзгарди. Таълим ижтимоий ва иқтисодий тараққиётнинг бош, етакчи омили сифатида қаралмоқда. Бундай эътиборнинг сабаби замонавий жамиятнинг энг муҳим қадрияти ва асосий капитали - бу янги билимларни излаш, эгаллаш ва ностандарт қарорлар қабул қилишга қодир бўлган инсон ҳисобланади. Шундай экан, ҳозирги даврда таълим шахс ва жамиятни ривожлантиришда ҳал қилувчи роль ўйнайди.

Бугунги кунда давлат иқтисодиётини ривожлантиришда олий таълимни ривожлантириш ўзига хос аҳамият касб этади. Бу борада ҳукуматимиз томонидан тегишли меёрий ҳужжатлар қабул қилиндики, бу ўз навбатида таълим ислоҳотини амалга оширишда дастурил амал вазифасини бажармоқда.

Хусусан, “Таълим тўғрисида” ги Қонуни юқори малакали мутахассис кадрлар тайёрлаш тизими акс эттирилган. Шунингдек, мазкур муаммоларни тизимли ҳал қилиш борасида Республикада ҳуқуқий меёрий асослар яратилди. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар

стратегияси тўғрисида”ги ПФ-4947-сонли Фармони³, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 8 октябрдаги “Ўзбекистон республикаси олий таълим тизимини 2030 йилгача ривожлантириш концепциясини тасдиқлаш тўғрисида”ги ПФ-5847-сонли Фармони⁴, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 20 апрелдаги “Олий таълим тизимини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-2909-сонли қарори⁵, 2017 йил 27 июлдаги “Олий маълумотли мутахассислар тайёрлаш сифатини оширишда иқтисодиёт соҳалари ва тармоқларининг иштирокини янада кенгайтириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-3151-сонли Қарори⁶ ҳамда Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 5 июндаги “Олий таълим муассасаларида таълим сифатини ошириш ва уларнинг мамлакатда амалга оширилаётган кенг қамровли ислохотларда фаол иштирокини таъминлаш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”⁷ги ПҚ-3775-сонли қарорлари таълим тизимини бошқаришда ҳукукий-меъёрий асослари бўлиб хизмат қилади.

Шунингдек, таълим менежменти бўйича Республика ва хорижнинг етакчи иқтисодчи ва педагог олимлари мунтазам равишда илмий тадқиқотлар олиб борганлар. И.Каримов⁸, Л.Перегудов, М.Саидов⁹, Е. Прощеская¹⁰, Ў.Толипов, М.Баракаев, Ш.Шарипов¹¹, Н.Хўжаев, Ж.Ҳасанбоев¹² кабилар шулар жумласидандир. Академик С.С.Гуломовнинг “Рақамли қитисодиёт-кадрлар тайёрлашнинг долзарб йўналишлари”¹³ мавзусидаги, О.Қаххаров томонидан “Худудларда иқтисодчи кадрлар тайёрлашнинг бошқарув тузилмасини такомиллаштириш”¹⁴ мавзусидаги, Б.Исамухаммедовнинг “Малакали иқтисодчи кадрлар тайёрлаш сифатини ошириш”¹⁵ мавзусидаги илмий мақолалари эълон қилинган. Шу билан бирга И.Мамажоновнинг

³ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги ПФ-4947-сонли Фармони. <https://lex.uz/>

⁴ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 8 октябрдаги “Ўзбекистон республикаси олий таълим тизимини 2030 йилгача ривожлантириш концепциясини тасдиқлаш тўғрисида”ги ПФ-5847-сонли Фармони. <https://lex.uz/>

⁵ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 20 апрелдаги “Олий таълим тизимини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-2909-сонли Қарори. <https://lex.uz/>

⁶ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 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. <https://lex.uz/>

⁷ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 5 июндаги “Олий таълим муассасаларида таълим сифатини ошириш ва уларнинг мамлакатда амалга оширилаётган кенг қамровли ислохотларда фаол иштирокини таъминлаш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ-3775-сонли Қарори. <https://lex.uz/>

⁸ И.Каримов. Юксак малакали мутахассислар тараққиёт омили. Т.: Ўзбекистон, 1995 й.

⁹ Перегудов Л., Саидов М. Менежмент и экономика высшего образования. – Т.: Молия, 2001. – 251 с.

¹⁰ Прощеская Е. Выберите профессию. – М.: Просвещение, 2001

¹¹ Толипов Ў.Қ., Баракаев М., Шарипов Ш.С. Касбий педагогика. – Т., 2001.

¹² Хўжаев Н., Ҳасанбоев Ж. Иқтисодий педагогика. - Т. 2002.

¹³ С.С.Гуломов “Рақамли қитисодиёт-кадрлар тайёрлашнинг долзарб йўналишлари” Иқтисодиёт ва илмий инновацион технологиялар илмий электрон журнал. 2020 йил. №1, январь-февраль.

¹⁴ О.Қаххаров. “Худудларда иқтисодчи кадрлар тайёрлашнинг бошқарув тузилмасини такомиллаштириш”. Иқтисодиёт ва илмий инновацион технологиялар илмий электрон журнал. 2018 йил. №5, сентябрь-октябрь.

¹⁵ Б.Исамухаммедов “Малакали иқтисодчи кадрлар тайёрлаш сифатини ошириш”. <https://tsue.uz/>

“Бозор иқтисодиёти шароитида иқтисодчи-педагог кадрлар тайёрлаш”¹⁶ ва “Қишлоқ хўжалиги соҳаси учун кадрларни тайёрлашда узлуксиз таълим, фан ва ишлаб чиқаришнинг интеграциялашувини таъминлаш”¹⁷ мавзусидаги илмий мақолаларида таълим менежментига доир таҳлилий материаллар ҳамда назарий мулоҳазалар келтирилган.

Жаҳонда олий таълим тизимида жиддий ўзгаришлар юз бермоқда. Таълим соҳасидан давлат монополиясидан воз кечиш, тижорат таълимини яратиш, жамият ҳаёти тузилишининг ўзгариши таълим хизматлари бозорига пайдо бўлиши олиб келди. Мазкур бозор ахборот бозори ва меҳнат бозори билан бир қаторда таълим соҳасига фаол таъсир кўрсатмоқда.

Иқтисодиёт ва жамиятнинг ахборотлаштирилиши, давлат ва хусусий корхоналар ва ташкилотлар фаолият кўрсатиш шароитларининг ўзгариши таълим хизматларига талаб кучайишига сабаб бўлди.

Таълимга *эҳтиёж* муайян касбни ўзлаштириш, маълум лавозимни эгаллаш, маълум даражада маълумот олиш, кўшимча малакани ўзлаштириш, жамиятда муайян ўринни эгаллаш, мансаб пиллапояларидан кўтарилиш истаги билан белгиланади. Маълумот ҳозирги дунёда нуфузни белгиловчи омил сифатидагина эмас, балки ҳозирги ҳаёт яшаб қолиш воситаси сифатида ҳам қаралади. Таълим инсон капиталини такомиллаштириш ва ривожлантириш жараёни сифатида қаралиши мумкин. “Инсон капитали” тушунчасини биринчилардан бўлиб А.Смит илмий муомалага киритган. Бунда у “жамият аъзоларининг даромад олиш ҳуқуқини берувчи тўплаган билимлари ва кўникмалари”ни тушунган. Таълимнинг ички самарадорлиги: ўқиш даврида жорий эҳтиёжларнинг қондирилишида; маънавий ва маданий савиянинг ошишида; ақлий қобилиятларнинг ривожланишида; инсонга техника ва иқтисодиётдаги ўзгаришларга тезроқ мослашишга кўмаклашувчи қобилиятларда; таълим муассасаларида илмий билимлар ҳажмининг ўсишида; одамларни профессионал ажратиш ва ижтимоий мақомига кўра саралашда намоён бўлади.

Мамлакатда таълим даражаси унинг меҳнат ресурси, иқтисодий салоҳияти, хавфсизлиги, ривожланиш имкониятларини белгилайди. Бу ерда гап аҳоли маълумот даражасининг ўсишидан бутун жамият кўрадиган самара ҳақида боради. Шундай қилиб, инсон ўз маълумот даражасини оширар экан, бундан нафақат ўзи наф кўради, балки жамиятга ҳам катта фойда келтиради. Бу таълим тизимида давлат томонидан дотацион мадад кўрсатилиши заруриятини белгилайди.

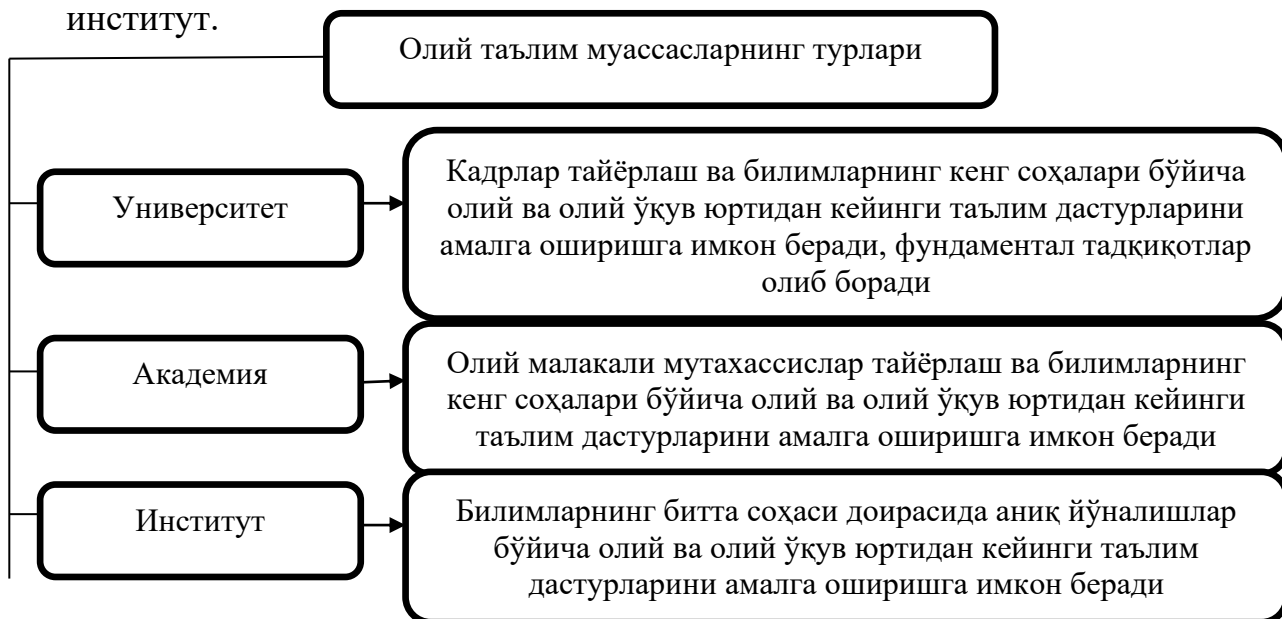
¹⁶ И.Г.Мамажанов. Подготовка преподавателей-экономистов в условиях современной рыночной экономики. Вестник университета Российский академи образования. №3/2011. Ст. 89-92

¹⁷ И.Мамажонов. Қишлоқ хўжалиги соҳаси учун кадрларни тайёрлашда узлуксиз таълим, фан ва ишлаб чиқаришнинг интеграциялашувини таъминлаш. Аграр соҳани истикболли ривожлантиришда ресурс тежовчи инновацион технологиялардан самарали фойдаланиш” мавзусидаги халқаро илмий-техник анжуман мақолалар тўплами. Андижон – 2019 йил., 310-314 бетлар.

Мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш бўйича устувор вазифаларга мувофиқ кадрлар тайёрлашнинг мазмунини тубдан қайта кўриб чиқиш, халқаро стандартлар даражасида олий маълумотли мутахассислар тайёрлашга зарур шарт-шароитлар яратиш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 20 апрелдаги “Олий таълим тизимини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-2909-сонли қарори қабул қилинди. Мазкур қарор билан олий таълим даражасини сифат жиҳатидан ошириш ва тубдан такомиллаштириш, олий таълим муассасаларининг моддий-техника базасини мустаҳкамлаш ва модернизация қилиш, замонавий ўқув-илмий лабораториялари, ахборот-коммуникация технологиялари билан жиҳозлаш бўйича Олий таълим тизимини 2017-2021 йилларда комплекс ривожлантириш дастури тасдиқланди.

Таълим муассасалари таклифни шакллантирувчи, таълим хизматларини кўрсатувчи субъектлар сифатида амал қилади. Энг аввало олий ва ўрта мактаб таълим муассасаларига тўхталиб ўтамиз.

Ўзбекистонда узлуксиз таълим тизими яратилган. Олий таълим тизимида қуйидаги турдаги ўқув юртлари мавжуд: университет, академия, институт.



1-расм. Ўзбекистон Республикасида олий таълим муассасаларнинг турлари

Университетлар таълим, фан ва маданиятни фундаментал илмий тадқиқотлар олиб бориш, олий ва олий ўқув юртидан кейинги таълимнинг барча даражаларида таълим бериш йўли билан ривожлантирадилар. Улар таълимни ривожлантиришнинг етакчи марказлари ҳисобланади.

Академиялар асосан фан, техника ва маданиятнинг бир соҳасида фаолият кўрсатади, ўз фаолият соҳасида етакчи илмий-методик марказ ҳисобланади. Улар олий малакали мутахассислар тайёрлайди ва муайян тармоқ (тармоқлар гуруҳи) учун раҳбар кадрларни қайта тайёрлайди.

Институтлар мустақил ўқув юртлари сифатида ёки университетлар, академиялар, институтларнинг таркибий бўлинмалари сифатида фан, техника ва маданиятнинг бир қанча йўналишларида базавийдан паст бўлмаган даражада касб-хунар таълими дастурларини амалга оширадилар ва илмий тадқиқотлар ўтказадилар.

Таълим соҳасида давлат бажарадиган махсус функцияларни бошқа субъектлар зарур миқёсда бажаришга қодир эмас. Ривожланган мамлакатлар (масалан, АҚШ)да федерал таълим органларининг бош вазифаси ижтимоий таълим институтлари хусусида жамоатчиликнинг ижобий фикрини ("публичес релатионс"), мазкур институтларнинг ижобий имиджини яратиш ва қувватлашдир (шу жумладан аҳоли ва иш берувчилар ўртасида).

Бутун дунёда давлат таълим соҳасини маблағ билан таъминлайди (энг аввало унинг фундаменталлашуви ва инсонпарварлашуви йўналишида) ва бошқа субъектларнинг мазкур соҳага узоқ муддатли инвестициялари учун кафолатлар беради, устувор ихтисосликларни, мутахассислар тайёрлаш шакллари ва усуллари таъминлаш, таълимни ривожлантириш мақсадида солиқ имтиёзларини ва бозорни тартибга солишнинг бошқа шакллари қўллайди. Давлат таълим муассасаларида ўргатиладиган касблар ва ихтисосликларнинг рўйхатларини белгилайди, таълим хизматларининг базавий ассортименти шакллантиради. У таълим муассасаларини аттестациядан ва давлат аккредитациясидан ўтказишни амалга оширади, таълим хизматлари сифатини, унинг таълим стандартларига мувофиқлигини кафолатлайди.

Давлат ҳокимияти ва бошқарув органларига таълим тизими учун педагогик ва бошқарув кадрларини тайёрлаш ва қайта тайёрлаш тизимини ташкил этиш ҳам юклатилган. Ривожланган мамлакатларда таълим соҳасига инвестициялар ўта ишончли ва фойдали эканлигига шак-шубҳа билдирилмайди. Америкалик мутахассисларнинг баҳолашларича, таълим тизимида 1 доллар харажат 3-6 доллар миқдорида даромад олиш имкониятини беради.

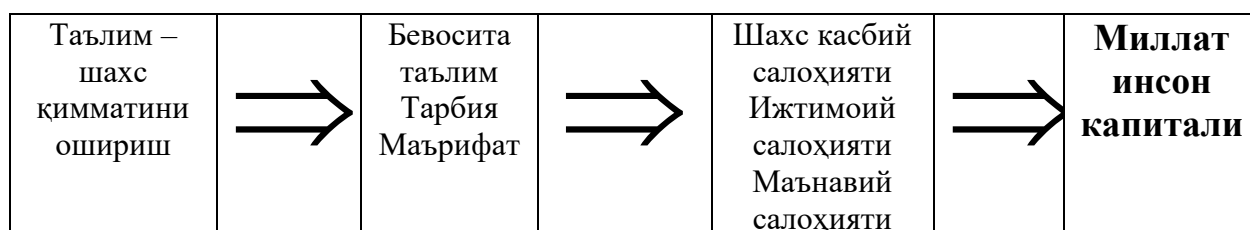
Таълим, айниқса олий таълим маданият билан узвийдир. Таълим хизматларига талаб маданият даражаси билан бевосита боғлиқ. Бунда маданият даражаси қанча юқори бўлса, янги билимлар ва қўшимча маълумотга эҳтиёж шунча кучли бўлади. Маданий даражанинг ўсишига мос равишда истеъмолчи ўзининг таълим соҳасидаги эҳтиёжларини қондиришга онгли равишда йўналтирувчи бюджетдаги харажатлар улуши ҳам кўпаяди.

Шундай қилиб, таълимнинг иқтисодий, ижтимоий ва маданий мазмуни мавжудлиги тўғрисида сўз юритиш мумкин. Бунда таълимнинг иқтисодий табиати инсонда унга келажакда ўз меҳнатини яхши пулга сотиш, жамиятга эса — одамларнинг янги билим ва қўникмаларидан фойдаланиб меҳнат унумдорлигини ошириш ва янада сифатлироқ маҳсулот олиш имкониятини берадиган таълим капиталининг шаклланишида намоён бўлади. Таълим иқтисодий мазмунининг мазкур талқини унинг инвестицион товар

сифатидаги талқинига зид келмайди, чунки у келажакда ўзини оқлайдиган инвестицияларни талаб этади.

Таълимнинг ижтимоий мазмуни одамларда ижтимоий муносабатлар кўникмаларини тарбиялаши, шахснинг ижтимоийлашувига кўмаклашиши, жамият мақсадларига зиён етказмасдан ўз мақсадларига эришиш, индивидуал, коллектив ва ижтимоий манфаатларни мувофиқлаштириш кўникмаларини шакллантиришида намоён бўлади.

Ниҳоят, таълимнинг маданий мазмуни шахс ва жамият маънавий кадриятларининг шаклланишида, кишиларда ҳаёт фаолияти маънавий принциплари, ахлоқий нуқтаи назарнинг ривожланишида намоён бўлади.



2-расм. Олий касб-хунар таълими хизматларининг мазмуни

Бошқача айтганда, таълим ўзаро боғланган уч жараён – *таълим* (билим бериш ва касбий маҳоратни шакллантириш), *тарбия* ва *маърифатнинг* бирлиги сифатида қаралиши мумкин. Шундан келиб чиқиб, таълим хизмати тушунчасининг мазмунини аҳолига таълим, тарбия ва маърифат бериш билан боғлиқ бўлган, шахснинг касбий, ижтимоий ва маънавий салоҳиятини ҳамда жамият (миллат)нинг инсоний капиталини ривожлантириш билан боғлиқ бўлган хизматлар мажмуи сифатида тавсифлаш мумкин. Таълим хизматининг мазкур талқини олий касб-хунар таълими доирасида тўлақонли рўёбга чиқарилади. Бу ерда *таълим* - таҳсил олувчининг касбий маҳоратини шакллантириш билан, *тарбия* – ижтимоийлашув кўникмаларини шакллантириш билан, *маърифат* – шахснинг маънавий ўзлигини юксалтириш билан боғлиқ. Таълимнинг бу уч йўналиши миллий бойлик сифатидаги инсон капиталининг шаклланишига кўмаклашади (3-расм). Кўпгина ривожланган мамлакатлар учун инсон капиталини ривожлантириш концепцияси қабул қилинган давр янги жамият шаклланган, асосий маҳсулот ахборот ва билим саналган билимлар иқтисодиёти ривожланган давр билан мос келади.

2 БОБ. ОЛИЙ ТАЪЛИМ ТИЗИМИДА БОШҚАРУВ МЕТОДОЛОГИЯСИ ВА УНИНГ ТУЗИЛИШИ

2.1. “Таълим тўғрисида”ги Қонуни олий таълим тизимида бошқарув методологиясининг асоси сифатида.

Ўзбекистон демократик ҳуқуқий давлат ва фуқаролик жамияти қуриш йўлини танлади ва шу йўлдан шахдам қадамлар ташламоқда. Республикада амалга оширилаётган ислохотларнинг бош мақсади ва ҳаракатлантирувчи кучи инсон, уни ҳар томонлама камол топтириш ва унинг фаровонлигини оширишдир.

Мамлакатимиз олий таълим тизимида юқори малакали ва рақобатбардош кадрларни тайёрлаш бу тизимнинг энг муҳим вазифаларидан ҳисобланади. Мазкур вазифанинг нечоғлик самарали ҳал этилиши мамлакатимизда амалга ошириб борилаётган ижтимоий-иқтисодий ислохотлар ва жамиятимиз ҳаётини тубдан қайта қуриш борасидаги мақсадларга эришишни таъминлашга катта таъсирини кўрсатмасдан қолмайди. Чунки, амалиётдан маълумки, ҳар қандай ижтимоий-иқтисодий ўзгаришларнинг самарадорлиги бу борада белгиланган вазифаларни бажаришга сафарбар қилинадиган мутахассисларнинг касбий етуқлигига тўғридан-тўғри боғлиқдир. Мустақил, демократик Ўзбекистон Республикасида жамиятнинг ижтимоий-иқтисодий, маънавий ва маданий ривожланишида устувор соҳа деб эълон қилинган таълимнинг такомиллаштирилиши, энг аввало, унинг сифат жиҳатдан янги ҳолатига эришишга йўналтирилган. Бу кўплаб йўналишлар бўйича ҳал этилаётган фавқулодда мураккаб, мажмуавий муаммодир. Улардан бири ижтимоий ҳаётни бошқаришнинг ўзига хос шакли бўлган таълим тизимини бошқариш механизминини такомиллаштириш ва қайта қуришни ўз ичига олади.

“Таълим тўғрисида”ги Қонуни олий таълим тизимида бошқарув методологиясининг асоси ҳисобландики, у бутун таълим тизимини ўз ичига қамраб олганлиги билан характерлидир. Ўзбекистон Республикаси “Таълим тўғрисида”ги Қонуни Қонунчилик палатаси томонидан 2020 йил 19 майда қабул қилинган, Сенат томонидан 2020 йил 7 августда маъқулланган бўлиб, у 11 боб, 75 моддадан иборатдир. Қонуннинг қабул қилиниши бу ижтимоий заруратдир.

Ушбу Қонуннинг мақсади таълим соҳасидаги муносабатларни тартибга солишдан иборат (1-модда). Таълим тўғрисидаги қонунчилик ушбу Қонун ва бошқа қонунчилик ҳужжатларидан иборатдир (2-модда).

Агар Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномасида Ўзбекистон Республикасининг таълим тўғрисидаги қонунчилигида назарда тутилганидан бошқача қоидалар белгиланган бўлса, халқаро шартнома қоидалари қўлланилади.

Ушбу Қонунда қуйидаги асосий тушунчалар қўлланилади (3-модда):

давлат аккредитацияси — давлат таълим муассасалари ва ташкилотлари, шунингдек нодавлат таълим ташкилотлари (бундан буён матнда таълим ташкилотлари деб юритилади) фаолиятининг давлат таълим стандартлари ва давлат таълим талабларига ҳамда ўқув дастурларига мувофиқлигининг давлат томонидан эътироф этилиши ҳамда уларнинг битирувчиларига маълумот тўғрисидаги ҳужжатларни топшириш ҳуқуқининг тақдим этилишидан иборат жараён;

давлат таълим муассасаси — давлат ҳокимияти ва бошқаруви органлари томонидан давлат мулки бўлган мол-мулк негизида ташкил этилган, давлат таълим стандартларига ва давлат таълим талабларига мувофиқ таълим берадиган муассаса;

давлат таълим стандартлари — давлат томонидан таълимнинг мазмуни ва сифатига нисбатан белгиланадиган талаблар мажмуи;

давлат таълим талаблари — таълимнинг тузилмасига, мазмунига ва уни амалга ошириш шарт-шароитларига, шунингдек таълим олувчиларнинг жисмоний, шахсий, интеллектуал, илмий ҳамда касбий сифатларига қўйиладиган мажбурий талаблар;

малака — шахснинг касбий фаолиятнинг муайян турини бажаришга тайёргарлигини ифодаладиган, маълумот тўғрисидаги тегишли ҳужжат билан тасдиқланадиган билим, қобилият, маҳорат ва кўникмалар даражаси;

мутахассислик — малака бериш билан яқунланадиган муайян касбий тайёргарлик турининг номи;

нодавлат таълим ташкилоти — давлат таълим стандартлари, давлат таълим талаблари ва ўқув дастурларига мувофиқ таълим хизматлари кўрсатиш фаолиятини амалга ошириш ҳуқуқини берадиган лицензия асосида ёки хабардор қилиш тартибида таълим хизматлари кўрсатувчи юридик шахс;

тарбия — аниқ мақсадли ҳамда ижтимоий-тарихий тажриба асосида ёш авлодни ҳар томонлама камол топтиришга, уларнинг онгини, маънавий-ахлоқий кадриятлар ва дунёқарашини шакллантиришга қаратилган тизимли жараён;

таълим — таълим олувчиларга чуқур назарий билим, малакалар ва амалий кўникмалар беришга, шунингдек уларнинг умумтаълим ва касбий билим, малака ҳамда кўникмаларини шакллантиришга, қобилиятини ривожлантиришга қаратилган тизимли жараён;

таълим кампуси — ягона ҳудудда бирлаштирилган ўқув биноларини, илмий-тадқиқот институтларини (марказларини), ишлаб чиқариш мажмуалари ва технопаркларни, таълим-тарбия жараёни иштирокчиларининг вақтинча яшаш жойларини, лабораторияларни, ахборот-ресурс марказларини (кутубхоналарни), спорт иншоотларини, умумий овқатланиш объектларини ўз ичига олган бинолар ҳамда иншоотлар мажмуидан иборат бўлган, ўқув жараёни, маънавий-ахлоқий тарбиянинг юқори самарадорлигини таъминлайдиган таълим-тарбия муҳити;

таълим-тарбия жараёни иштирокчилари — таълим олувчилар, вояга етмаган таълим олувчиларнинг ота-оналари ёки бошқа қонуний вакиллари, педагог ходимлар ва уларнинг вакиллари;

таълим ташкилотлари аттестацияси — таълим ташкилотларининг фаолиятини баҳолаш, давлат таълим стандартлари, давлат таълим талаблари ҳамда ўқув дастурларига мувофиқ кадрлар тайёрлаш мазмуни, даражаси ва сифатини аниқлаш бўйича давлат назоратининг асосий шакли.



-расм. “Таълим тўғрисида”ги Қонун.

Республикамиз иқтисодиётини такомиллаштириш ва жаҳон ҳамжамияти билан интеграциялаштириш учун мамлакатимиз олий таълим муассасаларининг илмий салоҳиятидан ўринли фойдаланиш зарур. Ўз навбатида, бу масала регионал миқёсларда амалга ошириладиган инновацион ва илмий-техник сиёсатни юритиш борасида қилиниши лозим бўлган ишлар тизимида олий ўқув юртларининг инновацион потенциали тутган ўрнини белгилаб беради. Бошқарув фаолиятининг моҳияти тўғрисида ғоялар, тушунчалар, мулоҳазалар, уни маданий тарзда амалга ошириш тамойиллари, шакллари ва усуллари ҳақида тизим мавжуддир. Инсоният томонидан фан-техника, иқтисодиёт ва ижтимоий соҳалардаги муваффақиятлар тобораётганлигидан келиб чиққан ҳолда, бошқарув фаолиятининг илмга бўлган талаби ҳам тўхтовсиз ўсиб боради. Бир томондан, фан бошқарув

фаолиятини концептуал бойитишдан манфаатдор бўлса, иккинчи томондан амалиётчи бошқарувчилар ўз фаолиятини илмий идрок этиш, уни назарий асослашга интиладилар.

2.2. Олий таълим тизимида бошқарувнинг вазифалари ва принциплари.

Олий таълим муассасалари Республика узлуксиз таълим тизимининг етакчи бўғини ҳисобланиб, Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида”ги Қонунига мувофиқ “Таълим соҳасидаги асосий принциплар” (4-модда) куйидагилардан иборат:

- таълим устуворлигининг тан олинishi;
- таълим олиш шаклини танлаш эркинлиги;
- таълим соҳасида камситишларга йўл қўйилмаслиги;
- таълим олишга доир тенг имкониятларнинг таъминланиши;
- таълим ва тарбияга миллий ҳамда умуминсоний қадриятларнинг сингдирилганлиги;
- таълим ва тарбиянинг инсонпарварлик, демократик хусусияти;
- таълимнинг узлуксизлиги ва изчиллиги;
- ўн бир йиллик таълимнинг ҳамда олти ёшдан етти ёшгача бўлган болаларни бир йил давомида умумий ўрта таълимга тайёрлашнинг мажбурийлиги;
- давлат таълим стандартлари ва давлат таълим талаблари доирасида таълим олишнинг ҳамма учун очиклиги;
- ўқув дастурларини танлашга доир ёндашувнинг ягоналиги ва табақалаштирилганлиги;
- инсоннинг бутун ҳаёти давомида таълим олиши;
- жамиятда педагоглари ижтимоий ҳимоя қилишнинг кафолатланганлиги;
- таълим тизимининг дунёвий хусусиятга эгалиги;
- билимлилик, қобилиятлилик ва истеъдоднинг рағбатлантирилиши;
- таълим тизимида давлат ва жамоат бошқарувининг уйғунлиги;
- таълим фаолияти соҳасидаги очиклик ва шаффофлик.

Ўзбекистон Республикасида таълим (7-модда) мактабгача таълим ва тарбия; умумий ўрта ва ўрта махсус таълим; профессионал таълим; олий таълим; олий таълимдан кейинги таълим; кадрларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш; мактабдан ташқари таълим турларидан иборат бўлиб, бунда олий таълим ўзига хос хусусият касб этади.

Олий таълим бакалавриат таълим йўналишлари ва магистратура мутахассисликлари бўйича юқори малакали кадрлар тайёрланишини таъминлайди (11-модда).

Олий маълумотли кадрларни тайёрлаш олий таълим ташкилотларида (университетлар, академиялар, институтлар, олий мактаблар) амалга оширилади. Умумий ўрта (ўн бир йиллик таълим), ўрта махсус (тўққиз йиллик таянч ўрта ва икки йиллик ўрта махсус таълим), бошланғич профессионал таълим (тўққиз йиллик таянч ўрта ва икки йиллик бошланғич профессионал таълим) олган шахслар, шунингдек ушбу Қонун кучга киргунига қадар ўрта махсус, касб-хунар таълими (тўққиз йиллик умумий ўрта ва уч йиллик ўрта махсус, касб-хунар таълими) олган шахслар олий маълумот олиш ҳуқуқига эга.

Олий таълим икки босқичга — бакалавриат ва магистратура босқичига эга.

Бакалавриат олий таълим йўналишларидан бири бўйича чуқурлаштирилган билим, малака ва кўникмалар берадиган, ўқиш давомийлиги камида уч йил бўлган таянч олий таълимдир.

Магистратура тегишли бакалавриат негизидаги аниқ мутахассислик бўйича ўқиш давомийлиги камида бир йил бўлган олий таълимдир.

Магистратура мутахассисликларининг ва уларга мувофиқ бўлган бакалавриат таълим йўналишларининг рўйхати таълим соҳасидаги ваколатли давлат бошқаруви органи томонидан белгиланади.

Республика олий таълимининг **мақсади** - ҳозирги замон талабларига жавоб берадиган, республиканинг илмий-техникавий, иқтисодий, ижтимоий ва маданий ривожланишини таъминлашга қодир бўлган малакали кадрлар тайёрлашни таъминлашдан иборат.

Таълим муассасасининг бош вазифаси — таълим олиш ёки малака оширишга бўлган эҳтиёжларни янги таълим технологиялари ёрдамида ва ўқув жараёнини сифатли таъминлаш йўли билан қондириш.

Мутахассислар тайёрлаш бўйича таълим технологияларини самарали амалга ошириш тегишли ташкилий, кадрлар ва моддий шароитлар яратишни тақозо этади. Бу кўп миқдорда ресурслар талаб қилади. Мазкур ресурслардан оптимал фойдаланиш бошқарувнинг мослашувчан тузилимасини назарда тутати. Бошқарув тузилмасининг сифати, қабул қилинаётган қарорларнинг тўғрилиги гунга боғлиқ бўлади.

Олий таълим соҳасидаги **давлат сиёсати** қуйидаги принципларга асосланади:

- таълим ва тарбиянинг инсонпарвар, демократик характерда эканлиги;
- ўрта махсус, касб-хунар, олий ва олий ўқув юртидан кейинги таълимнинг узлуксизлиги ва изчиллиги;
- таълим тизимининг дунёвий характерда эканлиги;
- билимли бўлишни ва истеъдодни рағбатлантириш;
- олий таълим тизимида давлат ва жамоат бошқарувини уйғунлаштириш;
- олий таълим, фан ва ишлаб чиқаришни бирлаштириш.

Менежмент янги фалсафаси “раҳбарлик” тушунчасининг мазмунини ўзгартирди. Илгари раҳбар ҳокимият ва буйруқ кучига таянган бўлса,

эндиликда у одамларнинг келишув ва ҳамкорлиги асосида иш кўрмоқда. Бозор шароитида олий ўқув юртлари фаолияти ҳам раҳбарлардан бошқарув янги фалсафасига қараб мўлжал олишни талаб қилади.

Таълим муассасасининг мақсади — аниқ мақсадга қаратилган дастурлар, юқори малакали ўқитувчиларни жалб қилиш, таълим инновацион технологиялари ва замонавий асбоб-ускуналарни давлат таълим стандартларига мувофиқ қўллаш йўли билан таълимнинг юксак даражадаги сифатини таъминлаш.

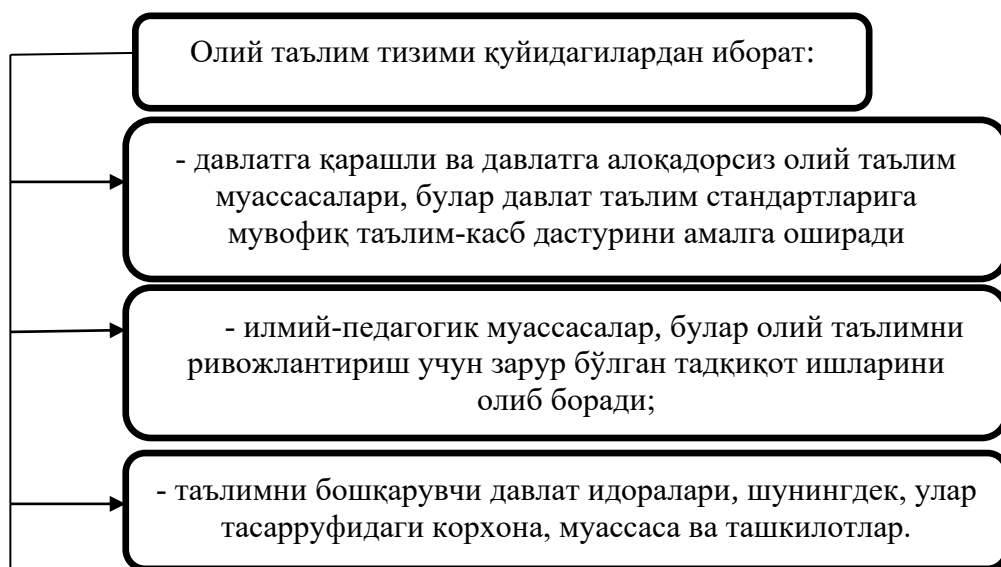
Таълим муассасасининг вазифалари:

- шахснинг таълим олиш йўли билан ақлий, маданий ва ахлоқий камол топишга бўлган эҳтиёжларини қондириш;
- фанни илмий тадқиқотлар ва илмий-педагогик кадрларнинг ижодий фаолияти воситасида ривожлантириш;
- олий маълумотли кадрларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш;
- таълим олувчиларда фуқаролик позициясини, миллий мустақиллик ғояларини, жамиятнинг ахлоқий ва маданий қадриятларини шакллантириш;
- аҳоли ўртасида билимларни тарқатиш, унинг маълумоти ва маданий савиясини ошириш.

Олий таълим тизимининг асосий вазифалари қуйидагилар ҳисобланади:

- давлат таълим стандартларига мувофиқ замонавий таълим-касб дастурлари асосида сифатли ўқитувни таъминлаш ва рақобатбардош кадрлар тайёрлаш;
- юқори малакали илмий-педагог кадрларни, жумладан хорижий илмий марказларда, тайёрлаш;
- мамлакатни иқтисодий ва ижтимоий ривожлантириш истиқболи, жамият эҳтиёжи, фан, техника, технология, иқтисод ва маданият замонавий ютуқларидан келиб чиқиб кадрлар тайёрлашнинг ташкил этилиши ва усулини мунтазам такомиллаштириш;
- таълимни индивидуаллаштириш, масофадан ўқитишнинг янги педагогик ва информацион технологиялари, воситаларини жорий этиш;
- мустақиллик ғояларига содиқлик, Ватанга, оилага ва атроф муҳитга муҳаббат руҳида, миллий уйғониш мафкураси ҳамда умуминсоний қадриятларни чуқур ҳис этиш асосида олий таълимнинг гуманитар йўналишини, ёшлар тарбиясини таъминлаш;
- таълим, фан ва ишлаб чиқаришнинг самарали уйғунланувчи усулларини амалиётга татбиқ этиш;
- таълим хизмати кўрсатиш бозорида, рақобат муҳитини юзага келтириш;
- олий таълим муассасалари бошқарувини такомиллаштириш ва мустақиллигини кенгайтириш.

Олий ўқув юрти бу вазифаларни ҳал қилишда Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида”ги Қонуни ва “Кадрлар тайёрлаш миллий дастури”да белгиланган стратегик вазифаларга таянади. Ўз хусусиятини сақлаган ҳолда, таълимнинг халқаро миқёсда интеграциялашувига мумкин қадар кўмаклашиш лозим.



5-расм. Ўзбекистон Республикасида олий таълим тизими

2.3. Менежмент етакчи мактабларининг ривожланиш хусусиятлари.

Инновацион иқтисодиёт шароитида ходимлар масаласини яхшилаш давр талаби бўлиб қолди. Республикада ходимларни танлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш ишларини яхши йўлга қуйиш борасида бир қатор кузга қуринарли ишлар амалга оширилди. Бошқарув фани ва амалиёти меҳнатнинг ижтимоий тақсимоти маҳсули сифатида вужудга келган. Бошқарув зарурияти меҳнатнинг жамоа хусусияти ва одамларнинг мулоқотга бўлган эҳтиёжи билан белгиланади. Бошқарув фани иқтисодий фанлар мажмуига киради. У математика ва табиий фанлар билан узвий боғлиқ.

Жамият бозор иқтисодиётига ўтиши фан, таълим ва ишлаб чиқариш соҳаларида туб ўзгаришларга олиб келди. Таълим хизматлари фан, таълим ва ишлаб чиқаришда энг янги телекоммуникация ахборот технологияларини жорий этиш асосида айниқса шитоб билан ривожланмоқда.

Инглизча “манагемент” сўзи лотинча “манус” (қўл) сўзидан ясалган ва “бошқарув” (рахбарлик) деган маънони англатади.

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

Меҳнат ҳамма даврларда ижтимоий характерда бўлган. Чунки, жамият қонунлари шуни тақозо этади. Инсонлар дунёга келиб, онгли ҳаётларини бошлаши биланоқ биргаликда ишлашга эҳтиёж сезганлар. Бу зарурат турли даврларда турлича кечган. Барча даврларга хос ягона хусусият бошқарув жараёни билан изоҳланади. Жамият тараққиётининг маълум бир босқичида жамиятнинг алоҳида қобилият ва билимларга эга бўлган кишилар томонидан бошқарилишига эҳтиёж пайдо бўла бошлади. Кейинчалик бошқарувчи кишилар сони кўпая бориб, алоҳида ижтимоий гуруҳга, сўнг табақага айландилар. Бу ижтимоий табақа кенгайиб, давлат деб номланадиган бошқарув органи пайдо бўла бошлади.

Бозор иқтисодиёти шароитида таълим тизими ижтимоий хизматлар соҳасига киритилади. Давлат ўз фуқароларига таълим ва тарбия бериш ҳақида ғамхўрлик қилишига, таълимни мустаҳкамлаши ва ривожлантиришига қарамай, таълим-тарбия тизими бозор қонунларига мувофиқ фаолият кўрсатади. Ишлаб чиқаришнинг асосий мақсади – даромад олиш. Хизматлар, шу жумладан таълим хизматлар анча баланд бозор қийматига эга. Уларни жисмоний шахслар (талабалар, ота-оналар), буюртмачилар (ишлаб чиқариш) ва давлат тўлайди. Интеллект – ҳар қандай мамлакатнинг энг муҳим бойлиги.

Менежмент корхона ва муассасани бошқаришнинг, жамият эҳтиёжларини бозор иқтисодиёти шароитида товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш йўли билан янада яхшироқ қондиришга қаратилган замонавий тизимидир.

Ҳозирги вақтда барча ташкилотлар – ҳукумат муассасаларидан тортиб университетларгача – менежментга муҳтож. Менежмент – серкирра бошқарув фаолияти. Бунда қўлланиладиган “менежер” тушунчаси бошқарувчи, мудир, раҳбар, ташкилотчи, директор деган маънони англатади. Бинобарин, у, биринчидан, бошқарув жараёнида қўлланилади, бошқарувни амалга оширувчи одамлар гуруҳини ифодалайди. Иккинчидан, ижтимоий бошқарувга, ташкиллаштиришнинг инсоний омилига тегишли.

Замонавий менежер бошқарув фанининг умумий асосларини билиши, шунингдек бошқарув стратегияси, инновациялар, маркетинг, ходимларни бошқариш соҳасида махсус билим ва кўникмаларга эга бўлиши лозим. Бу ва бошқа кўп сонли билимлар ва кўникмалар бошқарув фанини, унинг қонунлари, усуллари ва воситаларини ўрганиш, ахборот билан ишлаш жараёнида ўзлаштирилади. Бошқарув фанининг ўзи ҳам янги ғоялар ва бошқарув концепцияларини илгари суриши ва ишлаб чиқиши боис, менежментдан таълим бериш узлуксиз хусусият касб этади.

Ташкилот раҳбари меҳнатининг мазмуни ўзига хос хусусиятга эга ва муҳандис ёки педагог меҳнатидан фарқ қилади. Масалан, корхона директори ёки қурилиш ташкилоти раҳбари муҳандислик иши билан деярли шуғулланмайди, худди шунингдек олий ўқув юрти ректори ҳам педагогик

фаолият билан шуғулланмайди, чунки раҳбарга хос бўлган ва шахсан жавоб берадиган вазифаларни ҳал қилади.

Хўш, ҳар қандай ташкилот раҳбари нима билан шуғулланади, унинг меҳнати мазмунини нима ташкил этади? Энг аввало режалаштириш ва режанинг бажарилишини таҳлил қилиш, кадрларни танлаш, жой-жойига қўйиш ва улар билан бевосита ишлаш, ташкилий ва молиявий фаолият, ишни ва қарорларнинг бажарилишини назорат қилиш.

Олий ўқув юрти раҳбари жамоа ёрдамида раҳбарликни амалга оширади, ходимлар фаолиятини режалаштиради, ташкиллаштиради ва қўйилган мақсадларга эришишга йўналтиради, бошқарув қарорларини ўз вақтида қабул қилиш ва амалга ошириш учун шахсан жавоб беради.

Ташкилот мақсадларига эришиш – раҳбарнинг бош вазифаси. У ташқи шароит талабларига мувофиқ ташкилотга мунтазам равишда йўл кўрсатиши лозим. Стратегик раҳбарликни амалга ошириш учун фаолиятни оптималлаштириш дастурини ишлаб чиқиш имкониятини берадиган кенг дунёқарашга эга бўлиш талаб этилади.

Замонавий раҳбарликнинг асосий воситаларидан бири – одамлар билан самарали алоқаларни йўлга қўйиш. Раҳбар жамоадаги кайфият ва фикрларни ўз вақтида илғаш, ишонтириш қобилиятига эга бўлиши лозим.

Шундай қилиб, олий ўқув юртида раҳбар фаолиятининг мазмуни давлат, олий ўқув юрти, ходимлар ва талабаларнинг мақсадларига эришишни таъминловчи ўзаро боғланган вазифалар: режалаштириш, ташкиллаштириш, бошқариш, мотивлаштириш, таълим жараёни ва натижаларини назорат қилишни изчил таъминлаш билан белгиланади.

2.4. Европа менежмент илмий мактабларининг ривожланиш хусусиятлари.

Менежмент тарихи ўз илдизлари билан қадим замонларга бориб тақалади. Антик давр файласуфлари Сукрот, Платон, Аристотель давлатни бошқариш хусусида фикр билдирганлар.

Саноат жадал суръатларда ривожланиши ишлаб чиқаришда технологик жараёнлар амалга жорий этилиши билан боғлиқ бўлган. XIX асрда саноат асосан корхоналар сони кўпайиши ҳисобига экстенсив йўл билан ривожланган бўлса, кейинги аср бошига келиб бу йўл ўз имкониятларини сарфлаб бўлди. Фан сифатидаги менежментнинг ривожланишига уч омил: ривожланишнинг экстенсив йўли самара бермай қўйгани, рақобат кураши кучайгани ва корхоналар самарадорлиги ички захиралар ҳисобига оширила бошлагани туртки берди. Шу тариқа XX аср бошида Европа ва Америка фанида менежмент асослари яратила бошлади.

Хўжалик юритишни интенсифлаштириш усуллари ўрганиш билан немис социолог *Макс Вебер* (1864-1920) шуғулланган. У Фрайбур ва Мюнхен университетларининг профессори эди. Ўзининг “Хўжалик тарихи” ва бошқа

китобларида Вебер капиталистик корхоналарда тадбиркорлик ҳамда меҳнат этикасининг маънавий асосларини таҳлил қилган.

Йирик муҳандис, олим ва тадбиркор Анри Файоль (1841-1925) маъмурий бошқарув назариясининг “француз отаси” ҳисобланади. Ўз асарлари (“Менежмент асослари” ва б.) билан у Европа илмий менежмент йўналишининг энг ёрқин вакили сифатида доврўқ қозонган. Файоль биринчи ва анча тўлиқ менежмент назариясининг муаллифидир. У ишлаб чиқариш менежменти психология билан боғлиқ эканлигини изчил ёритиб берган биринчи муаллиф ҳисобланади. Унинг фикрича, менежментда энг муҳими инсоний муносабатларни ҳисобга олишдир. Файоль бошқарувни тадқиқотнинг мустақил объекти сифатида ажратиш масаласини кун тартибига қўйди. У ўқув юртларида менежмент фанини ўқитиш зарурлигини уқтирди.

Америка менежменти концепциялари. АҚШ давлат сифатида ХВШИ аср охирида вужудга келди. Америкалик олим Р.Мертон протестантча ахлоқнинг асосий қадриятлари фойдалилик, рационализм ва индивидуализм эканлигини аниқлади. Бу қадриятлар америкаликларнинг этник менталитетига асос бўлди ва жамиятнинг ривожланишига кучли таъсир кўрсатди. Америкаликлар индивидуализми улар жамият ёки ҳукуматдан кўра кўпроқ ўзларига таянишга кўникканларини англатади. Ўзига ишонч ва табассум бизнестда муваффақиятнинг муқаррар омили ҳисобланади.

Америкаликларнинг бошқа халқлардан асосий фарқи жамиятнинг берклигидир. Уларни бошқа халқлар ҳаёти деярли қизиқтирмайди. Ўзаро муносабатларда ишбилармонлик устунлик қилади. Менежерлар ижтимоий гуруҳ сифатида ишловчи аҳолининг тахминан 15% ни ташкил этади. Барча менежерлар икки гуруҳга бўлинади ва образли қилиб “олтин ёқалилар” (олий бўғин бошқарувчилари) ва “оқ ёқалилар” (ўрта ва қуйи бўғин бошқарувчилари) деб аталади. АҚШ саноатида ишчилар синфи “кўк ёқалилар” деб аталади.

Қуйидаги уч қоидага риоя этиш малакали раҳбарлик омили ҳисобланади: таҳлил қил, ажрат ва текшир. Америка менежмент амалиётида индивидуал мақсадларни белгилаш асосида бошқариш кенг қўлланилади. Ходимлар компаниянинг стратегик мақсадларига қўшилиб, ўзлари муайян вақт оралиғида эришишни кўзлаган аниқ мақсадларни белгилайдилар. Режалар менежер билан уларнинг мақбуллиги, бажариш мумкинлиги ва асослилиги нуқтаи назаридан муҳокама қилинади.

Муваффақиятга эришиш учун Америкада ишни ҳаммадан яхши бажариш талаб этилади. Меҳнатни рағбатлантириш тизими шундай ташкил этилганки, ходимлар мукофот олиш учун бир-бири билан рақобатлашишига тўғри келади.

Америкалик муҳандис ва менежер Фредерик Уинслоу Тейлор (1856-1915) ўтказган тадқиқотлар “илмий менежмент” ижтимоий ҳаракатини бошлаб берди. Тейлор Бетлехем пўлат қуйиш компаниясининг директори

бўлган. Тейлор меҳнат сарфларига баҳо бериш ва оқилоналаштириш, ишлаб чиқаришни бошқариш принципларини таърифлаб берган. Меҳнат операцияларини ўрганиш жараёнида Тейлор уларни такомиллаштириш йўллари топган ва асослаган.

Тейлор асарларининг аҳамияти шундаки, у маҳсулот ишлаб чиқаришни кўпайтириш вазифасини илк бор ишлаб чиқаришни кенгайтириш ҳисобига эмас, балки меҳнатни рағбатлантиришни такомиллаштириш ва унинг интенсивлигини ошириш йўли билан ечди. Тейлор фикрига кўра, иш ҳақи даражасининг катталиги ва ишлаб чиқариш харажатларининг пастлиги самарали бошқарув негизидир.

Айнан Тейлор ўз асарларида “инсон омили” тушунчасини илмий муомалага киритди. Бу тушунча кейинчалик унинг издошлари томонидан ривожлантирилди.

Тейлор ғоялари америкалик тадқиқотчилар – эр-хотин Френк (1868-1924) ва Лилиан (1878-1972) Жилберт асарларида ривожлантирилди. Ф.Жилберт меҳнатни илмий ташкил этиш ҳаракатининг иккинчи лидерига айланди. Ҳаракатларни ўрганиш йўли билан ҳар бир ишчи ва ҳар бир меҳнат тури учун ишлашнинг энг яхши усулини аниқлаш унинг касбий шиори бўлган.

Жилберт АҚШда биринчи бўлиб меҳнатни илмий ташкил этиш мутахассисларини тизимли тайёрлашни ташкил этди. У касбни тўғри танлаш концепциясини ривожлантирди. Унинг фикрича, меҳнатни илмий ташкил этишнинг мазмуни ҳар ким ўз жисмоний ва руҳий қобилиятлари кўпроқ мос келадиган иш билан шуғулланиши билан белгиланади.

Лилиан эрининг ишини давом эттирди. У Америкада психология доктори илмий даражасини олган биринчи аёлдир. Л.Жилберт тарихда биринчи “Корхонани бошқариш психологияси” асарини яратди. У бошқарувнинг муваффақиятини инсон руҳияти билан боғлади.

Таниқли ташкилотчи ва саноат рационализатори, муҳандис Гаррингтон Эмерсон (1835-1935) илмий бошқарув масаласини кун тартибига қўйди. Уни корхонани ташкил этиш, айрим саноат тармоқлари фаолиятининг самарадорлигини ошириш, давлат бошқаруви масалалари кўпроқ қизиқтирарди. Унумдорлик принципларидан бири сифатидаги интизом ҳақида гапирар экан, Эмерсон мазкур принципга риоя қилиш ташкилот фаолиятида йирик натижаларга олиб келишини таъкидлайди.

Олимлар “илмий бошқарув” йўналиши доирасида илгари сурган ғоялар “менежерлар инқилоби” деб номланган концепция яратилишига олиб келди. Ушбу концепцияга мувофиқ, ёлланма ходимларнинг янги синфи – менежерлар эски элита – мулкдор капиталистларни сиқиб чиқаради.

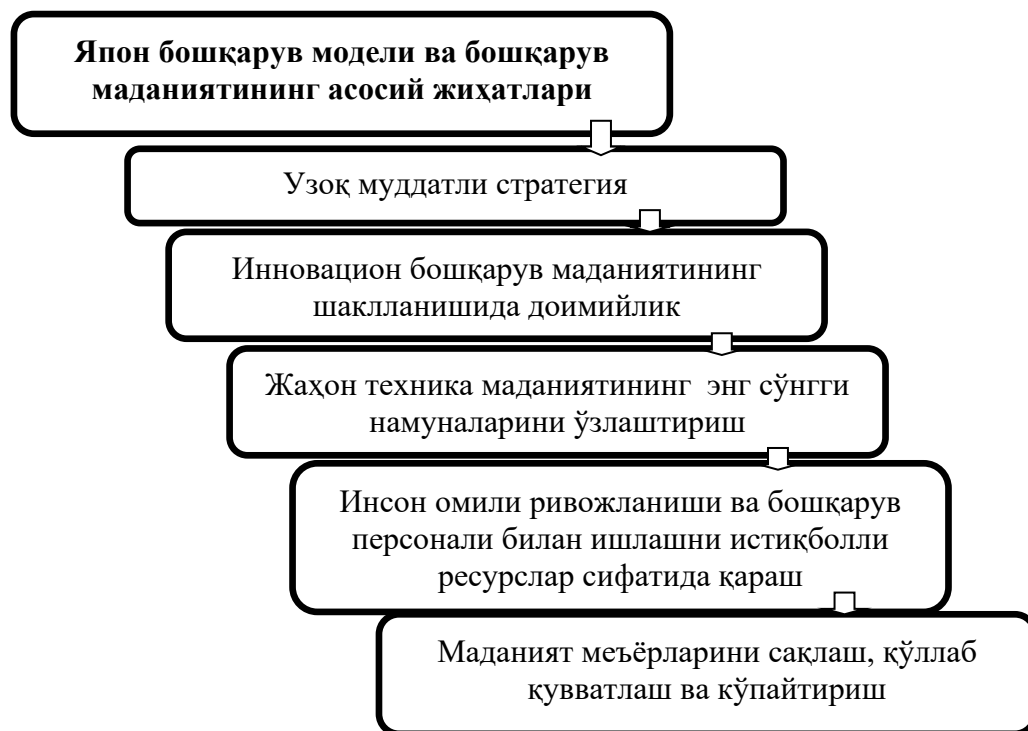
XX асрнинг 1940-йилларида “инсоний муносабатлар” илмий йўналиши шаклланди. Мазкур йўналиш тарафдорлари Тейлор ва унинг издошлари яратган фойдали ғояларни рад этмасдан, уларни инсоний мазмун билан бойитишга ҳаракат қилдилар.

“Инсоний муносабатлар” йўналиши асосчиси АҚШга кўчиб келган ва Гарвард университетида дарс берган немис психологи Гюго Мюнстерберг (1863-1916)дир. У психотехника асосчиларидан бири ҳисобланади. Мюнстерберг касбга яроқлилиқ, касб-ҳунар таълими, савдода реклама масалаларини ўрганиш билан фаол шуғулланган. Касб танлаш ва касбий танлаш йўналишининг ривожланишида унинг хизмати катта.

“Инсоний муносабатлар” мактабининг энг машҳур вакили америкалик социолог ва психолог Элтон Мейо (1880-1949) ҳисобланади. 1922 йил Австралиядан келган бу олим Пенсильвания университетида дарс бера бошлади, кейинчалик Гарвард университетига ўтди. У индустриал социология ва ижтимоий психология асосчиларидан бири ҳисобланади. Шунингдек Мейо меҳнат унумдорлигини ошириш муаммосини ўрганишга ҳам кўп эътибор берган.

Сўнгги ўн йилликда АҚШ иқтисодиёти Япония иқтисодиётидан ортда қолаётгани бўртиб намоён бўла бошлади. А.Морита фикрига кўра, бу америкаликлар менежмент психологияси соҳасида йўл қўйган хатолар билан боғлиқ.

Япон менежмент тизими. Одамлар психологияси уларнинг маданияти билан боғлиқ. Япон менежменти замирида мазкур мамлакатда қабул қилинган ижтимоий қадриятлар ва маданий анъаналар ётади. Айнан замонавий методлар, технологиялар, инновацияларни муттасил амалга жорий этиш ва анъанавий қадриятлар, ўзаро муносабатлар маданиятини уйғунлаштириш японларга ижтимоий-иқтисодий раванққа эришиш имкониятини берди.



7-расм. Япон бошқарув модели ва бошқарув маданиятининг

асосий жиҳатлари

Япония худуди табиий ресурсларга бой эмас. Хом ашё тақчиллиги японларни уни чет элда сотиб олишга мажбур этади. Хом ашё харид қилишга пул маблағларини олиш учун японлар ўз ишлаб чиқариш қувватларини ривожлантириш, янги технологияларни ихтиро қилиш ва ўз маҳсулоти сифатини оширишга мажбурлар. Ҳозирги замон япон иқтисодиёти хом ашё импорти – қайта ишлаш – маҳсулот ишлаб чиқариш – юқори сифатли пировард хом ашё экспорти схемаси бўйича ишлайди. Япон менежменти АҚШ менежментидан бутунлай фарқ қилади ва инсон омилига қараб мўлжал олиши билан тавсифланади. ***Бугунги кунда япон менежерлари инсоний муносабатлар бўйича жаҳонда энг ўтқир мутахассислар ҳисобланадилар.*** Улар япон халқининг менталитетини, унинг меҳнаткашлик, ўта интизомлилиқ, ўзаро ёрдам каби миллий жиҳатларини ҳисобга оладилар ва улардан фаол фойдаланадилар.

Япон маданияти гуруҳ манфаатларининг бирламчилиги ва шахс манфаатларининг иккиламчилигига асосланади, шу боис одамлар баҳамжиҳат иш кўришлари лозим деб ҳисоблайди. Япония жамиятида ватанпарварликнинг кучайиши унинг жипслашувига ва иқтисодий ютуқларига кўмаклашади. Жамоавий уйғунликка эришиш учун менежерлар ходимларга фирма стратегияси ва мақсадларини батафсил тушунтирадилар, улардан ишни яхшилаш юзасидан таклифлар сўрайдилар. Фирма мақсадларига садоқат руҳини ривожлантириш ва қувватлашга қодир бўлмаган бирорта ҳам япон менежери одамларни бошқаришга қўйилмайди.

Америкалик олим Й.Олстон турли япон компаниялари фаолиятини таҳлил қилиб, япон менежментининг беш асосий принципини таърифлаган.

Биринчи принцип: ишчи ўз меҳнатининг унумдорлиги ва сифатини мустақил ошириш учун етарли даражада ақлли. Яъни менежерлар ишчилар муайян ишни бажариш учунгина эмас, балки айрим операцияларни такомиллаштириш учун ҳам етарли касбий тайёргарликка эга деб ҳисоблайдилар. Япон заводида ҳар қандай янгиликни амалга жорий этиш технологик инновациялар хусусида ишчилар фикрини аниқлашдан бошланади.

Иккинчи принцип: ишчи ўз ишини яхшироқ бажаришга ҳаракат қилади. Кўпроқ ва сифатлироқ ишлашга қодир эканлигини исботлаган ҳар қандай ишчи ишда мустақиллик, мукофот ва яхши маош олади.

Учинчи принцип: ишчилар “оила” ташкил қиладилар. Японлар фирманинг барча аъзолари ўзаро мажбуриятларга эга ва ўзларининг жамият олдидаги умумий бурчини бажарадилар деб ҳисоблайдилар.

Тўртинчи принцип: гуруҳ айрим шахсдан муҳимроқ. Бу принцип ҳеч ким манманликка берилмаслиги ва фақат ўзи ҳақида ўйламаслиги керак деган анъанавий япон қадриятига асосланади. У хитой файласуфи Конфуцийнинг инсон ҳар доим катталар олдида бурчли ва уларга миннатдор

бўлиши керак, деган ғояси таъсирида шаклланган. Фирма ишчига мазкур касбни ўргатган, унга иш берган, ҳурмат кўрсатган, тирикчилик манбаи билан таъминлаган. Кўпроқ маош таклиф қилган бошқа фирмага ўтиш нонкўрликдан бошқа нарса эмас.

Бешинчи принцип: ишлаб чиқариш муносабатларида шерикчилик ва ҳамкорлик. Япон менежерлари ўз ишчиларини иқтисодий самарага эришиш йўлида ўзларининг фаол ҳамкорлари деб ҳисоблайдилар.

Японча бошқарув тизими иккинчи жаҳон урушида вайронага айланган мамлакатда, ўз аҳолиси ҳисобига, ҳокимиятнинг ҳар томонлама ва сузсиз қуллаб-қувватлаши, япон ватанпарварлик туйғуси асосида яратилди. Бу андоза энг аввало ишлаб чиқаришни четга мулжаллаб, мослаштириб валюта ишлаш, шунинг эвазига хорижий мамлакатлардан энг янги техника ва технология, лицензия ва «ноу-хау» сотиб олиб, уз технологиясини янгилаш, юқори меҳнат унумдорлигига эришиш, тадбиркорликни қуллаб-қувватлаш, аҳоли табақаланишини тезлаштириш ҳисобига вужудга келтирилди. Самарадорлик тушунчаси бошқарувга доир фанларда кўплаб баҳс ва мунозараларга сабаб бўлиб келади. Сабаби турли соҳаларда самарадорлик соҳанинг хусусий кўрсаткичларидан келиб чиқиб аниқланади. Аммо таълим тизими ижтимоий соҳага тегишли тизим бўлганлиги сабаб барча натижаларни аниқ кўрсаткичлар билан баҳолаш имконияти мавжуд эмас. Кўп тадқиқотчилар самарадорлик тушунчасини таърифлашда «унумдорлик» тушунчасига мурожаат қилишади.

Бу борада ўзбекистонлик тадқиқотчилардан Ш.Қурбонов ва Э.Сейтхалиловлар қуйидаги фикрларни билдириб ўтиш лозим: «Унумдорлик – бу қандайдир вақт ичида олинган натижаларнинг фойдалилиги ва у билан боғлиқ харажатлар ўртасидаги нисбатни кўрсатувчи фаолият хусусияти демакдир»¹⁸.

Юқорида берилган назариялардан келиб чиқиб, таълим муассасалари бошқарув фаолияти самарадорлигини баҳолаш – бу таълим муассасасида мавжуд бўлган ресурслар (моддий, инсон) ва воситалардан қай даражада фойдаланганлик, таълим олувчиларнинг жамият аъзоси сифатида қай даражада шаклланганлиги ва давлатнинг ривожига ҳисса қўша оладиган билим ва кўникмаларни қай даражада эгаллаганликларини ўрганувчи восита ҳисобланади, деган хулосага келишимиз мумкин.

¹⁸ Қурбонов Ш., Сейтхалилов Э. Таълим тизимини бошқариш. – Т.: «Турон-Иқбол», 2006. –101-б.

3-БОБ. КРЕДИТ-МОДУЛЬ ТИЗИМИ АСОСИДА ЎҚУВ ЖАРАЁНИНИ БОШҚАРИШ

3.1. Кредит-модул ҳақида тушунча.

Билим ва илмнинг шаклланиши эса бевосита таълим тизимига бориб тақалади. Таълим тизими самарадорлигини ўқитувчи савияси, талаба эҳтиёжи, ўқув адабиётлари мазмуни ҳамда мустақил таълимни шакллантиришга қаратилган инфратузилма бевосита таъминлаб беради. Демак, илғор кадрларни тайёрлаш, уларни меҳнат бозори талабларига мувофиқ рақобатдошлигини ошириш, ижодий фикрлайдиган мутахассисларни етиштириш ўқув даргоҳларида йўлга қўйилган таълим бериш жараёни билан чамбарчас боғлиқ.

Давлатимиз раҳбари томонидан 2019 йилнинг 8 октябрида “Ўзбекистон Республикаси олий таълим тизимини 2030 йилгача ривожлантириш концепциясини тасдиқлаш тўғрисида”ги Фармони имзоланди. Ушбу муҳим дастуриламал ҳужжатда “республикадаги камида 10 та олий таълим муассасасини халқаро эътироф этилган ташкилотлар (Қуасқуарелли Сймондс Ворлд Университй Ранкингс, Тимес Нигҳер эдусатион ёки Асадемис Ранкинг оф Ворлд Университиес) рейтингининг биринчи 1 000 та ўриндаги олий таълим муассасалари рўйхатига киритиш ва олий таълим - муассасаларида ўқув жараёнини босқичма-босқич кредит-модуль тизимига ўтказиш” белгилаб берилди. Шунингдек, 2030 йилга қадар республикадаги

барча олий таълим муассасаси (ОТМ)нинг 85 фоизи, жумладан, 2020/2021 ўқув йилининг ўзида 33 та олий таълим даргоҳини кредит-модуль тизимига ўтказиш кўрсатиб ўтилди.

Кредит-модуль тизими, бу — таълимни ташкил этиш жараёни бўлиб, ўқитишнинг модуль технологиялари жамламаси ва кредит ўлчови асосида баҳолаш модели ҳисобланади. Уни бир бутунликда олиб бориш серқирра ҳамда мураккаб тизимли жараёндир. Кредит-модуль тамойилида иккита асосий масалага аҳамият берилади: талабаларнинг мустақил ишлашини таъминлаш; талабалар билимини рейтинг асосида баҳолаш.

Кредит-модуль тизимининг асосий вазифалари сифатида қуйидагилар эътироф этилади:

- ўқув жараёнларини модуль асосида ташкил қилиш;
- битта фан, курс (кредит)нинг қийматини аниқлаш;
- талабалар билимини рейтинг бали асосида баҳолаш;
- талабаларга ўзларининг ўқув режаларини индивидуал тарзда тузишларига имкон яратиш;
- таълим жараёнида мустақил таълим олишнинг улушини ошириш;
- таълим дастурларининг қулайлиги ва меҳнат бозорида мутахассисга қўйилган талабдан келиб чиқиб ўзгартириш мумкинлиги.

Юқоридагилар дарс машғулотларини нафақат ўқитишни инновацион таълим технологиялари асосида олиб бориш, балки талабадан мустақил ўқиб-ўрганиш, таълимга янгича муносабатда бўлиш, меҳнат бозори талабидан келиб чиқиб, зарурий ва чуқур назарий билимларни эгаллаш, амалий кўникмаларини шакллантиришга ўргатишдан иборатдир. Мухтасар айтганда, мазкур тизим талабанинг касбий ривожланиши ва камолотига йўналтирилган. Илм соҳибининг бутун ҳаёти давомида билим олишини таъминлашга ҳамда меҳнат бозори ва замонавий талабларга жавоб бера оладиган инсон капиталини шакллантиришга қаратилгандир.

Модуль — бу, бир нечта фан ҳамда курслар ўрганиладиган ўқув режасининг бир қисми. У талабаларда маълум бир билим ва кўникма ҳосил қилиш, таҳлилий-мантиқий мушоҳада юритиш салоҳиятига эга бўлишига қаратилган бир нечта фанлар (курслар) мажмуи ҳисобланади. Бунда ўқитувчи ўқув жараёнини ташкил қилади, жонли, видео ҳамда аудио маърузалар ўқийди, талабанинг фаолиятини мувофиқлаштиради ва назорат қилади. Талаба эса мавзунини мустақил ўрганади ҳамда берилган топшириқларни бажаради.

Хорижий тажрибага кўра, кредит-модуль тизимида ўқув жараёни ҳар семестрда 2 — 4 тагача модулдан иборат бўлади. Модулда жамланган фанлар осондан мураккаблик сари, назарий-услубий фанлардан амалий фанларга қараб ҳамда мантиқий жиҳатдан бир-бирини ўзаро узвий тўлдириш принципи асосида шакллантирилади. Талаба мутахассис бўлиб шаклланиши учун нафақат ахборотлар, балки уларни қайта ишлаш, амалиётга жорий қила олиш малакасига эга бўлиши талаб этилади.

Модулга асосланган ўқув дастурлари махсус схема асосида ишлаб чиқилади ва қўйидагиларни ўз ичига қамраб олади:

- ўқув мақсади ҳамда вазифаларнинг тўлиқ очиб берилиши;*
- талабанинг фанни (курсни) бошлаши ва тугатишидан кейинги орттириши лозим бўладиган малакасига қўйиладиган талаблар;*
- модуль таркибига кирган ҳар бир фаннинг қисқача мазмуни (силлабус), яъни маърузалар мавзулари, семинар ва амалий машғулотларнинг режаси, мустақил таълимни баҳолаш учун мўлжалланган топшириқлар;*
- ўқитишнинг қисқача баёни: таълим бериш усул ҳамда воситалари; билимларни баҳолашнинг усул ва шаклларидан иборат.*

Модуль асосида ўқитиш тизимида талабалар билими, малакаси ҳамда кўникмасини баҳолашда рейтинг баҳолаш тизимидан фойдаланилади. Унда талабанинг барча ўқув фаолияти, яъни аудитория ва аудиториядан ташқарида олган, ўзлаштирган билимлари балл бериш орқали баҳоланади.

Кредит (средит) — талабанинг алоҳида таълим йўналиши ёки дастури (курс) бўйича фанларни ўқиб ўрганиши ва ўзлаштириши учун сарфланган ўқув юкламасининг (вақтнинг) ўлчов бирлигидир. Кредит — талабанинг меъёрий ҳужжат билан белгиланган, одатда бир ҳафта давомида аудиторияда ва мустақил равишда таълим олиши учун ажратилган минимал вақт ўлчовидир. Талабага кредит маълум бир фандан белгиланган топшириқларни бажариб, якуний имтиҳондан муваффақиятли ўтгандан сўнг берилади.

Ҳар бир талаба келажакда танлаган йўналиши ва мутахассислиги бўйича дипломга эга бўлиши учун кредитларни йиғиб бориши лозим. Тўпланган кредит талабага бутун умр давомида ўзининг малакасини ошириб бориш ёки қўшимча олий маълумот олишига хизмат қилиб бораверади. Иқтисодий тилда айтганда, тўпланган кредит талабанинг академик “активи”га айланиб боради. Кредит технологияси таълим олувчиларга ишчи ўқув режага киритилган танлов фанларини танлаш, бу орқали индивидуал ўқув режасини шакллантиришда бевосита иштирок этиш ҳуқуқини беради. Уларга, нафақат фанларни, балки профессор-ўқитувчиларни ҳам танлаш эркинлиги берилади. Талабаларга фанларни танлаш имкониятининг берилиши ижобий ҳол саналади. Бу ўқув жараёнларини баҳолашнинг ўзига хос қиймат кўрсаткичи бўлиб ҳам ҳисобланади.

3.2. Кредит-модуль тизими ва хорижий тажриба

Кредит илк маротаба ХВИИИ ва ХИХ асрларда АҚШ университетларида жорий этилган бўлиб, ўқув жараёнларини либерализация қилиш, талабанинг ҳафталик академик юкламасини белгилаб бериш мақсадида яратилган. 1869 йилда Гарвард университети президенти, Америка таълимининг таниқли арбоби Чарльз Уильям Элиот “кредит соати” тушунчасини истеъмолга киритади. Шундай қилиб, 1870 — 1880 йилларда кредит соатлари билан ўлчанадиган тизим жорий қилинади. Кредит тизими билан ўқиш ва ўқув дастурларини ўзлаштириш талабаларга ўқув жараёнини

мустақил равишда режалаштириш, унинг сифатини назорат қилиш, таълим технологияларини такомиллаштириш учун имконият яратиб берди.

Кредит тўплаш ўлчовининг киритилиши талабага катта эркинлик бериш билан бир қаторда, келажакда танлаган соҳасининг рақобатбардош мутахассиси бўлиб етишиши учун академик жараёни мустақил режалаштириш имконини ҳам тақдим этди. Айни чоғда, баҳолаш тизими ва таълим технологияларининг такомиллашишига ҳам олиб келди. Болонья декларациясида кўзда тутилганидек, кредит-модуль тизими айнан мустақил таълимга урғу қаратгани ҳолда, асосан, иккита функцияни бажаришга хизмат қилади: биринчиси, талабалар ва ўқитувчиларнинг мобиллигини, яъни бир олий таълим муассасасидан бошқа ОТМга тўсиқларсиз, эркин равишда ўтишини (ўқишни ёки ишни кўчириш)ни таъминлайди; иккинчиси, талабанинг танлаган таълим йўналиши ёки мутахассислиги бўйича барча ўқув ва илмий фаолияти учун академик юклама — кредит аниқ ҳисоблаб борилади. Кредит йиғиндиси талабанинг танлаган дастури бўйича нимани қанча ўзлаштирганлигини намоён этади.

Болонья декларацияси.

Бугунги кунда таълим тизимига дахлдор бўлган кишилар томонидан Болонья тизими, унинг аҳамияти бўйича турли фикр-мулоҳазаларни эшитиб қоламиз.

Хўш, бу қандай тизим? Унинг қандай афзаллиги ва салбий жиҳатлари мавжуд? Мавзунинг мантиқий давоми сифатида фикрларимизни давом эттирамиз. Ушбу тизимни яратиш учун ўтган асрнинг 70-йилларидан Европадаги барча олий таълим муассасаларининг интеграциясини таъминлаш, олий таълимнинг ягона стандартини яратиш, талабалар ва ўқитувчилар мобиллигини йўлга қўйиш, дипломларни тан олиш, талабалар билими, малакаси ҳамда кўникмасига қўйиладиган балларни унификация қилиш билан боғлиқ бир қатор муаммоларни ечишга қаратилган саъй-ҳаракатлар бошлаб юборилади. Мазкур ҳаракатларнинг самараси ўлароқ, 1999 йилда Италиянинг Болонья шаҳрида 29 та мамлакат вакиллари томонидан Болонья декларацияси имзоланади. Бугунги кунга келиб, Болонья жараёнида 48 та мамлакат иштирок этади. Уларнинг орасида МДҲ мамлакатларидан Россия, Украина, Озарбайжон, Молдова, Арманистон, Грузия, қозоғистон ва Беларусь Республикаси ҳам бор. Болонья тизими бўйича олий малакали кадрларни тайёрлаш икки босқичда амалга оширилади. Одатда уч йилдан кам бўлмаган бакалаврлар тайёрлаш ҳамда 1-2 йиллик магистратура босқичи. Кўпгина экспертлар Болонья декларациясининг қабул қилинишига салоҳиятли, иқтидори юқори бўлган талабаларни эгаллаш, меҳнат бозорида уларнинг билимини кадрлаш бўйича АҚШ билан кечган рақобатда Европа олий таълим муассасаларининг

имкониятлари чекланганлиги, кўплаб “ақл соҳиблари”нинг кўҳна қитъани тарк этиб, Америкага кўчиб кетиш тенденциясига қарши кўрилган чора асосий сабаббўлганини эътироф этади. Бугунги кунда мазкур кредит ўлчови тизимини амалиётга татбиқ этиш бўйича тўртта модель кенг тарқалган.

Булар Америка қўшма Штатларининг кредит тизими (УССС); Европа мамлакатларининг кредит тизими (ЕСТС); Осиё — Тинч океани мамлакатларининг кредит тизими (УСЦ); Буюк Британиянинг кредит тизими (САЦ).

Ушбу моделларнинг ичида энг кўп тарқалгани АҚШ ва Европа моделлари. Маълумотларга кўра, мамлакатимиз Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги кредит тизимини жорий этишда Европанинг ЕСТС тизимидан фойдаланишга устуворлик қаратяпти. Шу боис унинг афзал жиҳатлари, қулайликлари, ютуқ ва камчиликлари ҳақида ҳам тўхталиб ўтиш мақсадга мувофиқ, деб ҳисоблаймиз. Болонья декларациясининг энг муҳим жиҳатларидан бири олий таълим муассасаларининг ягона “кредит тизими”дан фойдаланиш (ЕСТС)га асосланади. Кредит ёки кредит бирлиги — ўқув режасида ҳисобга олинган ҳар қандай ўқув фаолиятининг қиймат кўрсаткичи ҳисобланади.

ЕСТС тизими Европа ва умуман, Болонья жараёни иштирокчи-мамлакатлари талабаларига катта афзалликларни тақдим этади. Масалан, талаба таълим олаётган университетда эгаллаган академик билимларини шу тизимга аъзо мамлакатлар олий таълим муассасаларида тан олиншини, яъни ўзига хос “конвертацияси”ни кафолатлайди. Шу билан бирга, мазкур тизим аъзоларига талабаларни бошқа ОТМга ўқишини тиклаш, кўчириш ва тугатиш имкониятини беради.

ЕСТС тизими университетларга ҳам бир қатор қулайликларни тақдим этади. Чунончи, маълум бир таълим йўналиши ва мутахассисликлар кесимида ўқув жараёни ҳақидаги ахборотларни аниқ акс эттирувчи ўқув режаларнинг ўхшашлиги ҳамда ягоналигини таъминлайди. Шунингдек, мутахассислик даражасининг тан олиншига эришиш мақсадида талабани қабул қилувчи ва жўнатувчи олий ўқув юртларидаги дастурларнинг мазмунини олдиндан келишиб олиш имконини беради. Талабанинг таълим олиши билан боғлиқ барча масалани ҳал этишдаги жавобгарлиги ҳамда мустақиллиги сақланади. Европа таълим тизимида ўқув курслари ва барча таълим жараёни кредитларда, Ўзбекистон ҳамда МДХнинг бошқа мамлакатларида эса академик соатларда ҳисобланиб келинади. ЕСТС тизими бўйича ҳар бир олий таълим муассасаси кредит таркибини, ҳар бир модуль бўйича кредитлар сонини, қолаверса, ҳар бир курс ва умуман, ўқиш даврини тамомлаш учун талаба томонидан тўпланиши лозим бўлган кредитларнинг умумий миқдорини мустақил белгилайди.

Амалдаги ўқитиш тартибидан фарқли ўлароқ, кредит тизимида мажбурий фанлардан ташқари танлов фанлари ҳам талабанинг индивидуал дарс жадвалига киритилади. Талабалар ўқишдан ҳайдалмайди ёки курсдан-

курсга қолдирилмайди. қайси фан (курс)дан белгиланган кредитларни тўплай олмаса, фақат ўша фаннинг ўзидан қайта имтиҳон топширади, холос. Олий маълумот тўғрисидаги диплом эса белгиланган кредитлар тўплагандан сўнг берилади.

ESTS тизими бўйича талабаларнинг бир йилда тўплаши лозим бўлган кредит миқдори 60 ни ташкил этади. Бир ўқув йили икки семестрдан иборат бўлади деб олсак, талаба ҳар семестрда 30 кредит тўплаб бориши лозим. Бакалаврият дастури 3-4 йиллик бўлса, талаба бакалавр даражасини қўлга киритиши учун жами 180 — 240 кредит, 1-2 йиллик магистратура дастурини тугаллаши учун эса, 60 — 120 кредит тўплаши мажбурият ҳисобланади.

3.3. Ўзбекистонда кредит-модуль тизимини жорий этилиши ижтимоий зарурият.

Маълумки, бизда ахборот манбаи ва турли хилдаги халқаро маълумотлар базаларига кириш, улардан фойдаланиш маълум даражада чекланиб қолганди. Оқибатда олий таълимда профессор-ўқитувчиларнинг асосий диққати ахборотни қидириб топиш, уни ўзлаштириш ҳамда дастлабки қайта ишлагандан сўнг талабаларга тарқатишга қаратилди. Яъни ўқитувчилар шунчаки ахборотни қабул қилувчи ва узатувчи субъект эди, холос. Бунда талаба ўқув жараёнининг объекти сифатида ахборотни қабул қилувчи вазифасини бажарар, асосий вақтини аудиторияда маъруза машғулотларини тинглашга сарфлар эди. Бугунги кунга келиб эса ахборотлар олаmidан баҳраманд бўлишнинг тезлашгани, халқаро илмий-техник маълумотлар базаларидан фойдаланиш имкониятларининг кенгайгани, глобаллашув жараёнлари жадаллашгани боис талабаларнинг мустақил таълимини ривожлантириш масаласи кун тартибига кўтарилди. Таълим йўналишлари ва мутахассисликлар ўқув режалари эса меҳнат бозори талаби билан боғланмаган фанлар билан тўлдирилди, асосан, профессор-ўқитувчини иш билан таъминлаш, унга аудитория соатини чиқариб бериш принципи нуқтаи назаридан, шунингдек, кафедра мудирларининг ўзаро келишган ҳолда фанларни тақсимлаш асосида шакллантирилди эди.

Талабага фанларни ҳамда профессор-ўқитувчиларни танлаш у ёқда турсин, зерикарли бўлган машғулотлардан воз кечиб, кутубхонада ўқиб-ўрганишига ҳам имкон берилмас эди. Талабанинг дарс машғулотларини қолдиришига жиддий талафот сифатида қаралиб, бир семестрда 30 соатдан ошса огоҳлантириш, 74 соатдан ошса, талабалик сафидан чиқаришгача бориларди. Талабага ушбу фан ва ўқитувчи ёқадими-ёқмайдими, берилаётган билимлар алмисокдан қолиб кетганми-кетмаганми, аудиторияда ўтириши шарт эди!

Хуллас, анъанавий тизимда талаба келажакда қандай билимларни эгаллаши, қанақанги профессор-ўқитувчилар дарс бериши, йўналиш профили, фанларнинг қисқача мазмуни бўйича ҳеч қандай материаллар тақдим этилмасди. Ваҳоланки, ривожланган хорижий давлатларнинг барча ОТМда таълим йўналиши ва мутахассисликлар тўғрисидаги ҳамма

маълумотлар, хусусан, ўқув режасида акс этган фанларнинг қисқача силлабуси (фаннинг идентификацияси, профессор-ўқитувчи ҳақида маълумот, дарс тавсифи, фаннинг мақсади, ўрганиш натижалари, ўқитиш методикаси, фаннинг режалари, адабиётлар, баҳолаш методикаси), фанлар кесимида дарс машғулотларини олиб борадиган профессор-ўқитувчилар ҳамда уларнинг эришган ютуқлари, меҳнат бозорида мутахассисга қўйилган қисқача талаблар, яъни қандай назарий, амалий билим, кўникма ва касбий малакага эга бўлиши билан боғлиқ маълумотлар университетларнинг расмий веб-сайтида очик-ойдин эълон қилинган бўлади. Айни пайтда, минг афсуски, абитуриентлар университетларимиз сайтларида ушбу маълумотларни топишга қийналишади. Бу бўйича ҳам маданиятни шакллантириш вақти эса аллақачон келган.

ESTS талаблари: дастлабки қадамлар

Юқорида таъкидланганидек, анъанавий ўқитиш тизимининг салбий жиҳатларидан воз кечиш ва халқаро стандартлар талаблари доирасида ишларни ташкил этиш бўйича дастлабки қадамлар қўйилмоқда. Ҳозирги кунда мамлакатимизнинг 33 та олий таълим муассасасида кредит-модуль тизимига ўтиш бўйича ишлар жадаллик билан олиб борилмоқда. Барча кучлар ушбу тизимни яратишга сафарбар этиляпти. “Эл-юрт умиди” жамғармаси томонидан мунтазам равишда хорижий олий таълим муассасаларида илмий тадқиқот иши ва педагогик фаолият билан шуғулланаётган, айнан кредит-модуль тизимини яқиндан биладиган ватандошлар томонидан семинарлар ташкил этилиб келинаётгани бунга бир мисолдир. қолаверса, ўзини ўзи молиялаштиришга ўтган 10 та олий таълим даргоҳига “Эл-юрт умиди” жамғармаси ҳузуридаги Халқаро экспертлар кенгаши аъзоларидан бир нафардан эксперт маслаҳатчи сифатида бириктириб қўйилган. Мазкур жараёнларни тўлақонли амалга ошириш учун олий таълим муассасасида тегишли бўлинмалар ҳам ташкил этиляпти. Хусусан, Тошкент давлат иқтисодиёт университетида Таълимнинг кредит тизимини бошқариш бўлими фаолият юритмоқда. Ушбу бўлим томонидан 2020/2021 ўқув йилидан университетда ўқитиладиган барча таълим йўналишлари ва мутахассисликларнинг ESTS кредит-модуль тизимига тўлиқ трансформациясини амалга ошириш бўйича ишлар бошлаб юборилган.

Трансформация жараёнлари. Дастлабки ҳисоб-китобларга кўра, университетда бакалаврият босқичида бир семестрда ўқиш 15 ҳафта ва аттестация учун 6 (бир семестрда 3 ҳафта имтиҳонлар учун ажратилган) ҳафта ажратилмоқда. Шунда 4 йилда ўқиш ҳафталари сони 144 тани, аттестациялар 24 ҳафтани ҳамда умумий таътиллар билан ҳисоблаганда жами 204 ҳафтани ташкил этмоқда. Барча таълим йўналиши ва мутахассисликлар ўқув режаларида ҳар бир босқичда фанлар икки қисмга, яъни асосий ва танлов фанларига ажратилган ҳолда акс эттирилмоқда. ESTS талабидан келиб чиқиб, талабага ҳар йили 60 кредитдан 4 йил ичида жами 240 кредитни тўплаш мажбуриятини юклаш режалаштирилмоқда. Шунда талаба 4 йил

давомида маъруза, амалий ҳамда лаборатория машғулоти ва имтиҳон жараёнларида иштирок этишига 2880 соат, мустақил таълимга 4320 соат, жами 7200 соат вақт сарфлаши лозим бўлади.

Бизнинг мисолимизда 1 кредит = 12 академик соат + 18 соат мустақил таълимни ташкил этади. Шу боис 1 кредит 30 соатга тенг деб қаралиб, талабанинг ҳафталик аудитория юкламаси 20 соатга тенг. Малакавий амалиёт учун ажратилган кредит миқдори тегишли фан ёки фанлар ҳисобига амалга оширилиши кўзда тутилган.

4-БОБ. КРЕДИТ-МОДУЛЬ ТИЗИМИНИНГ АФЗАЛЛИКЛАРИ

4.1. Ўзбекистонда кредит-модуль тизимини жорий этилиши.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикаси олий таълим тизимини 2030-йилгача ривожлантириш концепциясини тасдиқлаш тўғрисида” 2019-йил 8-октябрдаги ПФ-5847-сон ҳамда “2017 — 2021-йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини “Илм, маърифат ва рақамли иқтисодиётни ривожлантириш йили”да амалга оширишга оид давлат дастури тўғрисида” 2020-йил 2-мартдаги ПФ-5953-сон фармонларида белгиланган вазифалар ижросини таъминлаш мақсадида 2021 йил 31 декабрда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Олий таълим муассасаларида таълим жараёнини ташкил этиш билан боғлиқ тизимни такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 824-сонли қарори билан 2021-2022 ўқув йилидан бошлаб кредит-модуль тизими жорий этилди¹⁹.

Мазкур қарорнинг 1-илоvasи асосида “Олий таълим муассасаларида ўқув жараёнига кредит-модуль тизимини жорий этиш тартиби тўғрисида”ги Низом тасдиқланди. Ушбу Низом олий таълим муассасаларида ўқув жараёнига Кредит тўплаш ва кўчиришнинг Европа тизими (European Sredit Transfer and Assumulation System — eSTS) асосида таълимнинг кредит-модуль тизимини жорий этиш тартибини белгилайди.

¹⁹ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Олий таълим муассасаларида таълим жараёнини ташкил этиш билан боғлиқ тизимни такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 824-сонли қарори.

Олий таълим муассасаларида ўқув жараёнига кредит-модул тизимини босқичма-босқич жорий этиш²⁰

СХЕМАСИ

Босқичлар	Тадбирлар	Ижро учун масъуллар	Бажариш муддатлари
1-босқич	<p>Таълим дастури доирасида ўқув жараёнини ташкил этиш учун қуйидагиларни амалга ошириш:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ўқув режаси ва фан дастурларини жаҳон стандартларига мослаштириш ва тасдиқлаш; 2. Хар бир фанга кредитларни тақсимлаш; 3. Фанлар каталогини шакллантириш ва эълон қилиш. 	Олий таълим муассасаси	Ўқув йили бошлангунга қадар
2-босқич	Таълимнинг кредит тизими бўйича талабаларни (бакалавр ва магистратурага) белгиланган тартибда 1 курсга қабул қилиш.	Олий таълим муассасаси	Ўқув йили бошлангунга қадар
3-босқич	Талаба томонидан танланган ҳамда унга кетма-кетликда билимлар тўплаш ва хоҳлаган компетенциялар йиғиндисига эга бўлиш имкониятини бериш учун Талабанинг шахсий таълим траекториясини белгилаш	Олий таълим муассасаси	2020/2021 ўқув йилидан бошлаб хар бир ўқув йили бошлангунга қадар
4-босқич	<p>Мобилликни ташкил этиш учун қуйидагиларни амалга ошириш:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Профессор-ўқитувчилар таркибининг мобиллиги бўйича ҳамкор ташкилотлар билан келишувлар тузиш; 2. Магистратура талабаларининг таълим траекториясида мобиллик ойнасини ташкил этиш; 3. Бакалаврият талабаларининг 	Олий таълим муассасаси, тегишли вазирликлар ва идоралар	2020/2021 ўқув йилидан бошлаб доимо

²⁰ “Олий таълим муассасаларида ўқув жараёнига кредит-модул тизимини жорий этиш тартиби тўғрисида”ги Низом

	мобиллик дастурларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш.		
5-босқич	Таълим сифатини таъминлаш учун қуйидагиларни амалга ошириш: 1. Таълимнинг кредит-модул тизимини аккредитациядан ўтказиш бўйича ваколатли ташкилотлар билан битим тузиш; 2. Таълимнинг кредит тизимларини аккредитациядан ўтказиш.	Олий таълим муассасаси, тегишли вазирликлар ва идоралар	2021/2022 ўқув йилидан бошлаб доимо
6-босқич	Таълим бериш натижасини тасдиқлаш мақсадида халқаро тан олинадиган олий маълумот тўғрисидаги диплом бериш.	Олий таълим муассасаси	2022-йилдан бошлаб таълим дастури якунида

Мазкур тизимнинг олий таълимга жорий қилиниши ўқитиш сифатини ошириш, шаффофликни таъминлаш, коррупцияга барҳам бериш, таълим олувчининг ҳақиқий билимини юзага чиқариш ҳамда талабанинг мустақил ўқиб-ўрганиб, ўз устида ишлашига замин яратади. Бугунги кунда Европа кредит тизими кўҳна қитъанинг деярли барча олий ўқув юртида амалиётга жорий этилган.

Кредит-модуль тизимининг жорий этилиши ўқитувчи ва талабанинг ҳамкорликда ишлашида муҳим омил ҳисобланади. Модулли таълимда педагог тингловчининг ўзлаштириш жараёнини ташкил этади, бошқаради, маслаҳат беради, текширади. Талаба эса йўналтирилган объект томон мустақил ҳаракат қилади. Энг катта урғу ҳам талабаларнинг мустақил таълим олишига қаратилади.

Ўқув жараёнида мустақил таълим олишнинг аҳамияти ортади ва бу келажакда мутахассисларнинг мустақиллиги, ижодий ташаббускорлиги ҳамда фаоллигини оширишга олиб келади. Кредит-модуль тизимида университет талабалари ҳар доим ўқитувчи ва курсдошларидан ёрдам ҳамда - маслаҳат олиш имкониятига эга бўлади. Бу эса ўзаро ҳамжиҳатликни мустаҳкамлайди ва жамоада ишлаш кўникмаларини шакллантиришга хизмат қилади.

Кредит-модуль ўқитиш тизимига ўтиш олий ўқув юрти профессор-ўқитувчиларига бўлган мажбурият ҳамда талабни ҳам оширади. Юқорида таъкидлаб ўтилганидек, модулли ўқитиш тизими билан ўқитувчи нафақат ахборот берувчи ва назорат қилувчи функцияларини, балки маслаҳатчи ҳамда мувофиқлаштирувчилик вазифаларини ҳам бажаради. Педагогик жараёнда ўқитувчининг етакчилик роли сақлаб қолинади.

Таълимнинг кредит тизими талабалар алмашинувини оширади. Чунки битта университетда олинган кредитлар иккинчисида ҳисобга олинади ва талабалар кредит йўқотмасдан бир университетдан бошқасига ўтиши мумкин. Айнан ушбу тизим ўзбекистонлик талабаларнинг илғор хорижий университетларда ўқишини давом эттиришига ҳамда мураккаб бюрократик тўсиқларни олиб ташлашга имконият яратади.

Аммо шуни ҳам қайд этиш лозимки, ҳар қандай халқаро тажрибани кўр-кўрона, ўз қадриятларимизни ҳисобга олмасдан туриб, тўғридан-тўғри татбиқ этиш, унинг ҳар бир элементини чуқур таҳлил қилмасдан, илмий асосларга таянган ҳолда амалга оширилмас экан, келажакда маълум бир салбий ҳолатларнинг юзага келишини ҳам унутмаслик керак.

Яъни ушбу тизим бизнинг дунёқарашимиз, шарт-шароит, баркамол инсонни вояга етказишга қаратилган қадриятларимизга тўла-тўқис мос келади, дегани ҳам эмас. Шу сабабли, ўқув жараёнининг фаол элементлари ҳисобланмиш профессор-ўқитувчи ва талабанинг ҳам бу борадаги қарашларини ўзгартиришимиз, мазкур тизим талабларини уларга сингдиришимиз, ўзига хос маданиятни шакллантиришимиз даркор.

Зеро, меҳнат бозори талабига мос кадрларни тайёрламас эканмиз, рақобатда ўз ўрнимизни, мавқеимизни йўқотишимиз муқаррар эканлигини ҳис қилишимиз лозим. Аммо олдимизда бундан яхшироқ йўл ҳам, танлов ҳам йўқ. Нега деганда, барча ривожланган мамлакатларнинг олий таълим муассасалари ушбу йўлдан юриб, юқори натижаларни қўлга киритмоқда.

4.2. Ўқиш юкламасининг мувозанатли тақсимооти

ESTS кредит-модул тизимида талаба ҳар бир ўқув йили учун тўплаб бориши керак бўлган кредитлар миқдори олдиндан белгилаб қўйилган. Бу 60 кредитни ташкил қилади. Ҳар бир семестр учун белгиланган кредитлар миқдори эса 30 кредитни ташкил қилади. Бундан ташқари, талаба ҳар бир кредитни қўлга киритиш учун белгиланган ўқиш юкламаси миқдори ҳам аниқ ва бу 25-30 соат оралиғида. Шундай экан, талабаларнинг ҳар ўқув йилидаги ўқиш юкламаси ўртача 1500-1800 соат ($60 \cdot 25 = 1500$; $60 \cdot 30 = 1800$), ҳар семестрдаги ўқиш юкламаси эса ўртача 750-900 соатни ташкил этади ($30 \cdot 25 = 750$; $30 \cdot 30 = 900$). Талабанинг бир йиллик ва бир семестрдаги ўқиш юкламаси бу миқдордан кўп ҳам, кам ҳам бўлиши мумкин эмас. Шундай экан, талабаларнинг бир ўқув йили ёки бир семестр давомидаги ўқиш юкламаси ESTS кредит-модул тизимида фаолият юритадиган барча университетларда деярли бир хил бўлади. Бу бирхиллик ўқув дастурларига барқарорлик ва мувозанат олиб киради. эндиликда ОТМлар талабаларга бир семестрда 7 та фан, иккинчи семестрда эса 10 та фанни ўқишга мажбурлаши қийинлашади. Амалдаги тизимда эса бундай барқарорлик ва мувозанатга кафолат йўқ эди. Шунинг учун талабалар бир семестр давомида баъзида 7 та, баъзида 8 та, ва яна бошқа семестрда эса 10 та фанни ўқишларига тўғри келяпти.

Ҳозирда аксарият маҳаллий университетларда талабалар бир семестр давомида одатда 8-10тагача фанни ўқишига тўғри келмоқда. Аслида 8-10 фанни 4 ой ичида ҳар томонлама ўрганиш — муаммоли масала. Мамлакатимиздаги амалдаги олий таълим стандартлари тўғрисидаги қоидаларда ҳам ОТМлар талабаларга ҳафтасига 36 соатгача аудитория машғулотлари белгилаши мумкинлиги қайд этилган. Бу 5 кунлик ўқув ҳафтасида кунига 7 академик соатни англатади. Бундай ҳолатда аксар талаба фанларни том маънода ўрганиш ўрнига кунини шунчаки дарсдан дарсга, хонадан хонага югуриб ўтказади. Қолаверса, шунча вақтни аудиторияда ўтказган талаба дарсдан ташқаридаги вақтини ўқишга сарфлашига ишониш қийин.

Кредит-модул тизимида эса кредитларнинг фанлар бўйича ўртача тақсимооти 5, 6 ёки 7.5 ни ташкил этади. Бу дегани талаба бир семестрда кўпи билан 4, 5 ёки жуда борса 6 фан ўрганади ($30/7.5=4$; $30/6=5$; $30/5=6$). Бу талабалар семестр давомида ўрганиши зарур бўлган фанларнинг сони амалдагидан кўра анча қисқаришини англатади. Яъни кредит-модул тизими ОТМ ўқув дастурларига меъёр ва сифат олиб кириши, таълимни ташкил этишда сон кўрсаткичидан сифат кўрсаткичига ўтишига хизмат қилади. Чунки фанлар сони бу тарзда қисқариши талабалар ўз вақт ва имкониятларини шу кам сонли фанларни чуқурроқ ва ҳар томонлама ўрганишларига имконият яратади.

4.3. Фанларни танлаш имконияти

Ўқишнинг дастлабки йилларида соҳа бўйича умумий билимга эга бўлгандан сўнг талабаларда айрим йўналиш ва фанлар бўйича чуқурроқ билимга эга бўлиш ва келажакда шу йўналишда ишлашга иштиёқ пайдо бўлиши табиий. Талабалар йилдан йилга мутахассис сифатида шаклланиб борар экан, улар учун ўқиш дастуридаги айрим фанларнинг аҳамияти ортиб, айрим фанларнинг аҳамияти камайиб боради.

Ҳозирда университетлар қатъий белгилаб қўйилган ўқув дастурлари асосида иш юритади. Яъни, талабалар ўқишга киргандан бошлаб то битиргунга қадар дастурда белгиланган барча фанларни ўрганишга мажбур. Бу қай даражада тўғри? ОТМда таълим олаётган талабалар қатъий белгиланган стандарт ўқув дастури асосида таълим олиши шартми? Дастурдаги барча фанлар ҳар бир талабанинг қизиқишлари, келажак режаларига тўғри келмаса-чи? Аслида, ҳар бир талаба ўз қизиқишлари, имкониятлари, келажакда қайси касбни эгаллаши ва бу учун керакли фанларни университет маъмуриятидан кўра яхшироқ билади. Талабани мажбурлаб хонада олиб ўтириш мумкин, лекин унинг фикр ва эътиборини хонада ушлаб ўтириб бўлмайди.

Кредит-модул тизимига ўтишнинг муҳим жиҳатларидан яна бири бу — ўқув дастурига танлов фанларининг кириб келишидир. Унга кўра, талабалар ўқишнинг дастлабки йилларида соҳага оид асосий, умумкасбий фанларни ўзлаштириб, соҳа бўйича умумий билимни эгаллаб олганларидан сўнг, соҳага оид махсус фанларни ўз қизиқишларидан келиб чиқиб ўзлари танлаш имкониятига эга бўладилар. Бунда ОТМ талабаларга ўқув йили давомида таклиф қилинаётган танлов фанларнинг рўйхатини ва улар ҳақида батафсил маълумот тақдим этади. Талабалар эса ушбу рўйхат ва маълумотлар асосида ўзлари қизиққан фанларни танлайдилар. Бу жараён ҳар бир талаба ўзининг бакалавриат ёки магистратура ўқиш дастурини маълум маънода ўзи шакллантиришига имкон яратади. Яъни, гуруҳда 50 нафар талаба бўлса, уларнинг ҳар бири ўз қизиқишларига кўра ўз ўқиш дастурларига эга бўлишади.

Танлов фанлари сони курсдан курсга кўпайиб бориши зарур бўлади. Чунки талаба курсдан курсга ўтгани сари мутахассис сифатида шаклланиб боради ва унда мустақил қарор қабул қилиш қобилияти ҳам шаклланиб боради. ОТМлар эса аста-секинлик билан талабаларга ўз факултетларидан ташқарида, яъни бошқа факултетлардан ҳам танлов фанлари олишга имконият яратишлари зарур.

Фанларни танлаш амалиёти нафақат талабалар учун ўзлари хоҳлаган йўналиш бўйича чуқурроқ билим олишларига имконият яратади, балки ОТМ ўқув дастуридаги фанлар таркиби табиий равишда сараланиб боришига ҳам хизмат қилади. Чунки талабалар қизиқиш ва эҳтиёжларига жавоб бермайдиган фанлар дастурини тарк этиб боришади, ўрганаётган фанлари рўйхатини давр талаблари ва қизиқишларига мослаштиришади.

Бунда ўқитувчи унинг фани ўзига етарли миқдорда талабаларни жалб қила олиши учун доимий равишда ўз устида ишлаши, фаннинг талабалар учун аҳамиятини сақлаб қолиш учун дарслар сифатини доимий равишда яхшилаб бориши зарур бўлади. Акс ҳолда ушбу фан ўқув дастуридан чиқиб кетиши ва ўқитувчи ўз ишини йўқотиб қўйиши мумкин бўлади. Бу жараён дарслар сифати яхшиланишига ҳам хизмат қилади. Фанлари танлаш амалиёти ривожланган давлатларда ўзининг фойдасини исботлаган амалиётдир. Улардаги фан тараққиёти, ривожланган иқтисодиёт, мутахассисларнинг салоҳияти хусусан таълимдаги айнан шу жиҳат билан ҳам боғлиқ.

Шуниси аниқки, кредит-модул тизими тарихи, унинг пайдо бўлиши фанларни танлаш амалиёти билан чамбарчас боғлиқ. Яъни, кредит-модул тизимининг юзага келишига танлов фанлари амалиёти сабаб бўлган. Шундай экан, агар ОТМ ўзида кредит-модул тизимини жорий эса-ю, ўқув дастурларига фанларни танлаш имкониятини олиб кирмаса, ушбу ОТМ том маънода кредит-модул тизимида фаолият юритяпти, деб бўлмайди.

4.4. Ўқув дастурларида фанларнинг сараланиши

Тасаввур қилинг, сиз палов пиширмоқчисиз. Бунда сизга асосан гўшт, ёғ, сабзи, пиёз ва гуруч керак бўлади. Сиз бу таомни тайёрлаш учун одатда шолғом ёки картошка ишлатмайсиз. Чунки булар сиз тайёрламоқчи бўлган таомга тўғри келмайди. Агар сиз палов тайёрлашда сабзи ўрнига шолғом қўшиб юборсангиз, таомингиз бошқача чиқиб қолади, бундан эса ўша таомни истеъмол қилувчилар ранжийди. Шу каби, мутахассис тайёрлаш ҳам мутахассисликка оид энг зарурий билим, кўникма ва маҳоратларни бўлажак мутахассисда шакллантиришдан иборат. Агар талабага зарур мутахассислик билим ва кўникмалар қолиб, бошқа нарсалар ўргатилса, натижада унда мутахассисликка оид жиҳатлар тўлиқ шаклланмай қолса, ишга олувчи ташкилот битирувчидан ҳам, уни тайёрлаган таълим муассасасидан ҳам ҳафсаласи пир бўлади. Ҳозирда олий таълим ўқув дастурларида талабанинг мутахассислигига тўғридан тўғри алоқаси бўлмаган фанлар етарлича. Масалан, аксарият университетларда 1-курсда, айрим ҳолларда юқори курсларда ҳам жисмоний тарбия, диншунослик, этика, эстетика ва шунга ўхшаш бошқа фанлар ўтилади. Бу фанларни одатда талабаларнинг мутахассислигига тўғридан тўғри алоқаси йўқ бўлсада, ОТМ ўқув дастурларида анчагина жой ва вақтни эгаллайди. Қолаверса, талаба жисмоний тарбия фанини ОТМда фақат 1-семестр ёки бир йил ўрганиши – ғалати ҳол. Бир мутахассис таъкидлаганидек, «гўёки жисмоний саломатлик ва спорт талабага фақат бир семестр ёки бир йил керак бўлади».

Назаримизда, бу каби фанларнинг аксарияти мактабнинг юқори синф дастурларига хос бўлиши керак. Агар талаба ушбу фанлар бўйича мактабда билим ва кўникмага эга бўлган бўлса, уларни университет даражасида яна такрорлашга қандай эҳтиёж бор? Ундан кўра, талаба шу вақтни ўз соҳасини

чуқурроқ ўрганишга сарф қилгани яхшимасми? Тўғри, диншунослик, этика ва эстетика каби умумий фанлар ёшларни шахс сифатида шаклланишида катта рол ўйнаши мумкин, лекин ҳозирда мактаб битирувчиларининг бор йўғи 10-20 фоизигина ОТМга кирмоқда. Бу дегани, агар бу фанлар мактаб юқори синфларида ўргатилмаса, мактаб битирувчиларининг аксарияти бундай билимга эга бўлмайди. Бу каби фанлар ёшларни шахс сифатида шаклланиши учун муҳим деб ҳисобланса, унда улар мактабнинг юқори синфларида ўргатилиши мақсадга мувофиқ бўлади.

ОТМ ўқиш дастурларини умумий, мутахассисликка тўғридан тўғри алоқаси бўлмаган, ўзини такрорловчи фанлар билан тўлдирилиши талаба университетдаги қисқа ва энг қимматли вақтидан самарали фойдалана олмаслигига олиб келмоқда. Натижада битирувчилар орасида амалиётга боргандан сўнг бизга бундай нарсаларни университетда ўргатишмаган деган ҳолатлар жуда кўп учрамоқда.

ESTS кредит-модул тизимида эса ОТМлар ўзининг ҳар бир бакалавр ва магистратура ўқув дастури мақсадларини олдиндан аниқ белгилаб олиши талаб этилади. Яъни, улар муайян мутахассислик бўйича ўқиш дастурини яратишдан аввал ўз олдиларига қуйидаги саволларни қўйишлари талаб этилади:

Биз қандай мутахассис тайёрламоқчимиз?

Бизнинг битирувчилар айнан қандай билимга эга бўлиши, нималарни тушуниши ва уни тамомлагандан сўнг нималарни қила олиши керак? Ҳар бир ОТМ бакалаврият ва магистратура дастури турлича бўлгани сабабли, мақсадлари ҳам турлича бўлиши табиий.

Яъни, ОТМлар ўзларининг ҳар бир бакалавр ва магистратура ўқув дастурининг мақсадларини битирувчи дастур давомида қўлга киритиши зарур бўлган билим, кўникма ва маҳоратлар шаклида олдиндан аниқ белгилаб олишлари зарур. Бу кредит-модул тизими тили билан «Програм Леарнинг Оуцомес» деб аталади. Ўқув дастури мақсадлари белгилаб олингандан сўнг, эндиликда дастурда фақат шу мақсадларга хизмат қилувчи фанларгина сақлаб қолинади ёки дастурга киритилади, қолган фанлар эса дастурни тарк этиши зарур.

5-БОБ. ТАЪЛИМ ТИЗИМИНИ РАҚАМЛАШТИРИШ АСОСИДА БОШҚАРИШ

5.1. Таълимни рақамлаштириш жараёнлари ижтимоий зарурат эканлиги.

Мамлакатимиз мустақилликка эришганидан сўнг ўз ривожланиш йўлини танлаб ривожланиб бормоқда. Бу йўл демократик ҳуқуқий давлат, ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиёти ва кучли фуқаролик жамияти куришга йўналтирилган кенг кўламли ислохотлар йўлидир. Ахборот инқилоби ва ахборотлашган жамиятнинг шаклланиши ижтимоий-иқтисодий ривожланишда билимларнинг ролини тубдан ўзгартириб юборди. Замонавий шароитларда асосий иқтисодий фаолият тури бўлиб, ахборотларни ишлаб чиқиш ва иқтисодиётни самарали амал қилиши учун ундан фойдаланиш ҳисобланади.

Бунда асосий ишлаб чиқариш омили бўлиб билимлар ҳисобланади ва бу билимлар таълим тизими орқали етказиб берилади. Замонавий ўқув-тарбиявий жараёни асосида таълим олувчи шахсини баркамол ривожлантириш концепцияси ётади.

Маълумки, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 19 февралда “Ахборот технологиялари ва коммуникациялари соҳасини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-5349-сонли Фармони қабул қилинди. Фармонда *ахборот технологиялари ва коммуникациялари соҳасида кадрларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини оширишнинг амалдаги тизими ИТ-технологиялар ривожланишининг тезкор суръатларини ҳисобга олмаяпти, шунингдек, таълим беришнинг илғор услубларини жорий этиш учун хорижий мамлакатларнинг етакчи таълим муассасалари билан самарали мулоқотни ташкил қилиш имконини бермаётганлиги* муаммо сифатида таъкидланган.

Мазкур муаммоларни ҳал қилишда *етакчи хорижий компаниялар ва таълим муассасаларининг энг яхши амалиёти асосида ахборот технологиялари ва коммуникациялари соҳасида стратегик ва лойиҳа бошқаруви, менежмент, маркетинг бўйича илмий тадқиқотлар ва ишланмаларни, кадрларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш ҳамда малакасини оширишни ташкил қилиш* устувор йўналиши белгиланган.²¹

Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 28 апрелдаги “Рақамли иқтисодиёт ва электрон ҳукуматни кенг жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-4699-сонли Қарори қабул қилинган. Рақамли иқтисодиёт ва электрон ҳукуматни янада ривожлантиришнинг асосий вазифаларидан бири бу, *таълим тизимининг барча босқичларида*

²¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг Ахборот технологиялари ва коммуникациялари соҳасини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-5349-сонли Фармони.
<https://www.lex.uz/docs/3564970>

рақамли технологияларни кенг жорий этиш ва замонавий иқтисодиёт учун зарур бўлган рақамли билимларнинг даражасини ошириш, таълим инфратузилмасини такомиллаштириш, шунингдек, «Беш ташаббус» лойиҳасини амалга ошириш доирасида 2022 йилга қадар республиканинг барча ҳудудларида рақамли билимларга ўқитиш марказларини очишдир²².

Юқоридаги ҳукукий меъёрий ҳужжатлар асосида иқтисодий таълимда инновацион ва ахборот коммуникацион технологияларидан фойдаланиш бугунги таълим тизими олдида турган долзарб масалалардан ҳисобланади.

Жаҳондаги глобал ўзгаришлар, фан-техника жадал ривожланиши ҳамда ахборот технологияларининг ривожига асосланган ахборотлашган жамият муҳити таълим тизимига кучли таъсир этмоқда. Бугунги мунтазам амалга оширилаётган таълим ислохотлари, инновацион жараёнларнинг асосий вазифалардан бири рақамлаштириш жараёни хусусиятларига тўла мослашиш ҳисобланади. Халқаро миқёсда ижтимоий институтларнинг таълим тизими бошқарувидаги ўзаро ҳамкорлигини такомиллаштириш долзарблиги тобора аён бўлиб бормоқда. Шунинг учун ҳам Олий таълим муассасаларида ўқув жараёнларини ахборотлаштиришнинг интерфаол технологияларини ишлаб чиқиш, интегратив таълим муҳитини яратишнинг педагогик механизмларини такомиллаштиришга алоҳида эътибор қаратиш долзарб вазифалар қаторига киради.

Дунёнинг ҳозирги ривожланиш босқичи илмий ахборотлар ҳажмининг мутассил ўсиб бориши билан тавсифланади. Ўзбекистон Республикасининг “Ахборотлаштириш тўғрисида”ги Қонуни, 2012 йил 21 мартдаги “Замонавий ахборот-коммуникация технологияларини янада жорий этиш ва ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги, 2013 йил 27 июндаги “Ўзбекистон Республикаси Миллий ахборот-коммуникация тизимини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Президент қарорлари, Ҳукуматнинг тегишли ҳукукий-меъёрий ҳужжатлари ижросини таъминлаш, таълим тизимида ахборот-коммуникация технологиялари, интернет ва мультимедиа ресурсларидан фойдаланиш самарадорлигини ошириш орқали таълим-тарбия жараёни сифатини ошириш бугунги куннинг долзарб вазифасидир²³. Қолаверса, 2017 — 2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини «Илм, маърифат ва рақамли иқтисодиётни ривожлантириш йили»да амалга оширишга оид Давлат Дастурининг бевосита 165-банди Олий таълим тизимини янада такомиллаштириш масалаларига оид бўлиб, унда таълим жараёнини ахборотлаштиришга доир вазифалар ҳамда таълим субъектларида замон талабларига мос медиакомпетентликни шакллантириш вазифалари белгиланган. Таълим

²² Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 28 апрелдаги “Рақамли иқтисодиёт ва электрон ҳукуматни кенг жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-4699-сонли Қарори. <https://lex.uz/docs/4800657>

²³ Фан, техника ва таълимда инфокоммуникацион ва ҳисоблаш технологиялари: монография халқаро конференция маърузалари ва тезислари. (М-во высш. и сред. спец. обр. РУз).

муассасасининг электрон ахборот таълим муҳитини яратиш соф техник масала бўлиб қолмасдан, балки бунинг учун муассасанинг илмий-услубий, ташкилий ва педагогик имкониятларини тизимли ёндашув асосида ишга солиш талаб этилади. Замонавий ахборот телекоммуникацион технологияларидан таълим тизимида фойдаланиш қуйидаги йўналишларда амалга оширилади: - ахборот-телекоммуникацион технологиялар ўрганиш объекти сифатида, яъни талабалар янги ахборот технологиялар, уларнинг таркибий қисмлар ва фойдаланиш соҳалари бўйича умумий тушунча ва малакаларга эга бўладилар; - ахборот-телекоммуникацион технологиялар ўқитиш воситаси сифатида, яъни замонвий ахборот ва педагогик технологиялар асосида талабаларга билим берилади ҳамда маъруза, амалий ва лаборатория машғулотлари компьютерларнинг замонвий дастурий воситалари асосида ташкил этилади; - таълим жараёнини бошқариш воситаси сифатида, яъни таълим муассасасининг барча иш фаолияти, шу жумладан ўқув, маънавий -маърифий ва илмий-тадқиқот ишлари самарадорлигини ошириш учун ахборотлаштириш, таҳлил ва башорат қилиш тизимини яратиш; - талабалар ва профессор-ўқитувчиларнинг илмий-педагогик изланишларини амалга ошириш воситаси сифатида, яъни ўқув муассасасида ўқитувчи-профессор ва талабалар орасида илмий-тадқиқот ва педагогик изланишлар самарадорлигини ошириш учун замонвий ахборот тизимларини яратиш ва татбиқ этиш.

Ахборот технологиялари воситалари билан ишлайдиган педагог қуйидаги компетенциявий талабларга жавоб бериши керак: - Медиакомпетентлик сифатларини ўзида мужассамлаштирган бўлишлиги; Медиакомпетентлик (media competence) таълим тизимимиздаги нисбатан янги атама ҳисобланиб, у медиа маълумотларни турли кўринишда узатиш ва баҳолаш, ўрганиш, етказа билиш каби маъноларни ўз ичига олади.

Медиа таълим ҳозирги даврда шахснинг оммавий ахборот воситалари орқали ривожланиш жараёнини англади. Профессор А.Б.Федоров замонвий оламдаги медиатаълимни оммавий ахборот билан мулоқот маданиятини шакллантириш мақсадида ижодий, коммуникатив салоҳиятлар, танқидий тафаккур, медиаматнларни тўлақонли идрок этиш, талқин қилиш, таҳлил қилиш ва баҳолаш медиатеҳника ёрдамида ўз-ўзини ифодалашнинг турли шаклларида ўқитиш мақсадида оммавий коммуникация (медиа) воситалари ва материаллари ёрдамида шахсни ривожлантириш жараёни сифатида кўради.

Электрон дарсликлар ярата олиш ва улар билан эркин фаолият олиб бориш кўникмасига эга бўлиш;

- ZOOM, Google meet, Google disk, Camtasio studio каби дастурларда эркин ишлай олиш;

- Масофавий таълим платформасини креатив янгиликлар билан бойитиб бориш ва бошқалар.

Дунё миқёсида коронавирус пандемияси барча соҳалар сингари таълим тизимига ҳам жиддий таъсир кўрсатди. Карантин қоидалари кўплаб анъанавий таълим шакллари ва методларини самарасиз ҳолатга солиб қўйди.

Бу вазиятда қуйидаги муаммо ва камчиликлар кўзга ташланди:

- Интернет алоқаси сифатининг нотекис тақсимланганлиги;
- АКТ мосламаларининг таълим субъектлари барчасида ҳам етарли эмаслиги;

- Таълим субъектларида медиа-ахборот қурилмаларидан фойдаланиш кўникмаси(медиясаводхонлик даражаси)нинг пастлиги;

- Масофавий таълим шаклида таълим субъектлари учун жавобгарликнинг тўлиқ таъминланмаганлиги каби бар қатор камчиликлар кўзга ташланди. Таълимни ахборотлаштириш бўйича кадрлар тайёрлашнинг умумпедагогик тамойилларини қуйидагича келтириш мумкин:

- касбий йўналишга нисбатан базавий тайёргарликнинг инвариантлиги, унинг ахборот, коммуникация, умуммаданий жиҳатларга йўналтирилганлиги, ахборотлашган жамият ривожланишининг ҳозирги даражасига мослиги; - педагог кадрларни тайёрлашни ихтисослаштириш, яъни аниқ бир фан бўйича ахборот коммуникация технологиялари воситалари имкониятларини жорий этишга йўналтирилганлик;

- педагог кадрлар тайёрлашнинг дифференциаллашгани, унинг шахсий афзаллигига, касбий эҳтиёжига ва талабаларнинг хусусиятларига йўналтирилганлиги.

Педагог кадрларни касбий ва ихтисослаштирилган тайёрлаш ҳамда дифференциаллашган ёндашув тамойилларини амалиётга жорий этиш учун ўқув дастурининг тузилмасини ишлаб чиқишда қуйидагилар ўз аксини топиши лозим:

- ўқув дастурларида жамиятни ахборотлаштириш жараёнининг ҳолати;
- таълимни ахборотлаштиришнинг назарий асослари;

- ўқув дастурларида аниқ бир фан бўйича ахборот коммуникация технологияларидан фойдаланиш бўйича педагог кадр фаолиятининг асосий ташкил этувчилари;

- мустақил таълим фаолиятининг методик таъминоти.

Мазкур талабларга жавоб бера оладиган ўқув дастурларининг кенг жорий этилиши юқорида кўрсатилган бир қатор камчиликларни бартараф этиш механизмини яратади, деб ҳисоблаш мумкин. Ҳозирда компьютер технология имкониятларилардан фойдаланмай таълим жараёнини ташкил этишни тасаввур қилиш қийин. Компьютер дастурий воситаларининг таркибига кирувчи интерфейсининг қулайлиги, педагогларга замонавий ахборот технологияларини самарали ўзлаштиришлари учун имконият яратади.

Шундай қилиб, ахборот ва коммуникация технологияларининг имкониятларидан шахсга йўналтирилган таълимни ривожлантиришда, талабаларнинг ижодий қобилиятларини шакллантиришда самарали

фойдаланиш мумкин. Компьютер технологияларини ўқув жараёнида асосли қўллашнинг яна бир муҳим жиҳати – реал жараёнлар ва экспериментларнинг компьютер моделини яратишдан иборат.

Компьютер ёрдамида маълумотларни қайта ишлаш, модель ва натижаларнинг намоиши, кўп ҳолда, қиммат турадиган экспериментал қурилмаларга бўлган эҳтиёжнинг ўрнини босади, айрим ҳолда (атом ва квант физика, яримўтказгичлар, кимё, биология, астрономия, тиббиёт каби фанларга тегишли жараёнларни моделлаштириш) эса, мазкур жараёнларни намоиш этишнинг ягона усули саналади. Замонавий ахборот технологиялари микро ва макродунёдаги, мураккаб қурилмалар, биологик тизимлардаги ҳодиса ҳамда жараёнларни компьютер графикаси ва моделлаштиришдан фойдаланиш асосида ўргатиш, жуда катта ёки кичик тезликда содир бўладиган физик, астрономик, кимёвий, биологик жараёнларни қулай вақт ўлчамида тақдим этиш каби янги дидактик масалаларни ечишга ёрдам беради.

Шу боис, таълимда замонавий ахборот технологияларини жорий этишнинг истиқболли йўналишларидан бири – ҳодиса ва жараёнларни компьютерда моделлаштиришдир. Компьютер модели аънанавий дарснинг таркибига ҳамоҳанг бўлиши ва ўқитувчи учун компьютер экранда, кўп эффектларни намоиш этишига, ўқувчиларнинг янги, ноанъанавий ўқув фаолиятини ташкил этишга катта ёрдам беради.

ОТМ ларида самарадорликни янада ошириш учун қуйидаги вазифаларни бажариш мақсадга мувофиқ:

- таълим субъектларининг медиакомпетентлигини узлуксиз ошириб бориш механизминини ишлаб чиқиш мавжуд АКТ турли дастурларидан фойдаланиш видеодарсларини ўзбек тилида ҳам кўпайтиришни давлат даражасида қўллаб-қувватлаш);

- таълим муассасалари учун зарур замонавий техник жиҳозлар билан таъминлаш жараёнини назоратга олиш ва амалий қўллаб-қувватлаш, чекка ҳудудларда ҳам интернет алоқаси ва техник жиҳозлар тизимли фаолиятини йўлга қўйиш;

- барча илмий журналлар ва ишланмаларни Веб-сайтларга мунтазам жойлаб бориш;

- электрон бошқариш тизимларини фаолиятга кенг жорий этиш ва қоғозбозликларни, вақтни ўғирловчи кераксиз ҳужжатларни кескин камайитириш;

- Масофавий таълим платформасида, шунингдек барча ижтимоий тармоқларда ҳам субъектларнинг масъулиятлилигини ошириш механизмларини ишлаб чиқиш.

5.2. Ахборот-коммуникация технологияларини таълим жараёнига жорий этиш.

Маълумки, талабани шахс, мутахассис, фуқаро сифатида шакллантириш олий таълимнинг асосий вазифаларидан бири ҳисобланади. Талаба мустақил фикрлашга, изланишга, фан, техника, маданият ва жамиятдаги фундаментал ва ҳаётий амалий муҳим муаммоларни ҳал этиш жараёнидаги мулоқотга тайёр бўлиши керак. Бундай талаб замонавий меҳнат бозори учун рақобатбардош битирувчиларни тайёрлашдаги муҳим ижтимоий-иқтисодий вазифа ҳисобланади. Ҳозирги кунда мамлакатимизда фаолият юритаётган корхона ва ташкилотларда танқидий фикрлаш кўникмаларига эга бўлган юқори малакали мутахассисларга эҳтиёж ортиб бормоқда. Ҳозирги вақтда таълим сиёсати ва таълим тизимида жиддий ўзгаришларни заруратини белгилаб берувчи жаҳон ривожланишидаги қуйидаги умумий тенденцияларни эътиборга олиши лозим:

- жамият ривожланиши суръатларининг тезлашуви;
- ахборотлашган жамиятга ўтиш, глобалъ муаммоларнинг вужудга келиши ва ўсиши;
- малакасиз ва паст малакали меҳнат соҳасининг қисқариши, бандлик соҳасида чуқур тузилмавий ўзгаришлар;
- жамиятнинг иқтисодий ривожланишида инсон капитали ролининг ошиб бориши.

Таълим тизими – асосий ижтимоий институтлардан бири, шахс шаклланишининг муҳим соҳаси, таълим муассасалари ва уларни бошқарув органларининг тарихий шаклланган тизими бўлиб, ўсиб келаётган авлодни тарбиялаш, мустақил ҳаётга ва касбий фаолиятга тайёрлаш ҳамда уларнинг таълимга бўлган индивидуал эҳтиёжларини қондириш мақсадларига хизмат қилади²⁴.

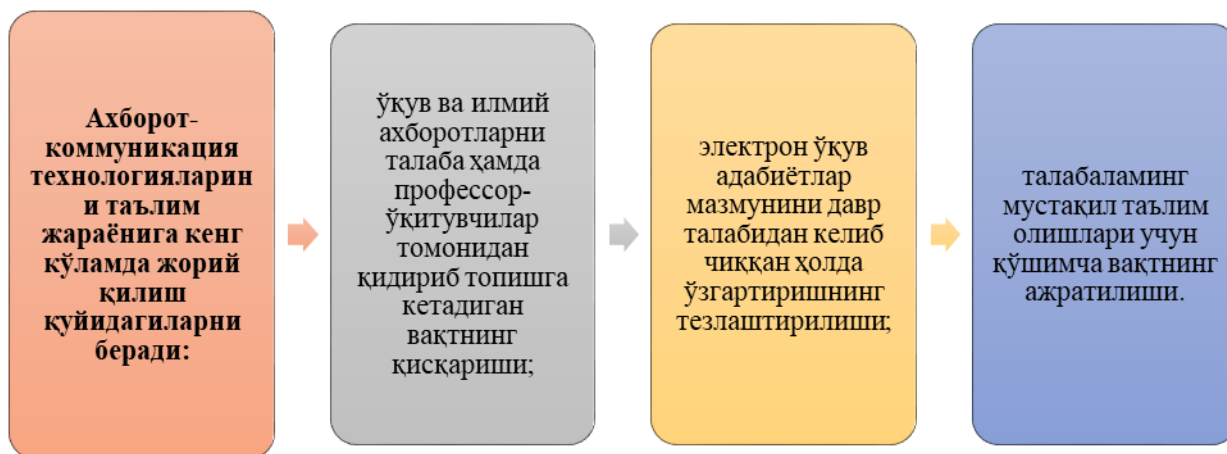
Таълим тизимини модернизация қилишнинг устувор йўналишларидан бири ва муҳим вазифа бўлиб – мазкур тизимни бошқариш моделини модернизация қилиш ҳисобланади. Замонавий шароитларда таълимни бошқариш – бу биринчи навбатда таълимни ривожланиш жараёнини бошқариш ҳисобланади. Таълим статистикаси ва таълим сифат кўрсаткичларининг ягона тизимини ҳамда таълимни мониторинг қилиш тизимини яратиш зарур бўлади²⁵.

Ахборот-коммуникация технологияларини таълим жараёнига кенг қўламда жорий қилиш қуйидагиларни беради:²⁶

²⁴ Педагогика. Учебное пособие /под ред. П.И.Пидкасистого. - М.: Высшее образование 2006. – 432 с.

²⁵ Педагогика. Учебное пособие /под ред. П.И.Пидкасистого. - М.: Высшее образование 2006. – 432 с.

²⁶ Арипов М., Кобилжанова Ф.А., Юлдашев З.Х. Информатика. Информационные технологии. Ташкент: Университет, 2005. -351 с.



Ҳозирги кунда ёшлар вазиятни танқидий таҳлил қилиши ва мавжуд зарур бўлган ахборотларни таҳлил қилиш асосида оқилона қарорларни қабул қилиши лозим. Танқидий фикрлаш қобилияти маълум бир ўқув муҳитида шаклланиши лозим. Танқидий фикрлаш қизиқувчанликни намоён этиш ва тадқиқот усулларида фойдаланишни англатади. Танқидий фикрлаш маълум бир масала бўйича нуқтаи назарни ишлаб чиқиш ва мантиқий далиллар билан ушбу нуқтаи назарни ҳимоя қилишни кўзда тутлади. Танқидий фикрлашга эга бўлар экан, инсон у ёки бу ғоялар билан танишади ва уларни амалга ошириш бўйича мумкин бўлган оқибатларни кўриб чиқади. Танқидий фикрлаш асосида анъанавий билиш жараёни индивидуалликка эга бўлади ва англаб етилган, узлуксиз ва маҳсулдор бўлади. Таълим олувчиларда танқидий фикрлашни ривожлантириш учун қуйидаги шарт-шароитлар зарурдир:

- танқидий фикрлаш бўйича тажрибаларга эга бўлиш учун вақт ва имконият;
- ўқув жараёнида таълим олувчиларнинг фаоллигига кўмаклашиш;
- турли хил ғоя ва фикрларни қабул қилиш;
- кулгили ҳолатга тушмаслиги тўғрисида талабаларни ишонтириш;
- ҳар бир ўқувчи танқидий фикрлашга қодир эканлиги тўғрисидаги ғояни сингдириш;
- танқидий фикрлаш кўринишларини қўллаб-қувватлаш.



Таълим олувчида танқидий фикрлашни ривожлантириш вазиятни баҳолаш, асосланган қарорларни қабул қилиш, ўзгараётган мураккаб ҳаётнинг мазмунини тушуниб етиш, шахсни ўсиши учун шароитлар яратишга имкон беради.

Танқидий фикрлашни ривожлантиришга имкон берувчи методик воситалар кўпдир. Уларнинг кўпчилиги ўқитувчи томонидан ўқув машғулотида инновацион ўқитиш методлари шаклида қўлланилади. Улардан тизимли ва мақсадга йўналтирилган ҳолда фойдаланиш муҳим ҳисобланади. Бунда ўқитувчининг вазифаси таълим олувчига нисбатан фаолият олиб бориши ва унинг эҳтиёжларини қондириш ҳисобланади. Ўқитувчи таълим олувчиларнинг мустақил фикрлаш фаолиятини ташкил этиши лозим. Таълим олувчи ғояларни бериши, мустақил ёки кичик гуруҳ таркиби фаолиятига баҳо бериши лозим. Инновацион ўқитиш методининг норматив ўқитиш методидан асосий фарқи шундаки, у шахснинг барча салоҳиятли қобилиятларини ривожлантиради. Бунда норматив ўқитиш методи ҳам инновацион ўқитиш методи ҳам келажакка турлича қарашини таъкидлаш лозим²⁷.

Норматив ўқитиш методи такрорланадиган вазиятларда фаолият юритиш қоидаларини ўзлаштиришга йўналтирилган бўлса, инновацион ўқитиш методи эса тубдан янги вазиятларда таълим олувчиларга ҳамкорликда ҳаракат қилиш қобилиятларини ривожлантиради. Инновацион ўқитиш методи доимо кадриятларни қайта кўриб чиқишга ва ўзгармайдиган аҳамиятга эга бўлган кадриятларни сақлашга интилади. Инновацион ўқитиш методи таълим жараёнига ижод қилишнинг репродуктив таркибий қисмларини олиб киради ҳамда ҳамкорлик, ўзаро ёрдам, биргаликдаги ижодкорлик кўринишидаги ўқитувчи ва талаба ўртасидаги муносабатларнинг янги ижтимоий типини вужудга келишига имкон беради. Инновацион ўқитиш методи ўқитадиган ва тарбиялайдиган таълим ўрнига шахсга йўналтирилган ўқитиш учун шарт-шароитлар яратади. Инновационлилик педагогик фан ва амалиётнинг ривожланиш жараёнини акс эттирувчи муҳим тавсифнома сифатида ҳар доим педагогик фаолиятга хос бўлган. Замонавий таълимда инновациялар янада кенгроқ қўлланилмоқда.

5.3. Инновацион технологиялар асосида таълим тизимини бошқариш.

Ҳозирги кунда инновациялар таълим жараёнидаги муносабатларни уйғунлаштириши, унинг натижаларини жамият ва инсоннинг индивидуал

²⁷ Б. Ж. Сафаров. Иқтисодий таълимда инновацион ва замонавий таълим технологияларидан фойдаланишнинг долзарб масалалари. “Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар” илмий электрон журнали. № 6, ноябрь-декабрь, 2016 йил.

эхтиёжлари талабларига мос келувчи ҳолатга келтириши, ижтимоий фойдали ва муваффақиятли шахсни шаклланиши муаммоларини ҳал этиши лозим²⁸.

Педагогик технологиялар аниқ таълим бериш ёки тарбия жараёнида педагогик жараённи амалга ошириш билан боғлиқдир. Педагогик жараён – мавҳум, назарий тушунча бўлиб, уни амалга ошириш учун маълум бир моделни яратиш зарур ва унинг асосида аниқ педагогик технологияни яратиш мумкин²⁹.

Замонавий ривожланиш босқичида таълим тизимининг сифати ва самарадорлигини оширишнинг истикболли йўналиши бўлиб, таълим амалиётига илғор таълим технологияларини жорий қилиш ҳисобланади. Таълим технологияси – таълим бериш, техник, инсон ресурслари ва уларнинг ўзаро таъсирини эътиборга олган ҳолда билимларни ўзлаштиришнинг барча жараёнини яратиш, қўллаш ва аниқлашнинг тизимли методи бўлиб, таълим шакллари оптималлаштиришни ўз олдига вазифа қилиб қўяди. Иқтисодий таълимдаги миллий таълим технологиялари биринчи навбатда инсонпарварлик тамойилига асосланади. Ушбу йўналишнинг асосий фарқ қилувчи томони бўлиб, унда талабанинг индивидуаллигига (иқтисодиёт соҳасидаги бўлажак мутахассис, унинг шахси, алоҳида хусусиятларини эътиборга олган ҳолда мустақил фаол билим олиш фаолиятига аниқ йўналтирилганлик) алоҳида эътибор қаратилишидир. Ушбу фикр ва мулоҳозалардан келиб чиқиб, иқтисодий таълимда ўқув фанлари бўйича таълим технологияларини лойиҳалаштиришга бўлган қуйидаги асосий концептуал ёндашувларни ажратиб кўрсатиш мумкин:

- **шахсга йўналтирилган таълим.** Ўз моҳиятига кўра, таълим жараёнидаги барча иштирокчиларнинг тўлақонли ривожланишини кўзда тутди. Ушбу ҳолат фақатгина таълим жараёнини индивидуаллаштириш ва табақалаштиришнинггина эмас (давлат таълим стандартлари талабларига риоя қилган ҳолда таълим олувчининг шахсини интеллектуал ривожланиш даражасига йўналтирилганлик) балки руҳий-касбий ва шахсий хусусиятлари ҳамда таълим олувчининг қобилиятларини эътиборга олишни кўзда тутди.

- **тизимли ёндашув таълим технологияси** тизимнинг барча белгиларига (жараённинг мантиқи, барча таркибий қисмларнинг ўзаро алоқадорлиги, бир бутунлиги) эга бўлиши лозим.

- **фаолиятли ёндашув**³⁰. Таълимни шахснинг жараёнли сифатларини шаклланишига, таълим олувчининг фаолиятини фаоллаштириш ва

²⁸ Б. Ж. Сафаров. Иқтисодий таълимда инновацион ва замонавий таълим технологияларидан фойдаланишнинг долзарб масалалари. “Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар” илмий электрон журнали. № 6, ноябрь-декабрь, 2016 йил.

²⁹ Жуков Г.Н., Матросов П.П., Каплан С.Л. Основы общей и профессиональной педагогики: Учебное пособие / Под общей ред. проф. Г.П. Скомницкой. – М.: Гардарики, 2005. – 382 с.

³⁰ Д. Файзуллаева, И. Мамажонов. Касбий таълим услубиёти. Ўқитувчининг нутқ маданияти. ЎУМ, Т. Иқтисодиёт., 2017., 28-бет.

жадаллаштириш, ўқув жараёнида унинг барча қобилиятлари ва имкониятларини юзага чиқариш, меҳнатсеварлик ва ташаббускорликка йўналтирилганлигини белгилаб беради.

- **диалогли ёндашув**³¹. Субъектларнинг (таълим жараёнининг иштирокчи-лари) ўзаро таъсири ва психологик бирдамлигини яратишнинг зарурлиги. Бунга асосан шахснинг ўз-ўзини фаоллаштириши ва ўз-ўзини тақдимот қилиши каби ижодий жараёнлари кучаяди.

- **ҳамкорликдаги таълимни таъкил этиш**³². Демократизм, тенглик, таълим олувчи ва таълим берувчи ўртасидаги субъектив муносабатларида шерикчилик, фаолиятнинг мақсади ва мазмунини ҳамкорликда ишлаб чиқиш ва эришилган натижаларни баҳолаш.

- **муаммоли ўқитиш**³³. Таълим мазмунини муаммоли тақдим этиш асосида таълим олувчилар билан фаол ўзаро таъсир этиш усулларида бири ҳисобланади. Бу усулда илмий билишдаги объектив қарама-қаршиликларни ва уларни бартараф этиш усуллари аниқлаш, демократик фикрлашни шакллантириш ва ривожлантириш, амалий фаолиятда улардан ижодий фойдаланиш бўйича мустақил ижодий-билиш фаолияти таъминланади.

- **ахборотларни тақдим этишнинг энг янги воситалари ва усуллари қўллаш**³⁴ - янги компьютер ва ахборот технологияларини таълим бериш жараёнига татбиқ этиш.

Ўқув дастури доирасида иқтисодий фанларни ўқитиш ўқув жараёнида янги педагогик технологиялардан, техник воситалар, тарқатма материаллар ва кўргазма қуроллардан фойдаланишни кўзда тутлади. Маъруза машғулотларини олиб боришда муаммоли, муаллифлик, бинар, визуал каби интерактив шакллардан фойдаланиш кўзда тутилади. Семинар машғулотларини ўтказишда ҳамкорликда ўқиш (кооп-кооп), инсерт, кластер, Т-схема каби ўқитиш усулларида фойдаланиш тавсия этилади³⁵.

Ҳар бир кўрсатиб ўтилган таълим технологиялари, биринчидан ўқув машғулотларини ўтказиш шароитлари, педагогик мақсадлари, вазифалари ва кутилаётган ўқув натижалари, ўқув машғулотининг режаси, ўқитиш усуллари ва воситалари тўғрисидаги ахборот материалга эга бўлади. Иккинчидан, бу ўқув машғулотининг технологик харитаси бўлиб, унда ўқув машғулотида қўйилган мақсадларга эришиш бўйича таълим берувчи ва таълим олувчининг ҳамкорликдаги босқичма-

³¹ Д. Файзуллаева, И. Мамажонов. Касбий таълим услубиёти. Ўқитувчининг нутқ маданияти. ЎУМ, Т. Иқтисодиёт., 2016., 28-бет.

³² Д. Файзуллаева, И. Мамажонов. Касбий таълим услубиёти. Ўқитувчининг нутқ маданияти. ЎУМ, Т. Иқтисодиёт., 2016., 29-бет.

³³ Д. Файзуллаева, И. Мамажонов. Касбий таълим услубиёти. Ўқитувчининг нутқ маданияти. ЎУМ, Т. Иқтисодиёт., 2016., 29-бет.

³⁴ Д. Файзуллаева, И. Мамажонов. Касбий таълим услубиёти. Ўқитувчининг нутқ маданияти. ЎУМ, Т. Иқтисодиёт., 2016., 29-бет.

³⁵ Д. Файзуллаева, И. Мамажонов. Касбий таълим услубиёти. Ўқитувчининг нутқ маданияти. ЎУМ, Т. Иқтисодиёт., 2016., 35-бет.

босқич фаолияти баён этилган бўлади. Барча ахборотлар максимал даражада умумлаштирилган ва тартибга солинган бўлади. Ахборотлар лўнда шаклда баён этилган, қабул қилиш ва эслаб қолиш учун қулай шаклда, яъни жадваллар ва чизмалар кўринишида тақдим этилади.

Илғор педагогик технологиялар қуйидаги ўқитишнинг интерактив усулларида фойдаланишни кўзда тутди: маъруза-диспутлар, семинар-диспутлар, ишбилармонлик ўйинлари, иқтисодий дебатлар, кейс-stadyларни ечиш.



Ушбу интерактив усуллар таълим олувчиларнинг ижодий фаоллигини ривожлантиради, ўрганилаётган муаммолар ва масалаларни чуқурроқ ўрганишга ундайди ва шу орқали уларни фаол билиш фаолиятига жалб қилади. Замонавий таълимни ривожлантиришнинг истиқболли йўналишларидан бири бўлиб, ахборот технологиялари ғоялари ва илғор педагогик ғоялар ва ёндашувларнинг бир-бирига кириб бориши ҳисобланади. Замонавий педагогик концепцияларда таълим бериш фақатгина ўқитувчидан-ўқувчига билимларни бериш жараёни сифатида қаралмайди. Таълим беришни зарур бўлган маҳорат ва кўникмаларни ишлаб чиқиш жараёни сифатида қараш ҳам унча тўғри бўлмайди. Янги ахборот технологиялари воситалари таълим олувчиларни турли хил замонавий ўқитиш воситалари билан таъминлайди. Анъанавий ўқув қўлланмалари ва конспектлардан ташқари таълим олувчиларга замонавий ўқитиш воситалари ҳам тақдим этилади³⁶.

Юқорида санаб ўтилган воситалар сўзсиз таълим сифатини оширади, ўқув материалларини ўрганиш ва ўзлаштиришни тезлаштиради.

³⁶ Б. Ж. Сафаров. Иқтисодий таълимда инновацион ва замонавий таълим технологияларидан фойдаланишнинг долзарб масалалари. "Иқтисодийёт ва инновацион технологиялар" илмий электрон журналы. № 6, ноябрь-декабрь, 2016 йил.

Ушбу ҳолат масофавий ўқитиш курсларини ишлаб чиқувчиларнинг эътиборини жамлашни талаб қилади. Бундай ўқитиш воситаларини ишлаб чиқиш жуда меҳнат талаб қиладиган ва узоқ муддатли жараёндир. Замонавий ўқитиш воситаларини яратишда таълимнинг самарадорлигини



Масофадан ўқитишни қулайлиги шундаки, ундан барча аҳоли қатламлари фойдаланиши мумкин.

ошириш манбалари ётади. Масофавий ўқитиш педагогик технологияларнинг бир кўриниши сифатида таълим курсларида қўлланиладиган оддий даражадаги педагогик ёндашувлар қаторга енгил жойлашиб олади. Масофавий режимда ўқитишга матнли ахборотларнигина эмас, балки видеоматериалларни ҳам жўнатиш мумкин.

Бундан ташқари таълим олувчиларнинг ўқув материални ўзлаштирганлик даражасини тестлар тизими ва назорат саволлари орқали осон назорат қилиш мумкин. Бу мақсадлар учун компьютерда тестдан ўтказиш ва натижаларни қайта ишлаш тизимларидан

фойдаланиш мумкин. Бир вақтнинг ўзида масофавий ўқитиш элементларидан таълим олувчиларнинг ижодий қобилиятларини ривожлантиришга йўналтирилган ўқитишнинг инновацион шаклларида ҳам фойдаланиш мумкин.

Масофавий ўқитиш, ўз моҳиятига кўра индивидуаллашган бўлиб, фақатгина ўқитувчи билан эмас, балки турли хил билишга қаратилган ижодий фаолият бўйича бошқа ҳамкорлар билан коммуникация ўрнатиш имконини ҳам кўзда тутди. Масофавий ўқитишда социализация ўта муҳим ҳисобланади. Масофавий ўқитишда жамоа бўлиб ишлаш ва лойиҳа усуллари кенг қўлланилмоқда. Ушбу методлар жамоа шаклидаги фаолиятни ривожлантириш, таълим олувчиларнинг ижодий фаоллигини ошириш, шахс ва жамоанинг ижодий қобилиятларини фаоллаштиришга йўналтирилган бўлади.

Лойиҳалар методи таълимнинг комплекс методи бўлиб, ўқув жараёнини таълим олувчиларнинг манфаатларидан келиб чиқиб ташкил этиш имконини беради ҳамда ўқувчиларга ўзларининг ўқув-билим олиш фаолиятини режалаштириш, ташкил этиш ва назорат қилишда ўз мустақиллигини намоён қилишга



имкон беради. Бундай фаолиятнинг натижаси бўлиб у ёки бу маҳсулот ёки ходисани яратиш ҳисобланади.

Бажарилган лойиҳаларни, натижаларини аниқ бўлиши, яъни агар бу назарий муаммо бўлса унинг аниқ ечими, агар амалий муаммо бўлса татбиқ этиш учун тайёр бўлган аниқ натижа бўлиши лозим. Лойиҳалар методи асосида ўқувчиларнинг билиш, ижодий мафаатларини ривожлантириш, ўз билимларини мустақил ташкил этиш, ахборот кенглигида йўналиш олиш кўникмалари ва танқидий фикрлашни ривожлантириш ётади. Ушбу метод ҳамкорликда ўқитиш, муаммоли ва тадқиқот методи асосида ўқитиш билан уйғунлашган бўлади.

Ҳозирги кунда лойиҳа устида ишлашнинг етита асосий босқичи мавжуд:

1. Ташкилий;
2. Келгуси лойиҳанинг асосий ғоялари, мақсадлари ва вазифаларини танлаш ва муҳокама қилиш;
3. Талабалар ишини ташкил этишнинг услубий жиҳатларини муҳокама қилиш;
4. Маълум бир талабалар гуруҳи учун вазифаларни ажратиш орқали лойиҳани структуралаш, зарур материалларни танлаш;
5. Лойиҳа устида ишлаш;
6. Ўқув лойиҳасини якунлаш, натижаларни расмийлаштириш;
7. Лойиҳани тақдимот қилиш.

Иқтисодий таълимда муаммоли ўқитиш технологиясидан фойдаланиш ҳам самарали ҳисобланади. Муаммо - мураккаб билиш вазифаси бўлиб, уни ҳал этиш амалий ёки назарий манфаатни кўзлайди. Агар муаммо тўғри шакллантирилган бўлса, у мантикий восита функциясини бажаради ва янги ахборотларни излаш йўналишини белгилаб беради ҳамда шу билан муаммони ечиш билан боғлиқ бўлган фаолият самарадорлигини таъминлайди. Муаммоли ўқитиш мотивацияни алоҳида тури бўлган муаммоли турини яратишга асосланади.

Талабалар олдига қўйиладиган муаммолар маълум бир тизим асосида қўйилади, яъни ҳар бир янги муаммо ўқув материални мураккаблаштиради, ўқувчилар янги маълумотни олиб бир даражадан иккинчи даражага ўтишади.

Муаммоли ўқитиш тадқиқот методи билан яқиндан боғланган бўлиб ҳамкорликда ўқитишга асосланади. Муаммоли ўқитиш турли хил фанларда кенг қўлланилади. Ушбу метод табиий илмий фанларда жуда аниқ қўлланилади. Ўқитувчининг вазифаси – вазифалар, муаммоларни, ишлаб чиқиш ва шакллантиришдан иборат.

Иқтисодий таълимда қўлланиладиган замонавий усуллардан бири бўлиб, **модулли ўқитиш**³⁷ ҳисобланади. Педагогика ва методикада

³⁷ Д. Файзуллаева, И. Мамажонов. Касбий таълим услубиёти. Ўқитувчининг нутқ маданияти. ЎУМ, Т. Иқтисодиёт., 2017., 28-бет.

модуль бутун тизимнинг муҳим қисми сифатида қаралади ва уни билмаслик дидактик тизимнинг ишламаслигига олиб келади. Модулли ўқитиш ўқув ахбороти, таълимнинг мазмуни ва ўқувчилар ишини тўлиқ, мантикий тугалланган ўқув блоклари (модуллари) асосида ташкил этишни қатъий структуралашни кўзда тутати. Модулнинг номи ўқув фанининг мавзуси билан мос келади. Бироқ модулда мавзудан фарқли равишда барча нарсалар (топшириқлар, ишлар, давомат, ўқувчиларнинг дастлабки оралиқ ва якуний билим даражалари) эътиборга олинади ва баҳоланади.

Модулда ўқитиш мақсадлари, вазифалари ва ушбу модулни ўрганиш даражалари ҳамда кўникма ва маҳорат аниқ белгиланган бўлади. Модулли ўқитишда барча жараёнлар олдиндан дастурланган бўлади, яъни фақатгина ўқув материални ўрганиш кетма-кетлигигина эмас, балки уни ўзлаштириш даражаси ва ўзлаштириш сифатини назорат қилиш белгиланган бўлади.

Модулли ўқитиш аниқ ўйлаб чиқилган таълим технологияси бўлиб, у илмий асосланган маълумотларга таянади. Ўқув модуллари ва тестлар компьютерда ўқитиш жараёнида енгил қўлланиши мумкин. Мазкур технология кўп миқдордаги ўқувчиларни қамраб олиши ва ўқитишни оқим асосида ташкил этиш имконини беради.

Ўқув курси қоидага кўра учтадан кам бўлмаган модулни ўз ичига олади. Бунда назарий блок, амалий ишлар, якуний назорат. Лойиҳаларнинг ҳар бири алоҳида модуль бўлиши мумкин. Модулни ишлаб чиқишда ҳар бир модуль маълум бир мустақил билимларни бериши, зарур кўникмаларни шакллантириши эътиборга олинади. Ҳар бир модулни ўргангандан сўнг ўқувчи келгуси ишлар тўғрисида ўқитувчидан тавсиялар олади. Ўқувчи олган балларига қараб ўзининг ўзлаштириши тўғрисида маълумотга эга бўлади.

Модулли ўқитишда кўпинча ўқувчилар билимини баҳолашнинг рейтинг баҳолаш тизими ишлатилади. Ўқувчилар билимини рейтинг баҳолаши юқори даражадаги ишончлилиқ билан мазкур мутахассислик бўйича унинг тайёргарлик даражаси сифатини тавсифлайди. Якуний назоратни ўтказишда саволлар умумлаштирилган характерда бўлиши, ўқув курсининг асосий тушунчаларини акс эттириши ва модуль назорати саволларини такрорламаслиги лозим. Бунда ўқувчилар ушбу саволларни олдиндан билишлари лозим³⁸.

³⁸ М. Ҳакимова, Д. Файзуллаева. Педагогик технология ва педагогик маҳорат. ЎУМ. Т.: Иқтисодиёт., 2016., 59-бет.



*Ҳамкорликда ўқитиш*³⁹, *лойиҳалар методи*⁴⁰, *муаммоли ўқитиш*⁴¹, *ўйинли технологиялар*⁴² ўқувчиларнинг гуруҳларда ҳамкорликда ишлашини кўзда тутлади. Ушбу фаолият муваффақиятли бўлиши учун ўқувчилар бир қатор алгоритмлар, ҳамкорликда қарор қабул қилиш технологиялари, умумий ҳаракат стратегиясини ишлаб чиқишади ва юзага келадиган муаммоларни ҳал этишади, уларнинг ечимларини излашни ўзлаштиришади. Бу ҳаракатлардан ўқувчилар келгусида тармоқли дискуссиялар, лойиҳалар ва ҳ.к. давомида фойдаланишади.

Бунда айрим ҳолларда шундай вазиятлар юзага келадик, мазкур ҳолатда жамоа қарорини қабул қилиш ёки янги ғояни жуда қисқа муддатда умумлаштириш зарур бўлади. Бундай ҳолатда ақлий ҳужум⁴³ деб номланган усулдан фойдаланиш муҳим ҳисобланади.

Ақлий ҳужум усулида ҳар бир гуруҳ бўйича ҳамкорлар ўз ғояларини гуруҳ етакчисига Интернет (электрон почта, телеконференция, чат) ёрдамида юборади. Ушбу ғоялар ҳамкорларнинг компютерида қайд этилади, сақлаб қолинади ва мулоқотдан сўнг кейинчалик гуруҳларда муҳокама қилиш учун принтерда зарур бўлган нусхада чиқариб олинади. Мулоқот даврида берилган ғоялар муҳокама қилинмайди, фақатгина қайд этилади. Ақлий ҳужум тугагандан сўнг гуруҳ иштирокчилари ўз етакчиси раҳбарлигида йиғилишади ва илгари сурилган ғояни муҳокама қилишади, кўпчилик иштирокчиларнинг нуқтаи назарига кўра янада оқилона ҳисобланган ғояни танлаб олишади. Агар бу жараёнда ғоя муаллифи иштирок этаётган бўлса, у ўз фикрларини аниқлаштириш имкониятига эга бўлади.

Бундай муҳокамаларда гуруҳ етакчисининг шахсий сифатлари жуда катта аҳамиятга эга. Гуруҳ етакчиси муҳокама жараёнида “яхши ният қилувчи кузатувчи” тактикасига амал қилиши лозим. Агар ўқитувчининг фикрича талабалар тўғри қарорни қабул қилишмаётган бўлса, уларни тўғрилаш керак эмас. Шундай бўлиши мумкин, талабаларнинг қарори пировард натижада тўғри бўлиб чиқиши мумкин. Ўқувчилар ўз хатоларини ўзлари топиб тўғрилашлари лозим. Гуруҳнинг танлаб олинган ва асосланган ғоялари компютерда таҳрирдан ўтказилган матн кўринишида тайёрланади ва электрон почта орқали ҳамкорларга жўнатилади. Келгуси муҳокамалар жараёнида ҳамкорлар консенсусга келишади ва ҳамкорликдаги қарор қабул қилиш тўғрисида келишиб олинади.

Ақлий ҳужум методи қисқа вақт давомида катта миқдордаги ғояларни ишлаб чиқиш методи сифатида ўн икки кишидан кўп бўлмаган гуруҳда муаммони ечимини жамоа бўлиб излашда янада самарали

³⁹ М. Ҳакимова, Д. Файзуллаева. Педагогик технология ва педагогик маҳорат. ЎУМ. Т.: Иқтисодиёт., 2016., 59-бет.

⁴⁰ М. Ҳакимова, Д. Файзуллаева. Педагогик технология ва педагогик маҳорат. ЎУМ. Т.: Иқтисодиёт., 2016., 59-бет.

⁴¹ М. Ҳакимова, Д. Файзуллаева. Педагогик технология ва педагогик маҳорат. ЎУМ. Т.: Иқтисодиёт., 2016., 60-бет.

⁴² М. Ҳакимова, Д. Файзуллаева. Педагогик технология ва педагогик маҳорат. ЎУМ. Т.: Иқтисодиёт., 2016., 60-бет.

⁴³ М. Ҳакимова, Д. Файзуллаева. Педагогик технология ва педагогик маҳорат. ЎУМ. Т.: Иқтисодиёт., 2016., 61-бет.

ҳисобланади. Гуруҳнинг ҳар бир аъзоси камида муаммони ечиш бўйича битта ғояни таклиф этади. Ғоялар баҳоланмайди, муҳокама ёки танқид қилинмайди. Ақлий ҳужумнинг оптимал давомийлиги ўттиз минут атрофида бўлади⁴⁴.

6-БОБ. ТАЪЛИМ ТИЗИМИДА МЕНЕЖМЕНТНИНГ ИЛМИЙ АСОСЛАРИ ВА СТРАТЕГИЯСИ

⁴⁴ С. Хасанов, Ж. Йўлдошев. Педагогик технологиялар. Т. Иқтисодиёт – молия. 2009., 49-бет.

6.1. Таълимни бошқариш назарияси ва амалиётида менежментнинг шаклланиши ва ривожланиши.

Билимлар ва интеллектуал капитални улардан янада самаралироқ фойдаланиш мақсадида бошқариш муаммолари сўнгги йилларда биринчи даражали аҳамият касб этмоқда. Айрим ташкилот назарияси ва амалиётида билим бошқарув объекти сифатида қаралиши лозимлигини тан олиш тенденцияси кузатилмоқда. Корхоналарнинг рақобарбардошиқ даражасига уларнинг билимларни шакллантириш, жамлаш ва ривожлантириш, уларнинг негизида инновациялар яратиш, охир-оқибатда рақобат соҳасида барқарор устунликка эришиш қобилияти янада кучлироқ таъсир кўрсатмоқда.

Менежерлар амалда, шу жумладан таълим соҳасида ҳам бошқарув функциялари ва методларини қўллаш мақсадини қўймоқдалар. Бу ерда шуни қайд этиш лозимки, таълим муассасалари менежментни амалга жорий этишга анча кеч киришганлар ва ҳанузгача уни қўллаш борасида саноат корхоналаридан анча ортда қолмоқдалар.

Таълим тизими учун менежерлар тайёрловчи ўқув юртлари сўнгги йиллардагина пайдо бўлди. Бу бир қанча омиллар, чунончи: “Таълим тўғрисида”ги Қонунга мувофиқ узлуксиз таълим тизимининг янада ривожланиши; таълим-тарбия ва хўжалик масалаларини ечишда ўқув юртларига кенг мустақиллик берилиши; таълим соҳасида халқаро алоқалар кенгайиши ва Ўзбекистон бозор иқтисодиёти ривожланаётган шароитда ўқув юртларини бошқариш иқтисодий механизмларининг кучайиши билан боғлиқ.

Бошқача айтганда, таълим олиш учун ўқув юртини танлаш имконияти кенгаймоқда. Ҳар бир ўқув юрти ўз имкониятларидан тўлақонли фойдаланишга ҳаракат қилмоқда, яъни бошқарув объекти сезиларли даражада ўзгарган. Айни шу сабабли бошқарув ҳам ўзгариши, менежмент шаклини касб этиши лозим.

Ўқув юртида бошқарув объектлари уч таркибий қисмга бўлинади: *моддий-техникавий* (асбоб-ускуналар, воситалар ва б.), *информацион* (ўқув режалари, дастурлар, ҳужжатлар ва б.) ва *инсоний*. Иш сифатини бошқариш охирги объектдан бошланади. Таълим менежментининг муҳим жиҳати унда ўзаро боғланган икки томон – педагогик ва иқтисодий йўналишнинг мавжудлигидир. Иккала йўналиш ҳам муҳим, лекин улар кўпинча вақтда ва маконда муштарак эмас. Айни шу сабабли ё таълим-тарбияни, ё хўжалик жараёнини бошқариш билан шуғулланувчи менежерларнинг гуруҳлари ажратилади.

Таълим менежменти ва иқтисодиёти фани таълим муассасалари раҳбарларининг бошқарув фаолияти, бошқарув масъулияти ва маданияти, бошқарув функциялари ва методлари, бошқаришнинг қонун-қоидалари ва тамойиллари, раҳбар ва лидер фазилатлари, таълим муассасаси раҳбарларининг функционал вазифалари, таълим муассасаларини бошқаришда ахборот ва коммуникация, раҳбарларнинг инновацион фаолиятлари, бошқарувда тарбиявий муносабатлар ва раҳбарлик услублари,

таълим муассасаларининг ташкилий тузилиш и, стратегик бошқарув ва режалаштириш, раҳбарнинг иш вақти ва ундан фойдаланиш, персоналии бошқариш ҳамда таълим муассасаларини бошқаришда мотивлаштириш ва мотивлаштириш назарияларини тадқиқ этади.

Педагогик фаолият интеллектуал меҳнатнинг бир тури сифатида кўпроқ маънавий эҳтиёжларга таянади. Ўқитувчилик фаолиятининг ўзига хос хусусияти шундаки, у “инсон – инсон” тизимида амалга оширилади. Педагог ҳамманинг кўз ўнгида туради, унинг фаолиятига ўқувчилар, уларнинг ота-оналари, ҳамкасблари, ўқув юрти раҳбарлари баҳо беради. Атрофдагилар эътиборини қозониш ўқитувчи учун кўпинча моддий рағбатлантиришдан муҳимроқдир. Таълим менежменти ўқитувчига касбий кўникмаларга кўшимча тарзда бошқарув кўникмаларини ҳам ривожлантириш имкониятини беради. Уларнинг мавжудлиги командада самарали иш олиб бориш, режалаштиришни амалга ошириш, муаммоларни оқилона ечиш, ташаббус кўрсатиш, лидерлик фазилатларини, тадбиркорлик фаоллиги усулларини, коммуникатив кўникмаларни ўзлаштиришга ёрдам беради.

6.2. Таълимда менежмент тармоқ менежментининг бир тури сифатида.

Билимларни бошқариш жараёнлари интеллектуал капитални бошқариш жараёнлари билан узвий боғлиқ. ***Интеллектуал капитал*** – компания барча ходимларининг билимлари йиғиндиси ва билимларни ошириш имкониятини берувчи ташкиллаштириш воситалари мажмуи.

Интеллектуал капитални бошқариш жараёни ташкилот хусусияти – унинг катта-кичиклиги, фаолияти ва ҳоказоларга қараб ўз хусусиятларига эга бўлиши мумкин. Т.Стюарт фикрига кўра, интеллектуал капитал уч элемент: инсон капитали, таркибий капитал ва истеъмол капиталини ўз ичига олади.

Инсон капитали – мижозларга ечимларни таклиф қилиш қобилияти. Бу билимлар мавжудлигини ва мижозларнинг эҳтиёжларини қондириш учун улардан фойдаланиш кўникмасини англатади. “Интеллект” ва “интеллектуал капитал” тушунчалари бир-биридан фарқ қилади. Интеллект – ақлий фаолият, тўпланган билимлар. Интеллектуал капитал муайян билимлар мавжудлиги, ақлий фаолият билан шуғулланишга қодирликнигина эмас, балки интеллектдан фойдаланиш йўли билан даромад олиш қобилиятини ҳам назарда тутати.

Инсон капиталининг асосий вазифаси – бойликларни бевосита яратиш. Инсон капитали бутун компанияга эмас, балки айрим ходимга тегишли бўлади. Шу сабабли ҳар бир ходимнинг ўқув ва кўникмаларини билиш ва улардан мумкин қадар кўпроқ фойда олиш муҳимдир.

Инсон капитали айрим ходимга қарашли билим ва тажриба бўлса, ташкилотнинг билим ва тажрибаси таркибий капитални ташкил этади.

Таркибий капитал корхонанинг бозор талабларига жавоб бериш ташкилий қобилиятини англатади. У ходимларнинг мавжуд билимларини

тизимга солиш, улардан мумкин қадар самарали фойдаланиш, айрим ходимларнинг билимларидан бошқалар ҳам баҳраманд бўлиши учун имконият яратади. Уларнинг баҳамжиҳат фаолияти натижасида синергетик самарага эришилади – одамлар баҳамжиҳат ишлаш орқали ўз индивидуал ҳаракатлари йиғиндисидан кўпроқ самара оладилар.

Таркибий капитални бошқаришнинг асосий вазифаси – ходимларнинг билимларини ташкилот мулкига айлантириш ва уни шу сифатда сақлаб қолиш. Таркибий капитал – интеллектуал капиталнинг ходим кетганидан кейин фирмада қоладиган қисми.

Таркибий капитал ранг-баранг шакл касб этиши мумкин. Унинг таркибига технологиялар, ихтиролар, маълумотлар базалари, эълон қилинган асарлар, стратегиялар, меҳнат маданияти ва маънавий кадриятлар кириши мумкин. Қоида тариқасида, буларнинг барчаси ҳужжатли расмийлаштирилиши лозим.

Таркибий капиталнинг асосий вазифаси – ходимлар индивидуал меҳнатининг самарадорлиги ва унумдорлигини синергетик самара ҳисобига ошириш.

Ташкилот ва унинг ходимларининг истеъмолчилар билан муносабатларида интеллектуал капитал пулга айланади, амалда даромад келтиради – *истеъмол капиталига* айланади. Мазкур муносабатларга қуйидаги кўрсаткичлар ёрдамида баҳо берилиши мумкин:

- мижознинг қониқиш даражаси;
- мижознинг ташкилот билан ҳамкорлигидан олинадиган фойда;
- мижознинг содиқлиги.

Янги мижозни қўлга киритиш учун зарур харажатлар эски мижозни сақлаб қолиш учун зарур харажатлардан анча кўп. Иқтисодиётда кучли рақобат шароитида доимий истеъмолчиларни сақлаб қолиш энг мақбул стратегия ҳисобланади. Т.Стюарт фикрига кўра, истеъмол капиталида энг муҳими – ўзаро тил топиш, ишонч ва очиқликдир.

Истеъмол капиталини ташкилот интеллектуал капиталининг мустақил қисми сифатида ажратиш бозор иқтисодиёти шартларига мувофиқдир.

6.3. Таълимда стратегик менежментнинг амалий жиҳатлари.

Жамиятда юз берган иқтисодий, сиёсий ва ижтимоий ўзгаришлар шу жумладан таълим соҳасида ҳам фаолият ҳар хил турларини амалга ошириш шароитлари ўзгаришига олиб келди. Ўзбекистон иқтисодиётида юз берган ўзгаришлар таълим муассасаларини бозорга қараб мўлжал олишга даъват этмоқда. Бунда асосий урғу иқтисодий ислохотларнинг ижтимоий томонига берилмоқда. Меҳнат жамоасини бошқариш тизимини яратишда шахс омилини ҳисобга олиш, инсон ресурсларини шакллантириш ва ривожлантириш айниқса долзарб тус олмоқда. Бундай шароитда инсон ресурсларини бошқариш борасидаги фаолият алоҳида аҳамият касб этади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 9 сентябрдаги “2019-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини инновацион ривожлантириш стратегиясини тасдиқлаш тўғрисида”ги ПФ-5544-сонли махсус қарорида “Ўзбекистон Республикасининг 2030 йилга келиб, Глобал инновацион индекс рейтингига бўйича жаҳоннинг 50 илғор мамлакатига қаторига киришига эришиш” ва инновацион ривожланиш борасидаги бошқа бир қатор вазифаси белгилаб берилди. Ушбу вазифаларнинг самарали бажалиши эса корхоналаримизда инновацион маркетинг стратегиялари ишлаб чиқиш ва амалга оширишга қаратилган илмий, услубий ва амалий муаммоларни ҳал этишни тақозо этади. Жаҳон амалиётида маркетинг инновацияларини ишлаб чиқиш ва уни амалга ошириш бўйича бир қатор илмий тадқиқотлар амалга оширилган бўлиб, уларнинг методологик асосларини ўрганиш мамлакатимиз корхоналарида инновацион маркетинг стратегияларини ишлаб чиқишга бўлган муносиб ёндашувларни шакллантиришга эришиш имкониятларини оширади.

Янги ижтимоий-иқтисодий шароитларда педагогик жараённинг, ўқувчининг, педагог касбий ва шахсий фазилатларининг ривожланишини таъминловчи бошқарув зарур.

“Бошқарув” тушунчаси одатда тизимнинг бир ҳолатдан янада сифатлироқ ҳолатга ўтиши сифатида тавсифланади. Бу ерда икки жиҳатга эътиборни қаратиш лозим. Биринчи – тизимни сақлаш, унинг барқарорлигини қувватлаш мақсадида бошқариш (маъмурий бошқарув). Иккинчи жиҳат – тизим янги сифат ҳолатига ўтишини, яъни муттасил ривожланишни таъминловчи бошқариш.

Стратегик бошқарув олий ўқув юртининг бўлғуси муаммолари ва имкониятларини прогноз қилишнинг асосий усули ҳисобланади.

Стратегия – олий ўқув юртининг таълим хизматлари бозорининг бошқа субъектларига нисбатан рақобатбардошлик даражасини мустаҳкамлашга қаратилган фаолиятнинг ўзаро боғланган мажмуи. Стратегик бошқарув олий ўқув юртининг бозор ўзгаришларига мослашувчанлигини таъминлайди. Ташкилот ташқи ва ички муҳитининг беқарорлиги олий ўқув юртининг рақобатбардошлик даражасини оширувчи янги менежмент стратегиясини ишлаб чиқишни талаб этади.

“Стратегик бошқарув” атамаси илмий муомалага XX асрнинг 60-70-йилларида жорий бошқарув билан олий даражада амалга ошириладиган бошқарувни ажратиш учун киритилган. Бизнесни амалга ошириш шароитларининг ўзгариши шунинг тақозо этган. Муҳитдаги ўзгаришларни ўз вақтида пайқаш учун олий раҳбариятнинг диққат марказини унга қаратиш зарурлиги оператив бошқарувдан стратегик бошқарувга ўтишнинг мазмунини акс эттирувчи етакчи ғояга айланган.

90-йилларга келиб жаҳондаги корпорацияларнинг аксарияти стратегик режалаштиришдан стратегик менежментга – ташқи муҳитдаги ўзгаришларга корхона тез мослашишини таъминловчи аниқ ҳаракатларга ўта бошладилар.

Ташкилотни стратегик бошқариш инсон салоҳиятига ташкилот асоси сифатида таянади, ишлаб чиқариш фаолиятини истеъмолчиларнинг талабларига йўналтиради, атроф муҳитдаги ўзгаришларга жавобан ташкилотда ўзгаришларни ўз вақтида амалга оширади ва бу ташкилотга ўз мақсадига эришиш имкониятини беради.

Стратегик менежмент қуйидаги уч муҳим саволга жавоб топишни назарда тутди:

1. Ташкилот (муассаса) ҳозир қандай аҳволда?
2. У 3, 5, 10 йилдан кейин қандай аҳволда бўлишни истайди?
3. Мақбул аҳволга қандай қилиб эришиш мумкин?

Биринчи саволга жавоб бериш учун раҳбарлар жорий вазиятни яхши тушунишлари керак, бунинг учун ахборот зарур; иккинчи савол келажакка қараб мўлжал олувчи стратегик менежментни акс эттиради; учинчи савол танланган стратегияни амалга ошириш билан боғлиқ.

Ўзбекистон иқтисодиётининг инновацион ривожланиш йўлига ўтишнинг энг биринчи масаласи мамлакатда муносиб инновацион муҳитни яратиш, у бундай муҳитда фан ва техника ютуқлари униб-ўсиш имкони яратилиши лозим ҳисобланади. Бунинг учун мамлакатимизда рағбатлантирувчи инновацион муҳитни шакллантириш бўйича ташкилий институтлар ҳамда ҳуқуқийинституционал меъёрлар яратилди. Ўзбекистон Республикасининг “Фан тўғрисида”ги қонун лойиҳасининг ишлаб чиқилиши бу соҳада муҳим аҳамиятга эга ҳисобланади.

Маркетинг муҳити – бозор конъюнктурасига ва маркетинг субъектлари фаолиятининг самарадорлигига фаол таъсир кўрсатувчи омиллар йиғиндиси. Олий ўқув юртига нисбатан ташқи маркетинг муҳити (макромуҳит), атроф муҳит (мезомуҳит) ва ички маркетинг муҳити (микромуҳит)ни фарқлаш мумкин.

Ташқи маркетинг муҳити (макромуҳит) назорат қилиш мумкин бўлмаган омиллар, чунончи: сиёсий-ҳуқуқий, иқтисодий, демографик, табиий-географик, ижтимоий-маданий ва илмий-техникавий омилларни ўз ичига олади.

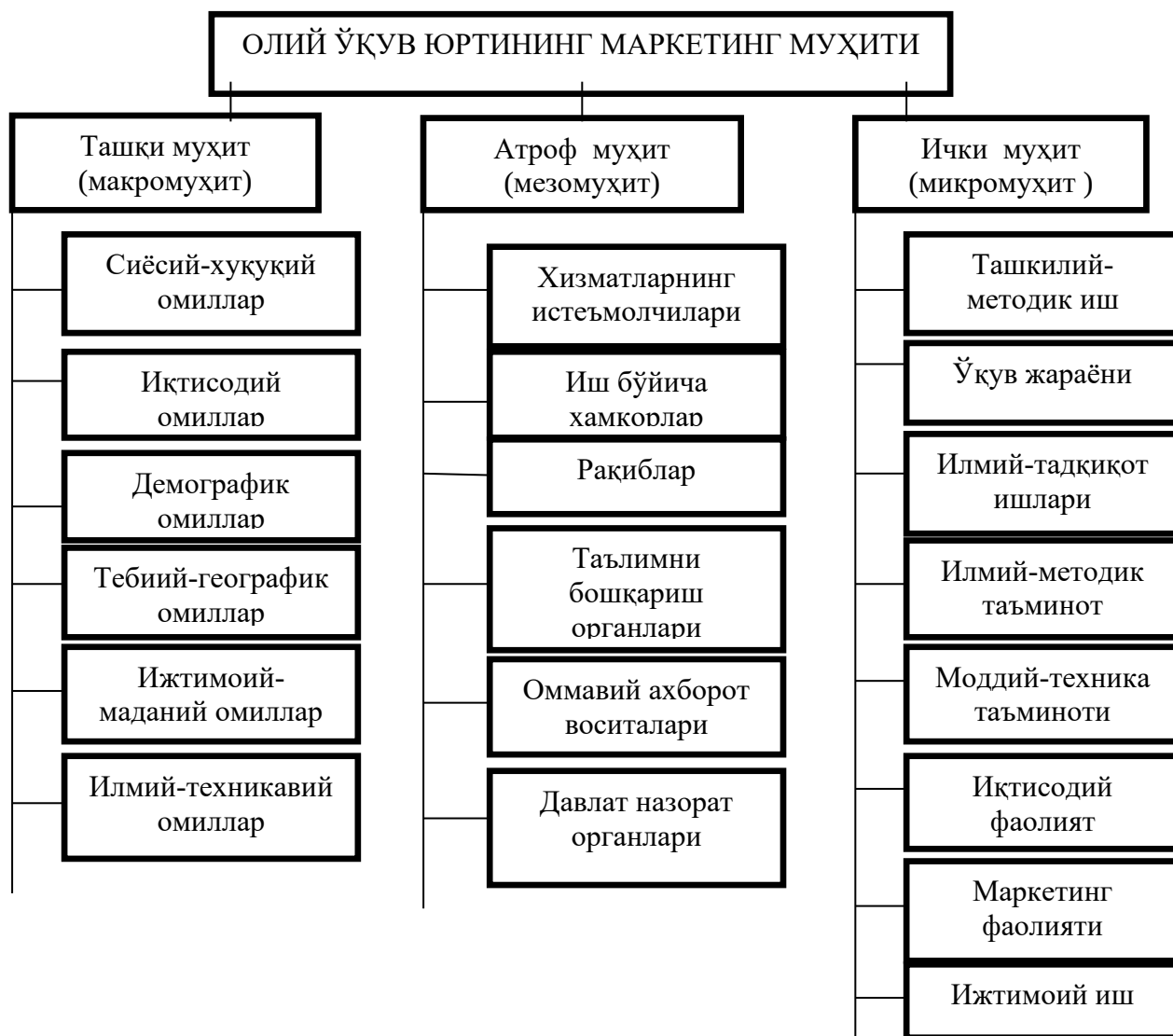
Атроф - муҳит (мезомуҳит) олий ўқув юртига бевосита дахлдор бўлган ва шу боис у маълум даражада таъсир кўрсата оладиган кучлардан иборат. Бу энг аввало олий ўқув юрти таълим хизматларининг мавжуд ва потенциал истеъмолчилари, унинг иш бўйича ҳамкорлари, рақиблари, таълимни бошқариш органлари, оммавий ахборот воситалари ва давлат назорат органлари.

Ички маркетинг муҳити (микромуҳит) одатда асосий кичик тизимлар: ташкилий-методик иш, методик иш, ўқув жараёни, илмий иш, илмий-методик таъминот, моддий-техника таъминоти, бошқарув фаолияти, иқтисодий фаолият, маркетинг фаолияти, ижтимоий ишни ўз ичига олади.

Таълим иқтисодиётнинг бошқа соҳаларига билан таққослаганда ўз макромуҳити билан айниқса кенг ва кучли икки томонлама алоқаларга эга,

чунки ўз келгуси фаолиятида мазкур муҳитнинг ўзгаришларини белгиловчи мутахассисларни шакллантиради.

Бозор шароитида маъмурий бошқарувда жиддий ўзгаришлар юз беради. Янги иқтисодий муносабатлар ташкилотнинг ташқи ва ички муҳитини ўзгартиради. Ташқи муҳитда бозор механизмлари амал қилади ва уни ташкилот назорат қила олмайди. Ташкилот доирасида одамларга таъсир кўрсатиш механизмлари бозор қонунлари билан тартибга солинадиган ташқи муҳитга боғлиқ бўлади. Бошқача айтганда, бошқарувнинг буйруқбозлик усули ўрнини маъмурий бошқарув эгаллайди.



7-расм. Олий ўқув юртининг маркетинг муҳити

У ташкилотдаги фаолиятни моделлаштириш, ривожланаётган жамиятда унинг рақобатбардошлигини таъминлашни назарда тутати. Буни таъминлаш учун раҳбарлар ва ходимлар тегишли билимлар, уқув ва кўникмаларга эга бўлишлари лозим. таълим муассасасини самарали бошқариш учун ходимларни мотивлаштириш, таълим стратегиясини ишлаб чиқиш, бошқарув ташкилий тузилмасини яратиш талаб этилади.

Маъмурий бошқарув кўрсатмалар, буйруқлар, фармойишларга мувофик амалга оширилади. Булар бошқарув фаолиятининг қонунчилик асосларини белгилайди. Ривожлантирувчи бошқарув замирида субъект-субъект муносабатлари ётади. Мазкур бошқарув таълим муассасасининг педагогик моҳиятини акс эттиради. Илмий адабиётларда бошқарувнинг мазкур усули “педагогик бошқарув” деб аталади. У илк бор Ю.В.Васильев томонидан илмий муомалага киритилган.

6.4. Стратегияларнинг турлари ва уларни таълим соҳасида қўллаш амалиёти.

Илмий адабиётларда “стратегия” тушунчасининг мазмунига берилган кўп сонли таърифларга дуч келиш мумкин. Бу мазкур тушунча жуда серқирра эканлиги билан изоҳланади:

- стратегия – пировард натижага эришиш воситаси;
- стратегия ташкилот фаолиятининг барча асосий жиҳатларини бир бутунга бирлаштиради;
- стратегия ташкилотнинг узоқ муддатли имкониятларини белгилайди.

Бундан ташқари, стратегия ташкилот моҳияти хусусидаги муҳим саволларга жавоб беради:

1. Бугун бизнесингиз қай аҳволда?
2. Эртага унинг аҳволи қандай бўлади?
3. Хизматларингиз, товарларингиз, функцияларингиз қандай?
4. Қўйилган мақсадларга эришиш учун нима қилиш керак?

Ташкилотни стратегик бошқариш белгиларига:

- келажакни аниқ кўриш;
- яқин келажак учун мақсадларни қўйишни киритиш мумкин.

Ташкилотнинг бўлғуси ҳолатини тахмин қилиш учун беш етакчи стратегияни ўз ичига олган моделдан фойдаланилади.

1. *Маҳсулот стратегияси.* Асосий йўналишлари – маҳсулот ёки хизмат турлари, сифатини белгилаш. Таълим муассасаси таклиф қилаётган хизматлар бошқарув жараёнларини тўлиқ белгилайди. Таклиф қилинаётган хизматлар сифатини бошқариш олий ўқув юрти истеъмолчиларнинг талабларига жадал суръатларда мослашишини назарда тутди.

2. *Маҳсулот ёки хизматларни илгари суриш стратегияси.* Асосий йўналишлар – маркетинг, жамоатчилик билан алоқалар, реклама, нарх белгилаш, хизматлар кўрсатишнинг махсус шароитлари. Мазкур стратегияда маркетинг иши истеъмолчиларнинг талабларини аниқлашга қаратилади.

3. *Ходимлар билан ишлаш стратегияси.* Асосий йўналишлари – ишга қабул қилиш, кадрлар мониторинги, таълим бериш ва ривожлантириш, мотивлаштириш ва рағбатлантириш, ўзаро алоқа ва назорат. Мослаштириш янги ходимларни таълим муассасасининг меҳнат фаолиятига киритишга қаратилган чора-тадбирларни назарда тутди. Кадрлар мониторинги ходимлар фаолиятини вақти-вақти билан аттестациядан ўтказишга

каратилган мақсадларни ўз ичига олади. Бундан ташқари, у перспектив ходимлар мансаб пиллапоясидан кўтарилишини режалаштириш ва ривожлантириш учун шароитлар яратишни назарда тутди.

4. *Ресурслар стратегияси.* Асосий йўналишлари – ахборот, вақт, моддий ресурслар, молияни бошқариш. Зарурий ахборотга эга бўлиш рақобатда устунликни белгиловчи муҳим омилга айланади.

5. *Инновациялар стратегияси.* Асосий йўналишлари – ўзгаришларни бошқариш, технологияларни ишлаб чиқариш.

Стратегик менежмент ўз қонуниятларига эга бўлиб, уларни ташкилот стратегиясини ишлаб чиқишда ҳисобга олиш талаб этилади. Қуйидагилар стратегик менежментнинг асосий принциплари ҳисобланади:

1. Ташкилотни ривожлантириш мақсадлари ва стратегияларини асосли ва онгли равишда танлаш.

2. Рақобат соҳасида мавжуд устунликларни мустаҳкамлаш, янгиларини аниқлаш ва кучайтириш учун фаолият янги шакллари ва турларини доимий излаш.

3. Ташкилот ва ташқи муҳит ўртасидаги алоқаларни таъминлаш.

4. Стратегияларни индивидуаллаштириш. Ҳар бир ташкилот кадрлар таркиби, иқтисодий имкониятлари, маданияти жиҳатидан бетакрордир.

Рақобат кураши, одатда, икки асосий усул: нархга оид ва нархга оид бўлмаган рақобат воситасида олиб борилади. Нархга оид рақобат одатда талаб суст ўзгарган, капиталлар лозим даражада ҳаракатчан бўлмаган ва тармоқ доирасида рақобат кучли бўлган шароитда қўлланилади. Мазкур усул унча самарали эмас, чунки рақиблар шунга ўхшаш чораларни кўришлари мумкин. Бундан ташқари, нархни бошқариш молиявий барқарорликни истисно этади, режалаштириш ва корхонани бошқаришни қийинлаштиради.

Нархга оид усул фирма янги бозорларга кираётганида қўлланилади. Масалан, япон ишлаб чиқарувчилари янги бозорларни ўзлаштиришда одатда нархларни тахминан 10% га пасайтирадилар.

Аммо ҳозирги вақтда нархга оид бўлмаган рақобат усули кенг қўлланилмоқда. Бу усул ўз товарини рақиб товарлар орасидан ажратиш ва унинг харидор учун ноёб хоссаларига урғу беришни назарда тутди. Бунинг учун рақиб ишлаб чиқарувчилар янги товарлар ишлаб чиқарадилар, уларни такомиллаштирадилар, уларнинг сифатини оширадилар, қўшимча хизматлар кўрсатадилар.

6.5. Инновацион фаолият асосида таълимни бошқариш.

Ўзбекистон Республикасининг “Инновацион фаолият тўғрисида”ги Қонунида “*инновация*” ва “*инновацион фаолият*”га қуйидагича таъриф берилган: “*инновация* – фуқаролик муомаласига киритилган ёки шахсий эҳтиёжлар учун фойдаланиладиган, қўлланилиши амалиётда катта ижтимоий-иқтисодий самарага эришишни таъминлайдиган янги ишланма”, “*инновацион фаолият* – янги янги ишланмаларни ташкил этиш, шунингдек

ишлаб чиқариш соҳасида уларнинг ўтказилиши ва амалга оширилишини таъминлаш бўйича фаолият” деб, таъриф берилган⁴⁵.

“Инновация” тушунчаси ўзининг янги ҳаётини “инновацион комбинациялар”ни таҳлил қилиш, иқтисодий тизимларнинг ривожланишидаги ўзгаришлар натижасида XX-асрнинг бошида Австриялик иқтисодчи Й.Шумпетернинг илмий ишларида бошлаган. Шумпетер 1900-йилларда иқтисодда ушбу терминни илмий қўллашга киритган дастлабки олимлардан ҳисобланади. Ўзининг “ижодий ҳалокат” назарияси асосида инновацион жараёнларни ўрганиб чиқди ва тадбиркорларнинг фаолиятини янги маҳсулот ва хизматларни яратишда мавжуд нарсалардан фойдаланишни бошқа замонавий усуллар сифатида кўриб чиқишни таклиф қилди⁴⁶.

Инглиз профессори В.Р. Спенсер “Иновация – бу аниқ вазиятда мутлақо янги нарсa, биз буни англаганимизда фойдаланишимиз мумкин”⁴⁷ деб таъриф беради. Россиялик олимлар А.Кулагин “Иновация – бу инновацион, ишлаб чиқариш, институционал молиявий, илмий-техник ва бошқа соҳалардаги янгиликдир”⁴⁸ деб таъриф берадилар. Д.Форининг “инновацион имкониятлар - бу мунтазам равишда комбинациялашган билимларни кашф қилиш, улардан фойдаланиш демакдир. Бунда комбинациялашган жараёнларда асосий эътибор бериладиган жиҳат — бу билимдир”⁴⁹ .././Lenovo/Downloads/Telegram Desktop/D_0%D%0%D%0%D²D°ÑD,ÑD D±ÑD D²DµD»D°D¶D°D°.docx - _ftn1 деб таъкидлайди. И.Балабанов “Иновация- капитални янги техника ёки технологияга, ишлаб чиқаришни ташкил қилиш, меҳнат, хизмат кўрсатиш ва бошқарувнинг янги шакллариға, жумладан, янгича назорат ва ҳисоб шакллари, режалаштириш ва таҳлил усуллариға киритишдан олинган, моддий түс олган натижадир”⁵⁰ деб таърифлаган

Ж.Йўлдошев “инновация (инглиз тилидан олинган “Инноватион” янгиллик киритиш) - тизим ички тузилишни ўзгартириш амалиёт ва назариянинг асосий қисми”, инновацион фаолият эса, “янги ижтимоий талаблар билан аънавий меъёрларнинг мос келмаслиги. Амалиётнинг янгиланаётган меъёрларни мавжуд меъёрлар билан тўқнашуви натижасида вужудга келган мажмуали муоммаларни ечишига қаратилган фаолият”⁵¹

.././Lenovo/Downloads/Telegram Desktop/Ў.Ў½Ў½Ў¼Ў²°ЇЉЎ,ЇЉ Ў±ЇЉ ЎºЎµЎ»Ў°Ў¶Ў°Ў.docx - _ftn1 деб таъкидлайди. Тадқиқотчи Э.Ғаффаров “Инновация – бу ихтиронинг амалий аҳамиятини ажратиб кўрсатиш ва уни муваффақиятини таъминловчи

⁴⁵ Ўзбекистон Республикасининг “Инновацион фаолият тўғрисида”ги Қонуни. ЎРҚ-630-сон.

⁴⁶ Шумпетер Й. Теория экономического развития. М., Директ-Медиа, 2007. 4.

⁴⁷ Инновации: теория, механизм, государственное регулирование: Учебн. пособие /Под ред. Ю.В. Яковца. – М.: РАГС, 2000.

⁴⁸ Кулагин А. Оценка и самооценка научной организации. Инновационная экономика. 2011 г. Ст. 54-55.

49 Инновации: теория, механизм, государственное регулирование: Учебн. пособие /Под ред. Ю.В. Яковца. – М.: РАГС, 2000.

⁵⁰ Балабанов И. Инновационный менеджмент. Питер, 2001.

⁵¹ Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида”ги Қонуни. 23.09.2020 йил ЎРҚ- 637-сон.

янгиликдир”⁵² деб, таъриф берган. Инновацион фаолият бу аввало фаолиятдир. Бу фаолият бир пайтда ҳам иқтисодий ҳам ижтимоий фаолиятдир. Иқтисодий фаолият асосан корхонларнинг ишлаб чиқаришини модернизацияси билан боғлиқ бўлса, ижтимоий фаолият бу ижтимоий соҳага янгиликларни кириб келиши ва жорий этилиши билан характерлидир. Шунингдек, бу фаолият инновацияларни яратиш ёки амалга ошириш илмий тадқиқотлар ва ижод билан боғлиқ ҳамдир.

Илм-фан ва техника ютуқларини кенг қўллаган ҳолда иқтисодиёт тармоқларига, ижтимоий ва бошқа соҳаларга замонавий инновацион технологияларни тезкор жорий этиш Ўзбекистон Республикаси жадал ривожланишининг муҳим шарти ҳисобланади. Инновацион ривожланиш вазирлиги томонидан ишлаб чиқилган “Ўзбекистон Республикасининг 2021 йилгача инновацион ривожланиш стратегияси” тўғрисидаги Президент Фармони лойиҳасининг асосий мақсади – республикамизнинг ижтимоийиқтисодий барқарорлигини таъминлашда барча мавжуд имконият ва салоҳиятларимизни чуқур тизимли таҳлил қилган ҳолда иқтисодиётнинг инновацион ривожланиш йўлида илғор хорижий тажрибалар, мамлакатимиз ва жаҳон илм-фанининг замонавий ютуқларини кенг жорий этилишини таъминлашдир.

Инновация вазирлиги мамлакатимизнинг ҳозирги мавжуд инновацион ривожланиш ҳолатининг таҳлили натижаларини инобатга олган ҳолда, жаҳон саҳнасида рақобатбардошлигини ошириш учун инсон капиталини мамлакатимизнинг инновацион ривожлантиришда энг асосий йўналишлардан бири этиб белгилади. Бу – барча босқичлардаги таълимнинг сифатини ошириш ва қамровини кенгайтириш, узлуксиз таълим тизимини ривожлантириш, иқтисодиёт тармоқларининг талаб ва эҳтиёжларидан келиб чиққан ҳолда кадрларни тайёрлашдир. Шунингдек, илмий-тадқиқот фаолияти самарадорлигини ошириш, илм-фан, таълим ва бизнеснинг ўзаро боғлиқлигини таъминловчи механизмларни ишлаб чиқилиши талаб этилади.

Ташкилот ёки корхонанинг барқарор ривожига энг муҳим омилларидан бири унинг инновацион фаолияти ҳисобланади. Бу нафақат хомашёни қайта ишлашни амалга оширувчи, балки ишлаб-чиқаришнинг барча соҳаларида фаолият олиб боровчи ва бугунги кунда инновацион фаолият самарадорлиги ишлаб чиқаришнинг бошқа тармоқларига нисбатан анча паст ташкилот ва корхоналар учун, айниқса, муҳим аҳамиятга эга. Шу муносабат билан, дастлаб бозор муҳиtida ташкилот ва унинг маҳсулотининг рақобатбардошлигини қўллаб-қувватлаш ва ривожлантиришга қаратилган муассасаларнинг инновацион ривожига йўналтирилган стратегияларни ишлаб чиқиш қаратилган роли ортади. “Ташкилотнинг инновацион стратегияси” жумласи остида инновацион ривожланиш мақсадларига

⁵² Гаффаров Э. Инновация, ижтимоий инновация ва инновацион фаолият: илмий-назарий ёндашувлар. НамДУ илмий ахборотномаси. 2019 йил, 10-сон. 153-157 бетлар.

эришиш учун ташкилот ёки корхонанинг инновацион салоҳиятини рўёбга чиқариш бўйича чора-тадбирлар комплекси тушунилади. Ташкилотнинг инновацион салоҳияти унинг инновацион мақсадларига эришишни таъминлайдиган вазифаларни бажариш, яъни инновацион лойиҳа ёки инновацион ўзгаришга оид дастурларни амалга ошириш ва инновацияларни киритиш учун тайёрлик даражаси белгилайди.

Янги маҳсулот ёки хизматни яратишга қаратилган ҳар қандай ишни маълум бир босқичлар бўйича белгиланган даврий кетмакетликда амалга ошириладиган лойиҳа доирасида кўриб чиқиш мумкин. Хусусан, бу тадрийжийлик барча фаолият турлари учун умумий саналади. Лойиҳа фаолиятнинг тугалланганлиги, асосан, қуйидаги учта босқич билан белгиланади:

- Лойиҳалаштириш босқичи. Бунинг натижасида яратилаётган тизимнинг модели курилади ва уни амалга ошириш режаси тузилади;
- Технологик босқич натижаси эса тизимни амалга ошириш жараёни ҳисобланади;
- Рефлексив босқич давомида амалга оширилган тизим баҳоланади ва кейинги ўзгартиришларга бўлган зарурат бор ёки йўқлиги аниқланади ёки янги лойиҳа ишга туширилади.

Тадқиқотчилар томонидан ташкилот инновацион ривожланиш стратегиясини ишлаб чиқишнинг турли босқичлари ажратиб кўрсатилган. Инновацион ривожланиш стратегиясини ишлаб чиқишга лойиҳаларни бошқариш нуқтаи назаридан ёндашилганда, у қуйидаги босқичлардан иборат бўлади:

1. Инновацион ривожланиш мақсадни аниқлаш. Ушбу мақсад қуйидагилардан иборат бўлиши мумкин: диверсификация, бозор улушини ошириш, ташкилот рақобатбардошлигини ошириш, харажатлар қийматини камайтириш ва ресурсларни тежаш, тўлов қобилияти ошириш, молиявий барқарорликни мустаҳкамлаш.

2. Атроф-муҳитни баҳолаш ва таҳлил қилиш. Мазкур жараён ташкилотга энг катта таъсир кўрсатадиган омиллар ва ҳодисаларни аниқлаш учун SWOT таҳлилни қўллаган ҳолда ташкилот фаолиятининг макро ва микро муҳитини баҳолашдан иборат.

3. Ташкилотнинг бугунги кундаги инновацион ривожланишининг таҳлили.

4. Инновацион ривожланиш ва ривожланиш устуворликларини баҳолаш учун сценарийларни ишлаб чиқиш. Ушбу босқичда экспертлар баҳосининг индивидуал усуллари, масалан, бир нечта мезонлар асосида альтернативаларни танлаш усули қўлланилиши мумкин.

5. Инновацион ривожланиш стратегиясининг ресурс билан таъминлаш тизимини шакллантириш. Мазкур босқич инновацион стратегияни амалга оширишда ташкилот ёки корхонанинг молиявий ва бошқа эҳтиёжларини

коплаш учун мўлжалланган манбаларининг тузилмасини аниқлашни ўз ичига олади.

6. Инновацион ривожланиш стратегиясини баҳолаш. Инновацион стратегиянинг баҳоларига кўра ташкилот раҳбарияти муассасаса мақсади кўрсаткичларини ҳамда ривожланиш мақсадларини қайта кўриб чиқиш ва коррективировка қилиш бўйича қарор қабул қилиши мумкин. Ташкилотнинг бугунги кунда мамлакат бозорида тутган ўрни асосида ривожланиш стратегиясининг бундай тузилмаси ресурслардан унумли фойдаланган ҳолда ташкилот тараққиётининг тахминий йўналишларини белгилаш имкониятини беради.

Хулоса сифатида шуни айтиш мумкинки, ташкилот раҳбари инновацион стратегияларни ишлаб чиқариш ва амалга ошириш жараёнида лойиҳа бошқаруви тизимининг роли ва ўрнига нисбатан аниқ нуқтаи назарга эга бўлиши керак. Бу эса ўз навбатида стратегик бошқарувнинг умумий мақсадларига мос келувчи масалаларни самарали ҳал этишга таъсир кўрсатади.

7- БОБ. ТАЪЛИМ СОҲАСИДА МЕНЕЖЕР ФАОЛИЯТИ

7.1. Менежмент психологияси тушунчасининг мазмуни. Менежмент тарихий ривожланишининг ўзига хос хусусиятларидан бири унинг психологиялашувидир. Ҳозирги вақтда ташкилотда инсон салоҳиятини фаоллаштириш йўллари излаш ва ходимларнинг психологик хусусиятларини ҳисобга олиш ташкилот фаолиятининг самарадорлигини ошириш омилларидан бири ҳисобланади.

Самарали раҳбарнинг профессионал муҳим фазилатларини танлашда одатда одамлар билан мулоқот қилиш ва уларни бошқариш, бошқарув усуллари билиш билан боғлиқ фазилатлар устун қўйилади.

Менежмент психологияси мақсади – бозор тизими шароитида ташкилот муаммоларини ўрганиш ва уларни ечишни психологик жиҳатдан таъминлашдан иборат бўлган фанлараро илмий-амалий йўналиш. Менежмент психологиясида ўрганиш **объекти** сифатида мазкур ташкилот ходимлари амал қилади. Уларнинг фаолияти ижтимоий фойдали мақсадлар билан белгиланади, уларнинг самарадорлиги мезонлари бўлиб даромаддорлик, моддий ва маънавий фаровонлик хизмат қилади. Ташкилотнинг психологик ҳодисалари менежмент психологияси **предмети** ҳисобланади. Уларга ижтимоий-руҳий муҳит, мулоқот, лидерлик муаммолари, меҳнатни мотивлаштириш, меҳнат фаолиятини таҳлил қилиш киради.

Менежмент психологиясининг айниқса фаол ишлаб чиқиладиган вазифаларига менежерларни психологик жиҳатдан танлаш, тайёрлаш ва қайта тайёрлаш киради. Аксарият ҳолларда раҳбар касб сифатида эмас, балки

лавозим сифатида қаралади, шу боис таълим тизими профессионал раҳбарлар тайёрлашга лозим даражада қаратилмаган.

Менежерлар тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишнинг психологик жиҳатларига алоҳида эътибор берилади. Бу ерда бошқарув, мулоқот, қарорлар қабул қилиш услубларини такомиллаштириш биринчи даражали аҳамият касб этади. Менежерларнинг жисмоний ва айниқса руҳий саломатлигини таъминлаш борасида амалда жуда кам иш қилинган.

Жаҳон менежмент тарихи бир асрдан кўпроқ даврни қамраб олади. Ўзбекистонда бу соҳада ўз ривожланиш йўлини танлашда мамлакатимизнинг миллий-маданий ва тарихий анъаналарига таянишимиз лозим. Бу ерда хориж тажрибасини кўр-кўрона ўзлаштириш ўринли бўлмайди.

Ҳозирги вақтда раҳбарга қўйиладиган муҳим талаблардан бири унинг одамлар билан ишлаш кўникмасидир. Амалда бу раҳбарнинг у бировга топшириши мумкин ва лозим бўлмаган ишидир.

Сўнгги йилларда республикаимизнинг хўжалик организми анча ривожланди ва мураккаблашди, одамларнинг ўзаро алоқалари мураккаб тус олди, одамларнинг ўзи ҳам ўзгарди. Мазкур мураккаб организмни бошқариш, раҳбарликнинг ижтимоий-психологик усулларида фойдаланиш муаммолари янада долзарб аҳамият касб этмоқда. Бу усуллар буюришни эмас, балки ишонтириш маҳоратини, одамлар руҳиятини тушунишни, уларнинг шахсий хусусиятларини ҳисобга олишни назарда тутди.

7.2. Шахснинг индивидуал-типологик ва ижтимоий-психологик хусусиятлари ва уларнинг касбга таъсири. Инсон шахси ва унинг шаклланиши муаммолари билан педагогика билан бир қаторда фалсафа, психология, социология, генетика, тиббиёт каби фанлар шуғулланади.

Педагогик ва психологик адабиётларда “Шахс” тушунчаси “Инсон” тушунчасидан фарқлидир, биринчиси инсоннинг ижтимоий хусусиятларини англатади. Маълумки, одам шахс сифатида дунёга келмайди, балки унинг шаклланиши аввало ҳаёт шароитларига боғлиқдир. Инсон ҳаёт давомида мураккаб ривожланиш жараёнини бошдан кечиради, натижада шахсга айланади. Шу сабабли шахсни маълум ижтимоий тузумнинг маҳсули деб тушунишимиз лозим.

Ривожланиш деганда, биз шахснинг ҳам жисмоний, ҳам ақлий ва маънавий камол топиш жараёнини тушунамиз. Ҳар бир жамиятда шахснинг шаклланиши, камол топиши муҳим муаммолардан ҳисобланади. Шу сабабли шахснинг шаклланиши масалаларига тўғри ёндашиш учун шахснинг табиатини, тузилишини, унинг хулқ-атворини ва унга таъсир қилувчи сабаб ва воситаларини билиш зарур.

Шахснинг ривожланиши жараёни бир қанча омиллар таъсирида содир бўлади. Булар ирсият, яъни биологик омил, муҳит, таълим ва тарбия, шахс фаоллиги – шахсни шакллантиришнинг асосий омиллари деб тушунилади.

Инсон ижтимоий тизимда асосий бўғим, бошқарув объекти ва субъектидир. Инсонни доимо кимдир бошқаради. Ўзини муваффақиятли бошқариш учун ўз қизиқишларининг тавсифини, ўз имкониятлари ва турли вазиятларда нуқтаи назарини яхши билиши лозим. Аввало ўз имкониятларини, кейин эса улардан фойдаланиш йўлларини англаб олган бўлиши керак. Онг инсоннинг воқеликни тўғри акс эттириш қобилияти сифатида, инсоннинг ижтимоий-руҳий воситалари йиғиндиси сифат фаолияти дастурини тузиш, яқин ва мақсадлар қўйиш, уларга эришишга ёрдам беришга имконият яратади. Чунки, кишиларнинг билими раҳбар касбий ваколатининг кўрсаткичидир.

Кўпинча раҳбарлар нутқида *"инсон"*, *"шахс"*, *"индивидуаллик"* каби сўзлар тез-тез учраб туради.

Ҳар бир жамоа ходимлар мажмуасидан иборатдир. Жамоадаги ҳар бир ходим ўз интилиш ва мақсадларига эга. Жамоани бошқариш, аввало, унинг таркибий қисми бўлмиш ходимларнинг хусусиятини инобатга олишни талаб қилади. Шахснинг ўзига хослиги эса кўп омиллар таъсирида шаклланади. Бу омиллар қаторида ёшлик даври, оила муҳити, ирсий белгилар ҳам ўз ўрнини топган. Жамоа миқёсида турли характерли ходимлар ягона мақсад сари бирлашадилар ва раҳбарнинг асосий вазифаси шу турли туманликни ягона йўлда бирлаштиришдир. Ташкилот доирасидаги ташқи муҳит объектларидан асосийси ходимлар бўлиб, раҳбар ўз бошқарув фаолиятида уларга хос бўлган индивидуал хусусиятларини ҳисобга олиши лозим. Шахс типологияси деганда, турли индивидуал психологик хусусиятлари бўйича инсоннинг бирон тоифага мансублиги тушунилади.

Гиппократ давридан яратилган тўрт темперамент типлари буюк рус физиолог И.П.Павлов тадқиқотлари орқали ўз илмий асосига эга бўлди. Темперамент бош миёдаги қўзғалиш ва тормозланиш жараёнларининг ўзаро муносабатидан келиб чиқувчи хусусият сифатида тушунилади. Барча тадқиқотчилар унинг туғма эканлигини ва инсоннинг кўпгингина фаолият турлари натижаларига таъсир этишни эътироф этишади.

Индивидуаллик - бу - ҳуқ-атворнинг ўзига хослигини ва муайян фаолият турига мувофиқликни белгиловчи шахснинг хусусияти. Бу шахснинг биоижтимоий ўзига хослиги, унинг тақдорланмаслиги.

Шахс – муайян инсон, маълум ижтимоий гуруҳнинг конкрет фаолият тури билан шуғулланувчи, муайян индивидуал-психологик хусусиятлари билан тавсифланувчи вакили. Шахс ўзини қуршаган дунё билан фаол ўзаро муносабатларга киришиш жараёнида шаклланади.

Ҳаётда мутлақо бир хил одамлар йўқ. Одамлар ёши, танасининг тузилиши, маълумот даражаси, шахсий тажрибаси, ҳаёт қадриятларига муносабати, шу жумладан мижозига кўра бир-биридан фарқ қилади.

Темперамент – инсоннинг нерв системаси хоссалари билан белгиланувчи ва инсон ҳуқ-атворида, унинг ҳаётдаги фаоллигида намоён бўлувчи психологик хусусиятлари йиғиндиси. Шахс жиҳатлари ва инсон

феъл-атворини ўзгартириш ва тарбиялаш мумкин бўлса, мижоз инсонда умр бўйи ўзгаришсиз қолади. Қўл остидаги ходимларнинг мижозини билиш менежерга улар билан ўзаро муносабатларни ташкил этишга ёрдам беради.

Асосан одамлар темпераментининг тўрт типи фарқланади: сангвиник, холерик, флегматик ва меланхолик.

Холериклар ўта таъсирчан ва қизиққон, нутқи ва ҳаракатлари жуда тез бўлади. Улар тез фикрлаши, ишчанлиги ва ташаббускорлиги билан ажралиб туради. Қийинчиликларни ёқтиради ва уларни енгишга қодир. Бундай ходимлар доим аниқ мақсадларни қўяди, ўз ишини яхши қўради, уни охирига етказди, лекин қизиққонлик ҳолатида вазиятда тўғри мўлжал олмаслиги мумкин. Ижодга қизиқади, мустақил ишлашга ҳаракат қилади, амрга унча бўйсунмайди. Киришимли, ишга доир алоқаларни тез ўрнатади, ишда кўпинча эмоционал лидер бўлади. Бошқалар фикрига кулоқ солмайди. Хизмат сафарлари, янги одамлар билан учрашувлар кўп бўлган жойда яхши ишлайди. Холерикни пул билан ишга қизиқтириш мумкин, лекин пул унинг учун биринчи ўринда турмайди. Холерик жамоат тан олишига муҳтож, юксак мақсадлар унинг учун куруқ гап эмас. Холерик флегматиклар ва меланхоликлар билан яхши ишлайди, лекин холериклар билан ҳеч қачон чиқиша олмайди. Қўл остидаги холериклар билан муносабатларда қизиққонлик қилиш ярамайди, танбеҳ ўрнига топшириқ бериш ўринли бўлади. Холерикнинг хатоларини жамоа ўртасида муҳокамага қўйиш мумкин, чунки холериклар жазодан кўркмайди. Хатоларни кўрсатиш уларни фаоллаштиради, янада юксакроқ иш сифатига эришиш йўлида ҳаракат қилишга мажбур этади. Ниҳоятда ишчанлиги билан ажралиб туради, жуда фаол ва кучини қаерга қўйишни билмайдиган бўлади; "бош кўтармай" ишлаши мумкин ва қийинчиликларни кўтаринки руҳда енгади. Кўпинча фаоллиги кучайгандан сўнг тушкунлик даври бошланади ва толиқиш юз беради, айниқса, бу ҳол фаол қилинган ҳаракат муваффақият келтирмаса, шундай вазият юз беради.

Сангвиник ҳаракатчан, серғайрат, хушчақчақ, нутқи ва ҳаракатлари жонли, фаол фикрлайди ва ҳис қилади. Ўта ишчанлик билан ажралиб туради. Янги ғояларга қизиқиши мумкин, лекин мулоҳазакорликни йўқотмайди. Масъул лавозимларда яхши ишлайди. Сангвиникни иш билан юклаб ташлаш керак: у иш билан банд бўлса, кайфияти яхши бўлади. Сангвиник самарали ишлаши учун унинг олдида доим янги ва қизиқарли вазифаларни қўйиш керак. Бунда уни вақти-вақти билан назорат қилган ва текширган маъқул. Сангвиникни меҳнатнинг моддий шароитлари ва истиқбол билан қизиқтириш мумкин. У оғир ишдан кейин ўз куч-ғайратини осонгина тиклайди, тушкунликка берилмайди. Одамлар билан тезда чиқишиб кетади ва улар билан фаол алоқага киришади; бир тахлиддаги ишларни ёқтирмайди ва бир тур фаолиятни бошқа тур фаолиятга осон алмаштиради; серзавқ, ўз ҳиссиётларини осон бошқаради ва янги шароитга тезда мослашади. Баланд

овозда, тез ва дона-дона қилиб гапиради, нутқиға ифодавий хатти-ҳаракат ва имо-ишораларни қўшиб юборади.

Флегматиклар оғир-вазмин ва сусткашлиғи билан ажралиб туради, лекин вазиятга узоқ ва теран муносабатда бўлади. Ишчан, лекин ишга кўникиши учун узоқ вақт керак бўлади. Одатда ташаббускор эмас, хатоларни кўп такрорлайди. Иш шароити ўзгарганида флегматикларда меҳнат унумдорлиғи сезиларли даражада пасаяди. Хотиржам вазиятда, бир маромдаги меҳнат шароитида яхши ишлайди. Флегматиклардан юқори малакали иқтисодчилар, бухгалтерлар, иш юритувчилар чиқади. Улар стресс вазиятида ҳаммадан яхши ишлайди: кўпчилик саросимага тушган бир ҳолда, флегматиклар вазиятни шошмасдан таҳлил қилиб, хатти-ҳаракатларнинг тўғри стратегиясини танлашга қодир. Янги одамлар билан мулоқотга киришиши қийин, лекин ўрнатилган алоқаларни сақлашга интилади. Саранжом сариштали, тартибни ёктиради, интизомли, бошлаган ишини охирига етказишга ҳаракат қилади, ташкилотдаги анъаналарга содиқ. Хатти-ҳаракати бир текис ва унга салмоқлаб кўрилмаган, шошма-шошарлик билан қарорлар қабул қилиш бегона, бир фаолиятдан бошқасига кўчиши суст, янги шароитларга узоқ вақт мобайнида мослашади ва кам хафсала. Уни бирор нима қилишга қўзғатиш учун ташқи кучли туртки керак. Чидамлилик ва ўзини тутта билишлилик ўзига хосдир. Хотиржам сўзлайди, ҳиссиётларини кескин намоиш қилмайди. “...одатда урушни холерик ва сангвиниклар олиб борадилар, флегматиклар эса вайроналарни тиклайдилар”.

Меланхолик ўта таъсирчанлиғи, руҳий зўриқишларга узоқ вақт дош беришга қодир эмаслиғи, нутқи ва ҳаракатларининг сустлиғи билан ажралиб туради. Иш қобилияти кайфиятига боғлиқ бўлади, тез толиқиши мумкин. Жамоада меланхоликлар конфликтлардан ўзини олиб қочишга ҳаракат қиладилар, кутилмаган ҳолатларда ўзларини йўқотадилар. Хатолар ва кўнгилсизликлар уларга шикастли таъсир кўрсатади. Бундай инсонлар орасида санъатга қобилиятлилар кўп учрайди. Улардан ажойиб рассомлар, ёзувчи ва шоирлар етишиб чиқади. Мураккаб ва низоли вазиятларда ҳаракати суст, тезкор вазифаларни ҳал этишда асабийлашади ва тез толиқади. Хаддан ташқари таъсирчан, тезда киришиб кетадиган ва арзимаган нарсаларни ҳам кўнгилга оладиган; танг вазиятларда кўпинча саросима ҳолатга тушиб қолади, эзилиш ва зериқишлик кайфияти унга хос; муваффақиятсизликдан каттиқ қайғуради. Турмушдаги ўзгаришларни секинлик билан ўзлаштиради ва унга кўникиши жуда суст; уятчан, чўчинқираб туради ва қатъиятсиз ҳазил ва учуриқларга одатда хавотирона муносабат кўрсатади.

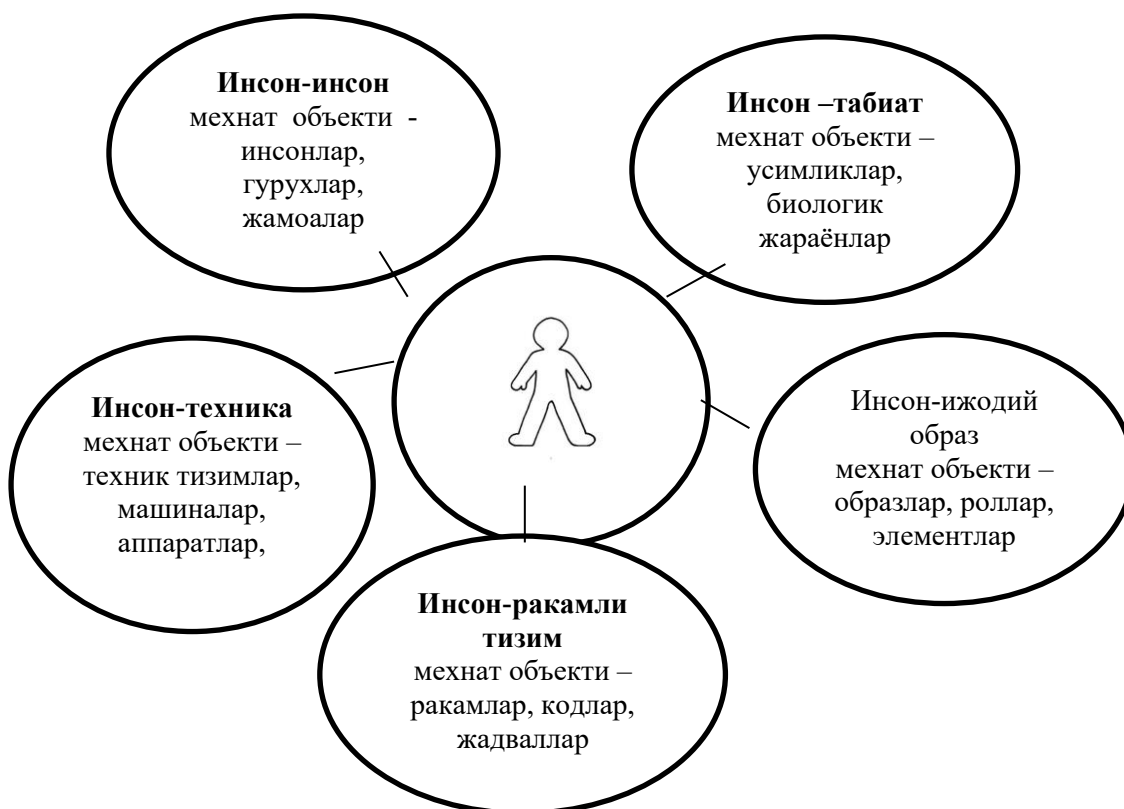
Меланхолик – нозиктаъб, кузатувчан одам. У одамлар хулқ-атворида улар яширишга ҳаракат қилувчи жиҳатларни пайқашга қодир. Меланхолик ходимлар орасида раҳбар янги ғоя ёки дастур муҳокама қилинаётганда улардан мадад кутиги мумкин. Меланхоликни ҳеч қачон моддий неъматларгина қизиқтирмайди, унга бошлиқлар билан яхши муносабатда бўлиш ҳам муҳим. Сангвиниклар ва меланхоликларнинг куч-ғайратини

бирлаштирмаган маъкул, чунки уларнинг биринчиси меланхоликларнинг сусткашлигидан шикоят қилади, иккинчисида ўз кучига ишончсизлик пайдо бўлади.

Шахсни ривожлантириш фаолият жараёнида амалга оширилади. Бу ривожланиш мазкур шахс учун аҳамиятга молик бўлган мотивлар тизими билан бошқарилади.

Юқорида санаб ўтилган темперамент типлари туғма бўлиб, уларни ўзгартириб бўлмайди. Табиатда соф темперамент типини учратиш қийин ва одатда, ҳар қандай ирон емперамент типига қўшимча равишда турли типларга хос белгиларни кузатиш мумкин. Бундай ҳолат инсоннинг ўз устида ишлаши, ўзи учун ўта муҳим кўринган хислатни мустақил тарзда ривожлантириши учун имконият яратади.

Шахс темпераменти типологиясини билиш меҳнат жараёнини оқилона тарзда ташкил этиш, мавжуд вазифаларни ходимлар имконияти ва хусусиятига биноан тақсимлаш, жамоадаги соғлом муҳитни сақлаш имконини яратади.



8-расм. Темпераментни касб танлашга таъсири

Инсон характери - бу унинг атроф муҳитга ва ўз ўзига бўлган муносабатлари мажмуасидир. Характер қуйидаги объектларга бўлган муносабатларда ифодаланади:

- *меҳнатга муносабат* шахснинг меҳнаткашлиги, бирон бир топшириқни охиригача етказиши ёки ташлаб кетиши, якка тартибда ёки жамоавий меҳнат турини танлаши ва шу каби сифатлари орқали намоён бўлади.
- *одамларга муносабат* самимийлик, мулоқотга мойил ёки яккаҳол, ўзгалар манфаати ҳақида қайғуриш ёки ўз манфаатини ҳар нарсадан устун қўйиш ва х.
- *нарсаларга бўлган муносабатда* буюмларни тартибли сақлаш ёки бетартиблик, нарсаларни асраш ёки аямаслик, нарсаларнинг қаердалигини хотирада сақлаш ва б.
- *Ўз ўзига муносабат* ғурур, обру сақлай олиш, ўзига талабчанлик, ўзини назорат этишнинг кучлилиги ва ҳ.к.

Темпераментдан фарқли равишда инсон характери ҳаёт давомида ва тарбия таъсирида шаклланади. Темперамент инсон фаолиятининг миқдорий ифодаси бўлса, характер унинг сифат кўрсаткичидир. Одам бирон бир фаолиятни тез ёки секин бажариши мумкин бу унинг айти темпераментга мансублиги белгиси, лекин ушбу фаолиятни бажаришга қанчалик виждонан муносабатда бўлиш бу характер ифодасидир.

Инсоннинг ташкилот миқёсида меҳнатга муносабати бўйича ҳам таснифлаш ўринлидир. Одатда бундай ёндошувда қуйидаги тоифа ходимларни фарқлай олишимиз мумкин: профессионал ва ижрочилар.

1. Профессионал, яъни ўз касбининг моҳир устаси бажарадиган меҳнати мазмунига эътибор беради, қийин вазифаларни яхши кўради, янги ва касбга оид маълумотларни олишга интилади, мустақил тарзда ҳаракат қилишни маъқул кўради, ўзгаларни бошқаришни ҳам бўйсунитишни ҳам хоҳламайди. Унинг учун асосий мотивация вазифани танлашдаги эркинлик, мустақиллик ва назоратнинг йўқлигидир.

2. Ижрочи жамоада шижоат билан фаол ишлайди. Ишга ўз вақтида келиб, вақтида кетишни яхши кўради. Иш жойида маъсулиятни ва вазифани аниқ тақсимлаш тарафдори, ўзи нима бажариши кераклигини аниқ билишни хоҳлайди, маъсулият ва етакчиликдан ўзини олиб қочади. Бундай тоифага мансуб ходимлар учун асосий мотивация раҳбарият томонидан уларнинг хулқи ва фаолияти натижасини ижобий баҳолаш, жамоа олдида рағбатлантириш, ташкилот вакиллигини ифодаловчи вазифаларга жалб этиш.

Ташкилот миқёсида ходимларни классификациялашга оид яна бир ёндошув машҳур психолог К.Юнг томонидан яратилган психотиплар ҳақидаги таълимот бўлиб, бунга мувофиқ инсон характерининг айрим хислатлари туғма асосга эга. Масалан, улардан бири инсон ўзига куч қувват олишга қаерга йўналганлиги билан боғлиқ ҳолатдир. Кимдир шу қувватни

ташки муҳитдан олса, кимдир ўз ички дунёсига мурожаат этади. Ташки муҳитга йўналган инсонлар экстраверт деб аталади, эътибори ўз ички дунёсига қаратилган шахсга эса интроверт ибораси қўлланади.

Экстраверт ўзгалар билан мулоқотда бўлишга эҳтиёжи катта ва бу орқали ўзига ғайрат олади, танҳо қилиш уни қувватсизликка олиб келади, аввал гапириб, кейин эса ўйлайди, фаол ва мулоқотга киришувчан, атроф муҳитдаги кўп нарсаларни билишга интилади.

Интроверт якка, танҳо қолганда ўзини яхши ҳис этади, фикрларини бошқалар билан ўртоқлашмайди, кучли муҳокама жараёни уларни тез толиқтиради, гапиришдан кўра тинглашни яхши кўради, суҳбатдан сўнг фикрлари ва ҳиссиётларини жамлаб ва тартиблаб олиш учун танҳо қолишни маъқул кўради.

Шахс индивидуал-руҳий ва ижтимоий-руҳий сифатини билиш раҳбарнинг кадрлар муаммосини ҳал этишида, ходимлар касбий мувофиқлигини белгилашида қўл келади.

7.3. Менежер шахсига қўйиладиган талаблар тизими.

Ҳозирги замон менежментини таълимни бошқариш амалиётига жорий этиш вазифаси таълим муассасаси менежерлари фаолиятининг мазмуни ва уларга қўйиладиган талаблар тўғрисидаги масалани кун тартибига қўяди.

Менежерга профессионал раҳбар сифатида ёндашадиган бўлсак, бошқарув функцияларини раҳбарликнинг замонавий илмий методлари ёрдамида амалга оширувчи одам менежер деб аталишининг гувоҳи бўламиз. Бу – профессионал раҳбар. Унинг профессионалиزمи бозор ва унинг қонунларини билишда, ташкилотнинг ривожланишини прогноз қилиш ва унинг мақсадларига эришиш учун керакли шароитларни ярата олишда, шунингдек ресурсларни бошқариш қобилиятида намоён бўлади.

Менежер одамларни ва уларнинг ўртасидаги муносабатларни бошқариш, чунончи: ходимларни умумий мақсадлар атрофида жипслаштириш, уларда касбий эҳтиёжларни шакллантириш ва уларни қондириш учун шароитлар яратиш, ишга доир муносабатларни тартибга солиш, меҳнатни мотивлаштириш ва рағбатлантириш, жамоада ҳурмат, ишонч ва муваффақият муҳитини яратиш маҳоратига эга бўлиши муҳимдир.

Ҳозирги вақтда менежер инновацион жараён ташкилотчиси бўлиши лозим. Инновация (лот. – янгилаш, ўзгартириш) янги маҳсулот турлари, замонавий технологияларни ишлаб чиқиш, яратиш ва тарқатиш, бошқарувнинг янги шакллари ва усулларини амалга жорий этишга қаратилган ижодий фаолият маҳсулидир.

Менежер муваффақиятининг “сири” нимада? Бу саволга икки қарама-қарши жавоб бор. Биринчи – математика методлари ва компьютер технологияларидан кенг фойдаланишда. Ҳар бир иш амали математик жиҳатдан пухта ҳисоб-китоб қилиниши, чунончи: даромадлар ва харажатлар ҳажмларининг прогнози тузилиши, қарорларнинг энг самарали вариантлари

танланиши, иш графиклари ва режалари тузилиши, ресурслар ҳисобга олиниши лозим.

Иккинчи жавоб - меҳнатнинг инсонпарварлашувига йўналтирилган ёндашувни назарда тутди. Менежер муваффақияти ишда банд бўлган одамлар ишининг самарадорлиги билан белгиланади. Чет эл амалиётида иккала ёндашув ҳам кенг тарқалган. Америка кибернетикалаштириш ва компьютерлаштиришга қизиқиш босқичидан ўтди. Сўнгги йилларда америкаликлар инсон омили етакчи бўлган Япония, Тайланд, Гонконг тажрибасини ўрганмоқдалар.

Менежер раҳбар сифатида бўлинма вазифаларини шахсан эмас, балки ходимлар қўли билан ечади. Менежер ишининг самарадорлиги бу энг аввало унинг қўл остидаги команда ишининг самарадорлиги ва ҳамжиҳатлигидир.

7.4. Таълим соҳасидаги менежер модели.

Назарияда қабул қилинган уч даражали таснифдан келиб чиқиб, олий ўқув юртлари раҳбарларини *олий бўгин* (ректор, проректорлар), *ўрта бўгин* (деканлар) ва қуйи, *базавий бўгин* (кафедра мудирлари, бўлим бошлиқлари)га ажратиш мумкин.

Педагогик жамоага раҳбарлик қилиш – жамоа хусусияти, унинг вазифалари, таркиби, муайян вазиятларнинг хусусиятлари билан узвий боғлиқ бўлган бир қанча функцияларни амалга ошириш. Вазифалар қай даражада аниқ бўлса, ходимлар шу даражада ҳамжиҳат ва уюшқоқ, раҳбариятга уларнинг муносабати шу даражада яхши бўлади.

Педагогик жамоа сиёсий етук, ташкилотчилик қобилиятлари ривожланган, юксак маданиятли, ишни яхши биладиган обрўли раҳбарга муҳтож бўлади. Булар раҳбарга иш натижаларига тўғри баҳо бериш, қўл остидагиларни ишга рағбатлантиришга ёрдам беради.

Раҳбар энг аввало ўз фаолиятини самарали амалга ошириш учун зарур фазилатларга эга шахс бўлиши лозим. Шунингдек раҳбар фаолияти ва иш натижаларига унинг мижози, феъл-атвори, шахсияти, иш услуби таъсир кўрсатади. Бу ерда гап энг аввало шахснинг касбий, психолого-педагогик, ахлоқий, ташкилий-раҳбарлик фазилатлари ҳақида боради.

Раҳбар ҳамиша ўз сиёсатини амалга ошириши, мустақил фикрлаши, доим ижодий изланишда бўлиши лозим. Унинг энг муҳим вазифаси – прогрессив инновацияларни амалга фаол жорий этиш.

Раҳбар энг аввало ўз қўл остидагиларга ўрнатилган бўлиши лозим. Вазиятлар ранг-баранглиги, у ёки бу муаммоларни ечишга нисбатан ёндашувларнинг кўплиги замонавий раҳбарга қўйиладиган талабларни таърифлаш учун замин яратган.

1. Умумий ташкилий-бошқарув фаолияти.
2. Ижтимоий иш (одамлар билан ишлаш).
3. Ўқув фаолияти ва илмий фаолият.
4. Раҳбар шахси.

Биринчи мезон тавсифи жадвалда келтирилган.

1-жадвал

Олий ўқув юртида раҳбар фазилатларининг умумий ташкилий-бошқарувга оид таснифи ва уларга баҳо бериш мезонлари

Фазилатларнинг даражалари	Фазилатларнинг гуруҳлари	Биринчи даража мезонлари
1	Раҳбарлик касбий маҳорати	Таълим-тарбия иши ва илмий иш ҳамда одамларни бошқариш соҳасида касбий билим ва кўникмалар мавжудлиги, муайян бошқарув лавозимидаги ишни билиш.
2	Ташкилотчилик фазилатлари	Одамлар билан ўзаро муносабатлар.
3	Ишчанлик фазилатлари	Ишга муносабат.
4	Ахлоқий фазилатлар	Маънавиятга муносабат.
5	Сиёсий маданият	Жамият манфаатларига муносабат
6	Иш қобилияти	Раҳбарлик лавозимида узоқ муддат ижодий фаолият олиб боришга қодирлик.

Иккинчи мезон. Раҳбарнинг ижтимоий жараёнларни бошқариш қобилияти зарурий меҳнат шароитлари, турар жой-маиший шароитлар, яхни маънавий-руҳий муҳит, меҳнат ва ижро интизомини таъминлаш кўникмаларини ўз ичига олади.

Учинчи мезон. Раҳбарнинг таълим-тарбия иши, услубий ва илмий ишни бошқариш қобилияти, агар у ўзини ўзи бошқара олмаса (*тўртинчи мезон*), самарали бўлиши мумкин эмас. Мазкур фаолият соҳаси шахсий уюшқоқлик, интизом, иш техникасини билиш, руҳий тетиклик, бардам-бақувватликни назарда тутди.

Олий ўқув юрти раҳбари ўз вазифаларини самарали амалга ошириш учун турли даража кишилари (талабалар, аспирантлар, ўқитувчилар, оналар, тадбиркорлар, бошлиқлар) билан ўзаро муносабатларга киришиши, ҳамкасблари билан ишга доир ва ижодий муносабатлар ўрнатиши, ахборотни ўзлаштириши ва ундан фойдаланиши лозим. Буларнинг барчаси олий ўқув юртлари таркибий бўлинмалари раҳбарларининг касбий тайёргарлиги даражасига юксак талаблар қўяди.

Олий ўқув юртида замонавий раҳбар танланган стратегияни амалга оширишда инсон ресурсларидан самарали фойдаланиш учун ташкилий, ижтимоий-педагогик ва психологик воситалар мажмуига эга бўлиши лозим.

Қуйида келтирилган фазилатлар раҳбар ташкилий-бошқарув моделини акс эттиради:

1. *Касбий маҳорат* фазилатларнинг етти гуруҳини ўз ичига олади: ташкилий-бошқарув маданияти, педагогик маданият, иқтисодий маданият, илмий фаолият маданияти, ҳуқуқий маданият, олий ўқув юртини бошқариш тажрибаси, тадбиркорлик тажрибаси.

2. *Ташкилотчилик фазилатлари*, яъни одамлар билан муносабатлар: лидерлик, киришимлилиқ, ходимларнинг баҳамжиҳат меҳнат фаолиятини ташкил эта олиш, шахсий нуфуз.

3. *Ишчанлик*, ишга муносабат: стратегик фикрлай олиш, омилкорлик, шахсий уюшқоқлик.

4. *Ахлоқий фазилатлар*: ходимлар қобилияти ва хулқ-атвориға баҳо беришда адолатлилиқ, беғаразлиқ ва хайрихоҳлик. Раҳбар ахлоқий фазилатларининг икки гуруҳини ажратиш мумкин: маънавий фазилатлар ва хулқ-атвор маданияти. Маънавий фазилатлар – ҳалоллик, виждонлилиқ, камтарлик, ўз кадр-қимматини билиш. Хулқ-атвор маданияти раҳбарнинг хушмуомалалиғи, сабр-тоқатлилиғи, ғамхўрлиғи, меҳрибонлиғи, орасталиғини назарда тутди.

5. *Сиёсий маданият*. Унинг мезони – бутун жамият, қўл остидаги жамоа ва айрим ходим манфаатларига эътибор, шунингдек сиёсий вазиятни билиш, мунозара олиб бора олиш, ҳар хил нуқтаи назарларга сабр-тоқатлилиқ.

6. *Иш қобилияти* – раҳбар давомли, оғир ижодий ишни бажаришга қодирлиғи. Иш қобилиятига бир томондан соғлиқ, ёш, нерв системаси каби физиологик омиллар таъсир кўрсатади. Бошқа томондан, руҳий-иродавий мажмуа: меҳнаткашлиқ, тиришқоқлик, оилавий фаровонлик, оптимизм ҳам муҳимдир.

Раҳбарнинг шахсий фазилатлари ҳақида гапирганда, муҳим жиҳат – одамларга раҳбарлик қилиш ҳуқуқиға эътибор бериш лозим. Бунда одамларга раҳбарлик қилиш касбий ва маънавий ҳуқуқи ҳақида гапириш ўринли бўлади. Касбий ҳуқуқ энг аввало билимдонлик, ташкилотчилик қобилиятлари билан, маънавий ҳуқуқ эса – раҳбарнинг ахлоқий фазилатлари ва сиёсий маданияти билан таъминланади.

7.5. Менежерларни касбий тайёрлаш.

Менежментни санъат дейдилар. Раҳбарга одамларни самарали бошқариш ва ўз ишини ташкил этишни ўргатиш мумкин эмас. Бунини ўзлаштириш учун алоҳида қобилиятларга эга бўлиш лозим. Аммо мазкур қобилиятлар амалий фаолият жараёнидагина ривожланиши мумкин. Менежмент – бу санъат плус тажриба.

Менежер муваффақиятининг “сири” нимада?

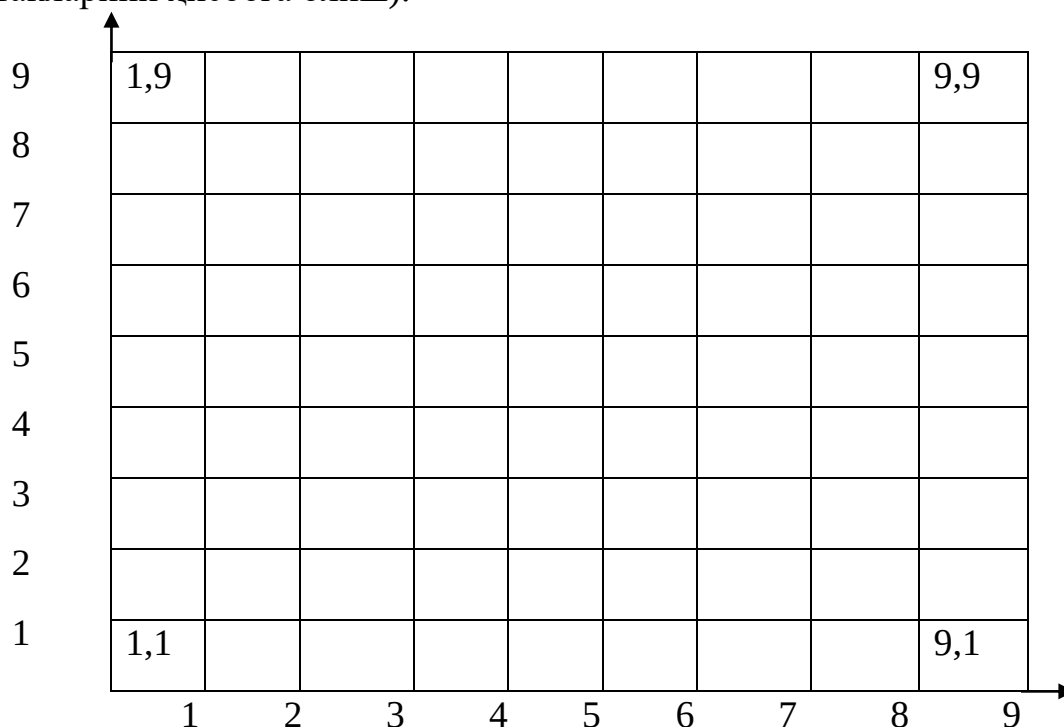
Бу саволға икки қарама-қарши жавоб бор. Биринчи – математика методлари ва компьютер технологияларидан кенг фойдаланишда. Ҳар бир

иш амали математик жиҳатдан пухта ҳисоб-китоб қилиниши, чунончи: даромадлар ва харажатлар ҳажмларининг прогнози тузилиши, қарорларнинг энг самарали вариантлари танланиши, иш графиклари ва режалари тузилиши, ресурслар ҳисобга олиниши лозим.

Иккинчи жавоб меҳнатнинг инсонпарварлашувига йўналтирилган ёндашувни назарда тутди. Менежер муваффақияти ишда банд бўлган одамлар ишининг самарадорлиги билан белгиланади.

Ғарбда Р.Блейк ва Ж.Мутон ишлаб чиққан “менежмент панжараси” концепцияси кенг тарқалган. Унинг муаллифлари меҳнат фаолияти меҳнат ва инсон ўртасидаги “куч майдони”да амалга оширилади деб ҳисоблайдилар.

Биринчи “куч чизиғи” ишлаб чиқариш (даромад) ҳажмининг юқори чегарасига қараб йўналади. Иккинчи “куч чизиғи” инсонга қараб мўлжал олади (меҳнат шароитларини яхшилаш, ходимнинг эҳтиёжлари ва истакларини ҳисобга олиш).



9-расм. “Ишлаб чиқариш – инсон” тизимининг “куч майдони”

Агар бундай куч майдонини ҳар бир чизиқ бўйлаб катакларга ажратсак, бошқарувнинг беш типини тавсифлашимиз мумкин. 9.1-тип – қатъий бошқариш, бунда раҳбар учун ишлаб чиқариш натижаси – бош мақсад. Инсонга у фақат бажарувчи сифатида қарайди. Унинг эҳтиёжлари, манфаатлари, жисмоний ҳолати эътиборга олинмайди. Раҳбарликнинг асосий усули – мунтазам назорат.

Мазкур бошқарув услуби *автократик (авторитар)* деб аталади. Бунда раҳбар ҳар қандай қарорни бир ўзи қабул қилади, ўзгалар фикрини эътиборга олмайди. Вазифалар ва уларни бажариш йўллари у ўзи белгилайди.

Мазкур услуб мутлақ ҳокимият ва бўйсунуш талаб этиладиган фавқулодда вазиятларда – кучли стресс, табиий офат шароитларида зарур. Бундай услубни муайян вазифани шошилишч бажариш талаб этилган ҳолларда оқлаш мумкин.

Ҳар бир ходимнинг интеллектуал эркинлиги зарур бўлган ижодий жамоаларда; мураккаб ностандарт муаммоларни жамоада муҳокама қилишда автократик услубга қўл қўйиб бўлмайди. Автократик типдаги раҳбарни кучли тазйиқ остида ишлай олмайдиган қобилиятли, ижодкор ходимлар кўпинча тарк этадилар. Итоаткор, бажарувчи, лекин интеллектуал пасив одамларгина қолади. Ёш мутахассислар, меланхолик мижозли одамлар билан ишлашда бу услуб қўлланишига йўл қўйиб бўлмайди.

Навбатдаги бошқарув услуби – *либерал*, пасив. Бу раҳбар ишда энг муҳими инсоний муносабатлардир, деб ҳисоблайди. У дўстона суҳбатлар, чойхўрликларда, ходимлар оилавий ва шахсий муаммоларининг муҳокамасида бажонидил иштирок этади. Бундай менежерда иш охирги ўринда туради. У ўз ходимларига тўла эркинлик беради, ҳеч нарсага аралашмайди. Либерал бошқарув услуби ишга рағбат кучли бўлган, ишлаб чиқариш жараёни яхши йўлга қўйилган жамоаларда, ижодий ва илмий коллективларда, муаллифлик дастурларига мувофиқ ишлаётган мактабларда самара беради.

“Менежмент панжараси”нинг ўртасидан бошқарувнинг 5.5-типи ўрин олган. Бу ҳамма нарсанинг меъёри бўлгани яхши деб ҳисоблайдиган раҳбарлар. Аммо бунда меҳнат фаолиятида ўртамиёна натижаларга эришилади. Шитоб билан олға силжиш ҳақида гап бўлиши ҳам мумкин эмас: ҳамма нарса барқарор, конфликтсиз ва ўртамиёна даражада.

1.1-тип раҳбар хўжакўрсинга ишлаши билан тавсифланади. Булар кўпинча янгиланиш ва ўсишга ҳаракат қилмайдиган ўрта бўғин раҳбарлари.

Хўш, бошқарувнинг қайси услуби айниқса самарали? Бу ишлаб чиқариш муаммоларига жиддий эътибор берадиган, ходимларга ғамхўрлик кўрсатадиган, жамоада қулай ижтимоий-руҳий муҳитни яратишга ҳаракат қиладиган 9.9-тип. Иш мақсадлари ходимлар билан баҳамжиҳат белгиланади ва уларнинг шахсий мақсадларига айланади. Меҳнат шароитлари шундай ташкил этиладики, ҳар бир ходим ўз ижодий имкониятларини тўла рўёбга чиқара олсин. Ўз-ўзидан равшанки, бундай раҳбарлик типи ижобий натижалар беради.

Менежер касбий фаолиятида стресслар. Стресс – инсоннинг руҳий ижтимоий ҳаётида намоён бўлувчи зўриқиш. Аҳамиятсиз стресслар муқаррар ва фойдалидир, чунки инсон организмнинг муҳофаза ва мудофаа кучларини сафарбар этади. Кучли стресслар одамлар ва ташкилотлар учун жиддий муаммолар туғдиради.

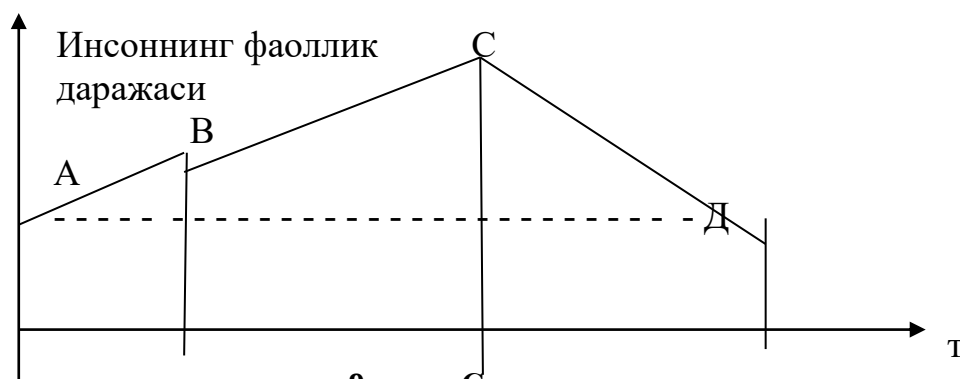
Стрессларнинг физиологик ва психологик белгилари фарқланади. Физиологик белгилар – ошқозон яраси, мигрень, гипертония, елкада оғриқ, астма, юрак касалликлари. Психологик белгилар – асабийлик, иштаҳасизлик,

депрессия. Стресс ходимлар меҳнатининг унумдорлигида, уларнинг соғлиғи, ишга муносабатида, меҳнат харажатларида акс этади.

Стрессларнинг асосий сабаблари икки хил – ташкилий ва шахсий бўлади. Ташкилий сабаблар ходимларнинг зўриқиши, роллар тўқнашуви, ишнинг қизиқарли эмаслиги ва ҳоказолар билан белгиланади. Шахсий сабаблар орасида хизмат пиллапоялари бўйлаб пасайиш, ҳаётдаги жиддий ўзгаришларни қайд этиш мумкин.

Тажрибали раҳбарлар ташкилот ишида руҳий омилнинг юксак аҳамиятини тан оладилар.

Стресс вазиятида ёрдам қўлини чўзишнинг самарали усуллари танлаш учун инсонда ички зўриқишнинг ривожланиш динамикаси ҳақида тасаввурга эга бўлиш лозим.



9-расм. Стресс динамикаси

Сўнгги вақтда фирмаларнинг ходимларида зўриқиш, толиқиш туфайли иш қобилиятининг пасайиши ҳоллари кўпроқ кузатилмоқда. Меҳнат жамоаларида конфликтлар юзага келмоқда, оилалардаги ўзаро муносабатлар муаммоли тус олмоқда. Олимларнинг маълумотларига кўра, ходимларнинг 75% га яқини стрессоген ҳолатлар: бош оғриши, қон босимининг пасайиши ёки кўтарилиши, юрак соҳасида оғриқдан шикоят қилади.

Психологлар бу жараёнда уч асосий босқични ажратадилар: зўриқиш кучайиб бориши (1-босқич, АВ чизиғи), ички стресс (2-босқич, ВС чизиғи), ички зўриқишнинг пасайиши (3-босқич, СД чизиғи). АД чизиғи хотиржам, бардам ҳолатдаги одамнинг фаоллик даражасини кўрсатади.

Биринчи босқич ўз давомлилигига кўра индивидуалдир. Бир одамда руҳий зўриқиш 2-3 минут ичида юз бериши мумкин, бошқа одамда эса стресс бир неча кун ёки ҳафталар мобайнида шаклланиши мумкин. Биринчи босқичда ўзини ўзи бошқариш қобилиятининг сусайиши юз беради, мулоқотда психологик алоқа йўқолади, ҳамкасблар билан муносабатларда совуқлик, ётлашиш пайдо бўлади.

Стресс ҳолатининг иккинчи босқичи В нуктада бошланади. Бу ерда одам ўзини ўзи онгли бошқариш қобилиятини (тўлиқ ёки қисман) йўқотади. Энергия ресурслари тугаган одам (зўриқишнинг чўққиси С нуктада қайд этилган) чарчоқ ва толиқишни ҳис этади.

Орадан маълум вақт ўтгач, стресс такрорланади. Бунда ҳар бир одамда ўз индивидуал сценарийси (такрорийликка ва намоён бўлиш шаклига кўра) бўлади.

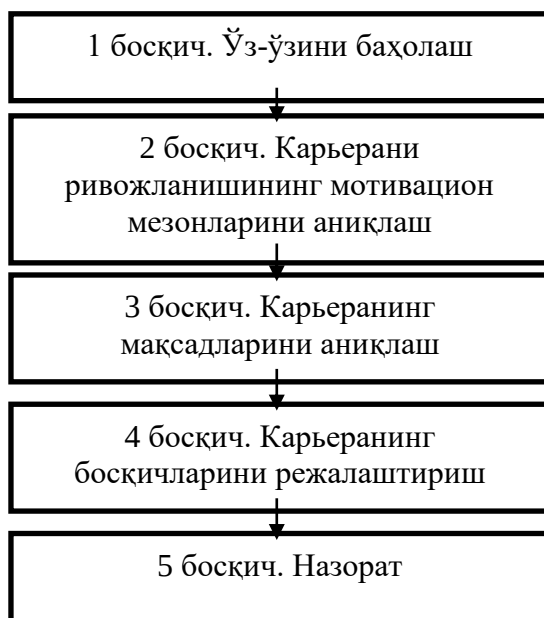
Стрессни тартибга солиш мақсадида ўз-ўзига ёрдам кўрсатиш воситалари мавжуд. Биринчидан, ўз ички ҳолатини стресс бошланган пайтда ҳис этиш керак. Иккинчидан, В нуқтага етмасдан ўзини вақтида тўхтатиш керак. Бошқа хил фаолиятга ўтган маъқул, бу зўриқишни бартараф этиш имкониятини беради. Бундан ташқари, бўш вақтда визуал психотехника машқларини бажариш лозим.

7.6. Карьера режалаштиришнинг психологик жиҳатлари.

Мансаб пиллапояларидан кўтарилишни режалаштириш ходимнинг ривожланиш мақсадлари ва уларга эришиш йўллариини белгилашдан иборат.

Карьера – ходимнинг ўз меҳнат фаолияти келажагига доир онгли режалари, ўз имкониятларини меҳнат орқали рўёбга чиқаришнинг мўлжалланган ва реал йўллари. Бу хизмат пиллапояларидан аста-секин кўтарилиш, ўз кўникмалари, қобилияти ва малакасини ошириб боришдир.

Шу билан бир вақтда мансаб пиллапояларидан кўтарилиш жамоада эгалланувчи лавозимларнинг амалдаги кетма-кетлиги ҳамдир. Индивидуал профессионаллашув нуқтаи назаридан профессионал ва мансабга доир кўтарилиш ёки юксалиш фарқланади. *Профессионал юксалишига* инсон меҳнат фаолиятида касбий ихтисослашувнинг устунлиги, муайян турдаги касбий фаолиятда ютуқларга эришиш ва уларнинг тан олиниши хос. Касбий ютуқлар кўпинча ходим мансаб пиллапояларидан кўтарилишига замин яратади.



10-расм. Карьерани режалаштириш методикаси

Мансабга доир кўтарилиш – ходимнинг мансаб мавқеи, ижтимоий роли, шунингдек ташкилотдаги нуфузининг ўзгариши. Бошқача айтганда, мансабга доир кўтарилиш – бир ташкилот доирасида ходимнинг ривожланиш босқичлари изчил ўзгариши.

Карьера ўз босқичларига эга ва инсоннинг ёши ҳамда унинг касбий фаолияти цикллари билан узвий боғлиқ. Мансаб пиллапояларидан кўтарилиш босқичларига уларнинг ҳар бирида инсон ўзининг турли хил эҳтиёжларини қондириши нуқтаи назаридан шартли тавсиф бериш мумкин.

Дастлабки босқич – мақтабда ўқиш, ўрта ва олий маълумот олиш; инсон 25 ёшга тўлгунга қадар давом этади. Маълумот олишни якунлагач, инсон ўз меҳнат фаолиятини бошлайди, янги номаълум муаммолар билан тўқнаш келади, мазкур жамоага кириш ва унда ўз ўрнини топишга ҳаракат қилади. Бу даврни янги ўйинни ўрганишга ўхшатиш мумкин: тушуниб етиш лозим бўлган қоидалар ва танлаш талаб этиладиган вариантлар бор. Бу илдам ўрганиш даври.

Меҳнат фаолиятининг дастлабки йилларида инсон ўз имкониятларига мос келадиган ишни қидириб, бир нечта фаолият турларини алмаштириши мумкин.

Шаклланиш босқичи – тахминан беш йил давом этади. Инсон 25-30 ёшида танлаган касбини ўзлаштиради, зарур кўникмалар ва малакани шакллантиради. Бу босқични ўз маслагини излаш даври деб номлаш мумкин. Одатда бу ёшда инсон оила қуради, шу боис яхши маош олиш истаги пайдо бўлади.

Кўтарилиш босқичи – одатда 15 йил давом этади. Инсон 30 ёшдан 45 ёшгача амалий тажриба тўплайди, уқув ва кўникмаларини оширади. Шахсий маслак энди муаммо ҳисобланмайди, лекин ўз қобилиятларини ишга солиш соҳасини кенгайтириш зарурияти юзага келади. Ўз иши, ютуқларига қайта баҳо бериш юз беради. Бу даврда ходимнинг куч-ғайрати иш ҳақи миқдорини ошириш ва саломатлик ҳақида ўйлашга қаратилади.

Эришилган натижаларни сақлаб қолиш босқичи – бу босқич ҳам тахминан 15 йил давом этади. 45 ёшдан 60 ёшгача инсон эришган малака ўзининг чўққисига кўтарилади, у ўз тажрибасини ёшлар билан ўртоқлашишдан манфаатдор бўлади. Бу давр ижодий фаолият ва баъзан хизматнинг янада юқорироқ пиллапояларига ўтиш билан тавсифланади. Инсоннинг аксарият эҳтиёжлари қондирилган бўлса-да, уни меҳнатга ҳақ тўлаш даражаси қизиқтиришда давом этади, у бошқа даромад манбаларига ҳам қизиқиш билдиради.

Якунлаш босқичи – беш йил давом этади. Инсон 60 ёшдан 65 ёшгача пенсияга чиқишга тайёргарлик кўра бошлайди.

Ҳозирги вақтда карьерани режалаштириш ва бошқариш жараёнининг айниқса кенг тарқалган моделларидан бири *мансаб пиллапояларидан кўтарилишни режалаштириш ва ривожлантириш борасида ҳамкорлик моделидир*. Мазкур модель икки томон – ходим ва унинг раҳбари

хамкорлигини назарда тутати. Ходим ўзининг мансаб пиллапояларидан кўтарилишини режалаштириш ва ривожлантириш учун жавобгар бўлади. Раҳбар режалаштиришда иштирок этади ва унга йўл-йўриқ кўрсатади. Ходимларни ўргатиш ва шу тариқа уларнинг касбий ва шахсий компетентлигини ошириш орқали олий ўқув юрти ходимларни рағбатлантириш вазифаларини ҳам ҳал қилади.

Ходимларни ўқитиб-ўргатишга нисбатан турли хил ёндашувлар мавжуд. *Қувватловчи ўқитиб-ўргатиш* мавжуд билим, маданият ва ижтимоий тажрибани қувватлашга қаратилади. *Инновацион ўқитиб-ўргатиш* мавжуд қоидалар ва тажрибага янги ўзгаришлар киритади. Ходимларни ўқитиб-ўргатиш харажатлари стратегик инвестициялар сифатида қаралиши лозим. Бу ерда рағбатлантирувчи омилларларни яратишга алоҳида эътиборни қаратиш даркор.

С.В.Шекшня фикрига кўра, қуйидаги омиллар ходимларни касбий ўсишга рағбатлантириши мумкин:

- ўз ишини сақлаб қолишга, эгаллаган лавозимида қолишга интилиш;
- юқорироқ лавозимга кўтарилиш истаги;
- иш ҳақининг ошишидан манфаатдорлик;
- янги билим ва кўникмаларни ўзлаштиришга қизиқиш.

7.7. Таълим тизимида менежер ахлоқининг асосий принциплари.

Раҳбар ахлоқий хулқ-атвори меъёрлари – раҳбар ўз ходимлари ва ташқи муҳитга ҳурмат билан ёндашишини белгиловчи ахлоққа оид билимлар ва кўникмаларга асосланган қоидалар.

Ўз касбий ва умуминсоний хулқ-атворида раҳбар ходимлар учун ўрнак бўлиши керак. Бунда менежер қуйидаги фазилатларга эга бўлиши даркор:

- меҳнат жараёни ташкилотчиси;
- билимдон мутахассис;
- ишга доир муносабатлар одоби соҳасида билим ва кўникмаларга эга бўлган юксак маданиятли инсон.

Ҳар қандай раҳбар маълум даражада психолог бўлиши лозим. Бу турдаги билимлар одатда бошқарув жараёнида намоён бўлувчи шахслараро муносабатларнинг асосий қонуниятлари ҳақидаги тасаввурларни ўз ичига олади. Менежер буйруқ, илтимос, йўл-йўриқ орқали кўрсатилган бир хил таъсирларга турли одамлар ҳар хил муносабатда бўлиши мумкинлигини билиши керак. Кўпинча бунга раҳбар ходимларга таъсир кўрсатишнинг уларнинг қобилиятлари ва мотивацияларига мувофиқ келмайдиган таъсир кўрсатиш усулини танлаши мумкинлиги, ходимлар эса ҳимоя воситаси сифатида уларга ўз шаъни ва кадр-қимматини ҳимоялаш имкониятини берувчи ҳар қандай усулларни танлаши сабаб бўлади.

Шуни қайд этиш лозимки, шахсни камситиш низолар ва стрессларга тўғридан-тўғри йўл очади. Бу айрим ҳолларда раҳбар ўз ёзма ва оғзаки

кўрсатмалари замирида нима ётиши хусусида ходимларига тўғри тушунтиришлар беришини талаб этади.

Раҳбар ҳар бир инсон ёши ўтиши билан ўзгаришини, яъни ходим интеллектуал, эмоционал, жисмоний ва ижтимоий ҳолат ва ривожланишнинг турли даражасида бўлиши мумкинлигини ёдда тутиши керак. Демак, ходим фаолиятининг натижалари, касбий хулқ-атвори ва шахсий фазилатларига ходим томонидан берилган баҳо узил-кесил бўлиши мумкин эмас, чунки ҳар қандай одам муттасил ривожланиш жараёнида бўлади.

Менежернинг касбий хулқ-атвор маданияти унинг ақл-заковати умумий даражаси, зехни, маълумот ва тарбия умумий даражаси билан белгиланади. Умуминсоний хулқ-атвор қоидалари ва меъёрлари, ахлоқ асослари ишлаб чиқариш фаолиятида ҳам, кундалик ҳаётда ҳам амал қилади. Аммо раҳбарнинг касбий хулқ-атвори ундан аксарият ҳолларда ходимлар билан ўзаро муносабатларда конфликт ёки стресс вазияти юзага келишининг олдини олиш имкониятини берадиган муайян билимлар ва кўникмаларни талаб этади. Ишга доир муносабатлар ахлоқи раҳбар қуйидаги билимларга эга бўлишини назарда тутди:

- биринчи – низоларнинг олдини олиш ва бартараф этиш йўллари билиш, шунингдек улардан амалда фойдаланиш кўникмаларига эга бўлиш;
- иккинчи – иш юзасидан мулоқотни тўғри олиб бора билиш;
- учинчи – раҳбар қўл остидаги ходимлар фаолиятини танқидий таҳлил қилиш кўникмаларига эга бўлиши лозим. Ходимларни танқид қилиш – ҳар қандай раҳбар ишида объектив зарурият. Аммо бунда у вазиятга тўғри, конструктив муносабат борасида шахсий ўрнатилган кўрсатиш, ходимнинг шахсий мақоми ва қадр-қиммати камситилишига йўл қўймаслиги керак;
- тўртинчи – раҳбардан иш фаоллигини дам олиш билан уйғунлаштириш, эришилган ютуқларга ходимлар билан бирга севиниш ва муваффақиятсизликларни улар билан бирга баҳам кўриш талаб этилади. Бу одамларнинг руҳини кўтаради, ўзаро муносабатларда кескинликни бартараф этишга ёрдам беради.

Ўз-ўзидан равшанки, яхши раҳбар ходимларга ҳамма нарсада ўрнатилган бўлиб хизмат қилади.

7.8. Жамоа фаолиятининг мазмуни ва психологик механизмлари.

Жамоа – ўзаро боғланган одамлар гуруҳлари ва айрим шахслар тўпламидан иборат бўлган мураккаб тизим. **Шахс** – ўз ижтимоий муносабатлари, руҳий ва физиологик хоссалари билан тавсифланадиган, индивидуаллиги ички маънавий дунёсида акс этадиган муайян инсон.

Ишлаб чиқариш жамоаси жамият бўғини сифатида ўзаро боғланган икки функцияни бажаради. Булар иқтисодий ва ижтимоий функциялардир. *Иқтисодий функция* шу билан белгиланадики, жамоа бойликлар яратишга қаратилган қўшма меҳнат фаолиятини амалга оширади. Иқтисодий функция жамоа фаолиятида етакчи ўрин эгаллайди. *Ижтимоий функция* жамоа аъзоларининг ижтимоий эҳтиёжларини қондиришни назарда тутди. Булар

меҳнат қилиш, моддий ҳақ олиш, жамоа аъзолари билан мулоқот қилиш, бошқарувда иштирок этиш имкониятларида намоён бўлади.

Жамоанинг шаклланиш ва ривожланиш жараёни бир неча босқичдан ташкил топади. Жамоани бошқариш учун менежер жамоа ҳозирги вақтда ривожланишнинг қайси босқичида эканлигини билиши лозим. *Биринчи босқич* жамоанинг шаклланиш жараёнидан иборат. Бунда раҳбар вазифалар билан жамоани таништиради, мажбуриятларни тақсимлайди, иш режимини белгилайди, вазифаларни бажаришни ташкиллаштиради. Мазкур босқичда раҳбар ўз буйруқларининг бажарилиши устидан назоратга алоҳида эътиборни қаратиши лозим. Бу келгусида ишларни бажаришда аниқликни таъминлайди. Шундай қилиб, жамоа ривожланишининг мазкур босқичида қатъий, шу жумладан ахлоқий талаблар фақат раҳбар томонидан қўйилади.

Иккинчи босқичда жамоада шахсий хусусиятлар ва қизиқишларга мувофиқ кичик гуруҳлар шаклланади. Улар жамоа вазифалари ва раҳбарга ҳар хил муносабатда бўлишлари мумкин. Энг онгли, ташаббускор кишилар аниқланади ва улардан жамоанинг асосий мақсадларига эришишда раҳбарга ёрдам бериши лозим бўлган актив таркиб топтиради. Раҳбар активга таяниб виждонан ишлайдиган ходимларни рағбатлантириши ва айни вақтда интизомни бузувчиларга шафқатсиз бўлиши лозим. Бу босқичнинг хусусияти шундаки, раҳбар жамоани актив орқали бошқара бошлайди.

Учинчи босқич шу билан тавсифланадики, жамоанинг барча аъзолари бир-бирига ва ўз-ўзига талаблар қўяди. Бу жамоа ривожланишининг ҳар бир раҳбар интилиши лозим бўлган олий босқичидир. Биринчи босқичда раҳбар асосан авторитар услубдан фойдаланса, учинчи босқичда у жамоа манфаатларининг ифодачиси сифатида демократик услубни қўллайди. Энди у фақат жамоанинг ахлоқий ва ижтимоий ҳаётини тартибга солади, унинг ривожланиш йўллари белгилайди.

Жамоанинг ривожланиши учинчи босқич билан тугамайди. Бу жараён тинимсиз давом этиши ва жамоа ижодий кучларининг ривожланиши, ўзини ўзи бошқариш, маънавий-руҳий муҳитнинг яхшиланишида намоён бўлиши лозим.

Жамоани шакллантиришда унинг ёш, жинс, малака ва маълумот даражасига кўра таркиби улкан аҳамият касб этади, шунингдек ходимларнинг руҳий хоссалари, миждози, тажрибаси ва билимларини ҳисобга олиш талаб этилади. Бу жамоада соғлом маънавий-руҳий муҳитни яратишга кўмаклашади.

Жамоадаги маънавий-руҳий муҳит – жамоа ички алоқаларининг барқарор ҳолати бўлиб, у жамоанинг руҳий-алоқий кайфиятида, фаолиятининг натижаларида, жамоатчилик фикрининг шаклланишида намоён бўлади.

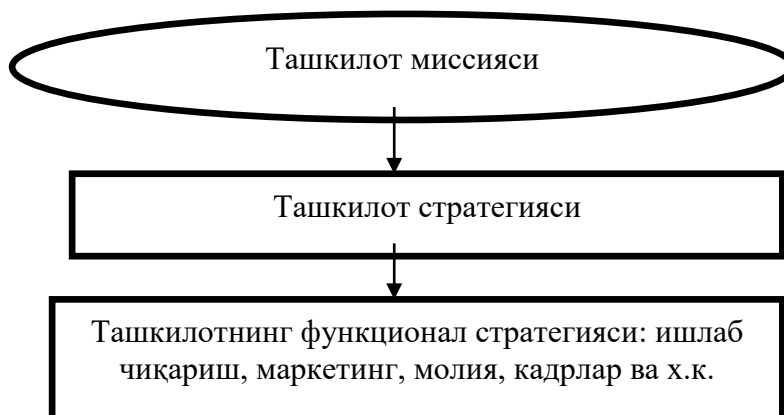
Жамоадаги маънавий-руҳий муҳит техник даража, интизом ва меҳнатни муҳофаза қилиш, меҳнат ва бошқарувни ташкил этиш, моддий бойликларни тақсимлаш, меҳнатга ҳақ тўлаш тизими, жамоанинг малака ва маълумот

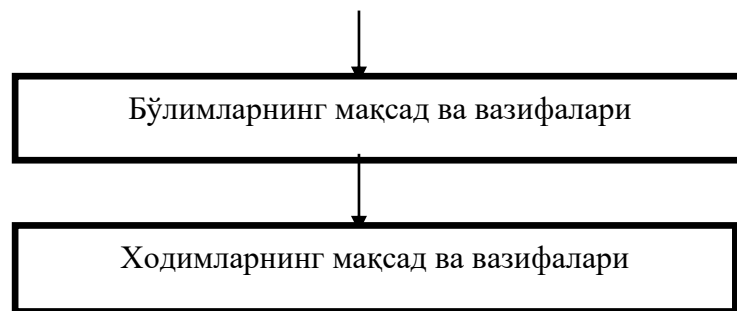
даражаси, ходимларнинг ижодий ва ақлий салоҳияти, шахсларнинг ахлоқий, ижтимоий-руҳий хусусиятлари, жамоанинг дам олиш ва бўш вақтни ўтказиш шароитлари каби омилларга боғлиқ бўлади.

Меҳнат жамоасининг шахсга таъсири унинг аъзолари ўртасида шаклланган ахлоқий муносабатлар хусусияти билан белгиланади. Одамлар фаолиятининг натижаларига уларнинг кайфияти таъсир кўрсатади. Меҳнат жамоасида яхши кайфият ярата олиш – менежернинг муҳим вазифаларидан бири. У меҳнат унумдорлигини оширишнинг муҳим омилидир. Ўзаро ҳурмат ва ёрдам, жамоа аъзоси шахсига эътибор нормал маънавий-руҳий муҳитни тавсифлайди ва шахслараро муносабатларнинг ахлоқий меъёри ҳисобланади.

Ташкилот ижтимоий тузилма сифатида. Қабул қилинган 2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясида иқтисодий янада ривожлантириш ва либераллаштиришдаги муҳим вазифа сифатида хусусий мулкнинг устувор ролини кучайтириш ва хусусийлаштирилган объектлар негизида хусусий тадбиркорликни ривожлантириш учун қулай шарт-шароитлар яратиш белгиланган. Унга кўра таркибий ўзгартиришларни чуқурлаштириш, миллий иқтисодийнинг етакчи тармоқларини модернизация ва диверсификация қилиш ҳисобига унинг рақобатбардошлигини ошириш деб белгиланган, яъни иқтисодий тармоқлари учун самарали рақобатбардош муҳитни шакллантириш 124 ҳамда маҳсулот ва хизматлар бозорида монополияни босқичма-босқич камайитиришдир. Ўзбекистон Республикасида иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш жараёнида кучли рақобат муҳитини вужудга келтиришда иқтисодий, сиёсий, ижтимоий, ташкилий ва ҳуқуқий жихатлари билан бир каторда уни маданий, маънавий, ахлоқий ва руҳий жихатидан тараққий эттириш, тобора янгиланиш учун мафкуравий йўл-йўриқлар ўз ифодасини топиши борасида муҳим вазифаларни хал қилиш зарур.

Кадрлар сиёсати энг муҳим жихатлардан бири ушбу сиёсатда ташкилот қадриятлари, унинг юксак мақсади миссиясининг мужассамлашганлигидир. Маълум маънода миссия – мукамал ишланган, аниқ қадриятларга асосланган ташкилот фалсафасидир (кадрлар сиёсати). Миссия ташкилотнинг ижтимоий фойдали томонини акс эттирувчи олий мақсад бўлиб, унда корхона ўзи кўз олдига келтирувчи энг олий ютуқ ифодаланади.





Расм 11. Ташкилот миссияси

Расмдан кўриниб турибдики, ташкилот миссияси энг юксак поғонадан борган сари ташкилотнинг ҳамма бўғинлари ва алоҳида ходимлар даражасига сингиб боради. Ўз моҳиятига кўра, миссия ташкилотнинг ўзагини ташкил этади ва унинг атрофида ташкилотнинг барча фаолият жабҳалари мужассамлашади.

Шу муносабат билан жаҳон бозорида етакчи ўрин тутган айрим компаниялар тарғиб қилувчи миссиялар мисолини келтирамиз

“ИКЕА” - кундалик ҳаётни янада гўзалроқ қилиш.

“Волво” - автомобиль компанияси энг хавфсиз автомобиллар ишлаб чиқариш.

“Форд” - автомобиль компанияси оммабоп ва ҳаммага манзур келувчи автомобиллар яратиш.

Ташкилотнинг қуйидаги асосий функциялари мавжуд:

1. Ишлаб чиқариш.
2. Жамоада амал қилувчи кадриятларни уйғунлаштириш.
3. Ташкилот миқёсидаги тарбиявий жараёни бошқариш.

Ташкилотнинг тизим сифатида самарали ишлаши, унда қабул қилинган ва амал қилувчи нормалар, анъана ва қарорлар ижроси билан белгиланади. Жамоада амал қиладиган меъёрий томонлар ходимлар томонидан кўр кўрона қабул қилинмай, балки уларнинг шахсий манфаатлари билан уйғунлашган бўлиши муҳимдир. Ташкилот маданиятининг асосий мазмуни, жамоа миқёсида қабул қилинган меъёрий томонлар бўлибгина қолмай, балки бу нормаларнинг ходимар томонидан англланганлиги ва қабул қилинганлиги ҳамдир.

Ташкилотни стратегик режалаштириш - бу корхонани истикболда кўриш, корхонанинг иқтисодиётда, мамлакат ижтимоий-иқтисодий ҳаётидаги ўрни, ролини билиш ва янги даражага эришиш йўллари, воситаларини ишлаб чиқишдир. Стратегик режалаштиришда аниқ ҳисобланган кўрсаткичлар бўлмайди, балки турли башоратлар асосида мўлжаллар, келгусига назар ташлашдан иборатдир.

Хулоса қилиб айтганда, бизнес юритиш шароитларини яхшилаш, қулай ишбилармонлик муҳитини шакллантиришга қаратилган давлат сиёсати ва

мамлакатдаги мавжуд тўлақонли рақобат муҳитидаги кураш миллий корхоналарни сифат ва нарх жиҳатдан устунликка эришиш учун ишлаб чиқаришни модернизация қилиш ва техник қайта қуроллантиришга ундайди.

8-БОБ. ОЛИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИДА ЎҚУВ-ТАРБИЯ ЖАРАЁНЛАРИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ ВА БОШҚАРИШ

8.1. Олий таълим тизимини бошқаришнинг ташкилий тузилиши. Ўзбекистон Республикаси олий мактаби ўз ривожланишининг янги босқичига қадам қўйди. Республикамиз мустақиллиги олий таълимнинг тубдан ислоҳ қилинишини белгилаб берди. Ислохотнинг бош мақсади – ривожланган демократик давлатлар даражасида юқори малакали кадрлар тайёрлаш миллий тизимини яратиш. Ислоҳ қилиш олий таълим соҳасидаги давлат сиёсатида белгиланган принципларга мувофиқ амалга оширилади.

Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида”ги қонунига мувофиқ олий таълимни бошқаришни қуйидаги босқичлари кўзда тутилган.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси:

таълим соҳасидаги ягона давлат сиёсатини амалга оширади;

таълим соҳасидаги давлат дастурларини тасдиқлайди ва уларнинг амалга оширилишини таъминлайди;

таълим соҳасидаги ваколатли давлат бошқаруви органларига раҳбарлик қилади;

таълим ташкилотларини аттестациядан ва давлат аккредитациясидан, педагог кадрларни ва илмий ходимларни аттестациядан ўтказиш, нодавлат таълим ташкилотларига таълим хизматлари кўрсатиш фаолиятини амалга ошириш ҳуқуқини берадиган лицензиялар (бундан буён матнда лицензия деб юритилади) бериш ваколатли органни ушбу соҳада фаолият бошлаш тўғрисида хабардор қилиш, таълим тўғрисидаги ҳужжатларга апостиль қўйиш тартибини белгилайди;

педагогик кадрларни таълим ташкилотларига ишга қабул қилиш ва улар фаолиятини баҳолаш тартибини белгилайди;

хорижий давлатларнинг таълим муассасаларига Ўзбекистон Республикаси ҳудудида таълим фаолияти билан шуғулланиш ҳуқуқига доир рухсатномалар беради;

хорижий давлатларда олинган таълим тўғрисидаги ҳужжатларни тан олиш тартибини белгилайди;

давлат намунасидаги таълим тўғрисидаги ҳужжатларни тасдиқлайди ва давлат томонидан тасдиқланган намунадаги таълим тўғрисидаги ҳужжатлар бериш тартибини белгилайди;

экстернат тартибида ўқитишга йўл қўйилмайдиган таълим йўналишлари, мутахассисликлар ва касблар рўйхатини тасдиқлайди;

фақат давлат таълим муассасаларида ўқитиладиган таълим йўналишлари, мутахассисликлар ва касблар рўйхатини тасдиқлайди;

давлат таълим муассасалари ва ташкилотларига қабул қилиш тартибини белгилайди;

давлат олий таълим муассасалари ректорларини, шунингдек давлат иштирокида ташкил этиладиган олий таълим ташкилотлари (давлат улуши бўлган нодавлат олий таълим ташкилотлари, қўшма таълим муассасалари, давлат-хусусий шериклик асосида ташкил этиладиган таълим муассасалари ва бошқалар) ректорларини (раҳбарларини) лавозимга тайинлайди ҳамда эгаллаб турган лавозимидан озод этади;

таълим олувчиларни аккредитация қилинган бир таълим ташкилотидан бошқасига кўчириш, шунингдек уларни ўқишдан четлаштириш ва қайта тиклаш тартибини белгилайди;

таълим ташкилотлари рейтингини аниқлаш тартибини белгилайди;

кадрларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш тартибини белгилайди;

меҳнат бозори талабларини прогноз ва таҳлил қилиш асосида таълим ташкилотларида кадрларни тайёрлаш бўйича давлат буюртмаларини шакллантиради;

таълим ташкилотларига нисбатан моддий-техник, инфратузилмавий ва параметрик талабларни белгилайди;

дарсликлар ва ўқув қўлланмаларини тайёрлаш ҳамда нашр этиш тартибини, шунингдек уларни етказиб беришга ва улардан таълим ташкилотларида фойдаланишга қўйиладиган талабларни белгилайди.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси қонунчиликка мувофиқ бошқа ваколатларни ҳам амалга ошириши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Таълим сифатини назорат қилиш давлат инспекциясининг таълим соҳасидаги ваколатлари

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Таълим сифатини назорат қилиш давлат инспекцияси (бундан буён матнда Таълим инспекцияси деб юритилади) таълим тизимида ўқув-тарбия жараёни, профессор-ўқитувчилар таркиби, кадрларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш сифати устидан назорат қилиш соҳасида давлат сиёсатини амалга оширадиган, таълим соҳасидаги махсус ваколатли давлат бошқаруви органидир.

Таълим инспекцияси:

таълим ташкилотларини (бундан мактабдан ташқари таълим хизматларини кўрсатувчи нодавлат таълим ташкилотлари мустасно) аттестациядан ва давлат аккредитациясидан, шунингдек таълим ташкилотларининг педагог ходимларини аттестациядан ўтказди;

таълим ташкилотларида таълим-тарбия жараёнининг сифати мониторингини амалга оширади;

мактабгача, умумий ўрта, ўрта махсус, профессионал ва мактабдан ташқари таълим ташкилотларининг педагог ходимларига лавозимлар ва малака тоифаларини бериш жараёнини назорат қилади ҳамда унда иштирок этади;

нодавлат таълим ташкилотларига лицензиялар беради фаолиятини хабардор қилиш тартибида амалга оширадиган шахслардан хабарномалар қабул қилади ва уларнинг реестрини юритади;

таълим ташкилотларининг рейтингини аниқлайди;

аниқланган таълим тўғрисидаги қонунчилик бузилишлари юзасидан тегишли давлат бошқаруви органларига ва таълим ташкилотларига тақдимномалар киритади.

Таълим инспекцияси қонунчиликка мувофиқ бошқа ваколатларни ҳам амалга ошириши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Президент, ижод ва ихтисослаштирилган мактабларни ривожлантириш агентлигининг таълим соҳасидаги ваколатлари

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Президент, ижод ва ихтисослаштирилган мактабларни ривожлантириш агентлиги:

Президент, ижод ва ихтисослаштирилган мактабларда ёшларни аниқлаш, танлаш, ўқитиш ва тарбиялаш соҳасида давлат сиёсатини ишлаб чиқади ва уни амалга оширади;

Президент, ижод ва ихтисослаштирилган мактаблар учун давлат таълим стандартларини тасдиқлайди;

давлат таълим стандартларига мувофиқ Президент, ижод ва ихтисослаштирилган мактаблар фаолиятини ягона тарзда мувофиқлаштиришни ҳамда унга услубий раҳбарлик қилишни амалга оширади;

Президент, ижод ва ихтисослаштирилган мактабларнинг моддий-техника базасини мустаҳкамлайди, мазкур мактабларда бино ва иншоотларни эксплуатация қилиш ишларини мониторинг қилади ва мувофиқлаштиради.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Президент, ижод ва ихтисослаштирилган мактабларни ривожлантириш агентлиги қонунчиликка мувофиқ бошқа ваколатларни ҳам амалга ошириши мумкин.

8.2.Таълим соҳасидаги ваколатли давлат бошқаруви органлари

Ўзбекистон Республикаси Мактабгача таълим вазирлиги, Халқ таълими вазирлиги, Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги таълим соҳасидаги ваколатли давлат бошқаруви органларидир.

Таълим соҳасидаги ваколатли давлат бошқаруви органлари ўз ваколатлари доирасида:

таълим соҳасидаги ягона давлат сиёсатини амалга оширади;

таълим соҳасидаги тармоқ давлат дастурларини ишлаб чиқади, тасдиқлайди ва амалга оширади;

таълим ташкилотлари фаолиятини мувофиқлаштиради ва уларга услубий раҳбарлик қилишни амалга оширади;

давлат таълим стандартлари (шу жумладан мактабгача таълим ва тарбия давлат стандарти) ва давлат таълим талабларида кадрларнинг маълумоти даражасига ва касбий тайёргарлиги сифатига қўйилган талабларнинг таълим ташкилотлари томонидан бажарилиши устидан назоратни амалга оширади;

давлат таълим стандартлари (шу жумладан мактабгача таълим ва тарбия давлат стандартини) ва давлат таълим талаблари ишлаб чиқилишини таъминлайди ва уларни тасдиқлайди;

таълим олувчиларнинг билим, малака ва кўникмаларини баҳолаш тартибини белгилайди;

профессional таълимнинг касблар ва мутахассисликлар, олий таълимнинг бакалаврият таълим йўналишлари ва магистратура мутахассисликлари, шунингдек билим соҳалари ва таълим соҳалари рўйхатини белгилайди;

таълим-тарбия жараёнига ўқитишнинг илғор шакллари, янги педагогик технологиялар, ўқитишнинг техник ва ахборот воситалари жорий этилишини таъминлайди;

таълим ташкилотларида кадрларнинг касбий тайёргарлиги сифатини оширишга қаратилган чора-тадбирларни ишлаб чиқади, ўқув дастурларини такомиллаштиради;

ўқув адабиётларини тайёрлаш ва нашр қилишни ташкил этади;

ўзлаштиришни баҳолашга, ўқув жараёнини, таълим олувчиларнинг якуний давлат аттестациясини ташкил этишга оид норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни тасдиқлайди, шунингдек экстернат тартибида таълим олувчиларнинг тоифаларини белгилайди;

давлат олий таълим муассасаларининг ректорларини тайинлаш тўғрисида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасига таклифлар киритади;

таълим ташкилотларининг раҳбар ва педагог кадрларини тайёрлашни, қайта тайёрлашни ва уларнинг малакасини оширишни ташкил этади;

таълим ташкилотларида моддий-техника ресурсларидан фойдаланишга доир талабларни ишлаб чиқади;

таълим соҳасидаги норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ишлаб чиқишда иштирок этади;

таълим соҳасида халқаро ҳамкорликни амалга оширади.

Таълим соҳасидаги ваколатли давлат бошқаруви органлари қонунчиликка мувофиқ бошқа ваколатларни ҳам амалга ошириши мумкин.

Таълимни бошқариш бўйича ваколатли давлат идораси (ОЎМТВ), унинг ваколатига қуйидагилар киради:

- таълим соҳасида ягона давлат сиёсатини амалга ошириш;
- таълим ва бошқа муассасаларга методик раҳбарликни амалга ошириш ва раҳбарлик қилиш;
- давлат таълим стандартлари талаблари, таълим даражаси ва мутахассисларни касбий тайёрлаш сифатига бўлган талаблар бажарилишини таъминлаш;
- ўқув жараёнига ўқитишнинг илғор шакллари янги педагогик технологиялар ва ўқитишнинг инфор­мацион воситаларини жорий этиш;
- ўқув ва ўқув-методик адабиётлар яратиш ва нашр этишни ташкил этиш;
- таълим олаётганларнинг якуний давлат аттестацияси тўғрисидаги ва таълим муассасасидаги экстернет тўғрисидаги низомларни ишлаб чиқиш;
- педагог ходимлар тайёрлаш, малакасини ошириш ва қайта тайёрлашни ташкил этиш;
- Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасига давлат олий таълим муассасасига ректор тайинлаш тўғрисида таклиф киритиш;
- қонунчиликка мувофиқ бошқа ваколатлар.

Олий таълим соҳасидаги бошқарув билан шуғулланувчи шахсларга юксак даражадаги маъсулиятлилик, ваколатлилик ҳамда тартиб, маъмурий қоидаларни ички ва ташқи воситалар ёрдамида мунтазам самарали баҳолаш қобилияти хос бўлиши лозим.

Олий таълим муассасалари. Давлат ОТМ бевосита Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тайинланадиган ректор томонидан бошқарилади. Давлатга алоқадорсиз ОТМда ректор таъсисчи (мулк эгаси) томонидан тайинланади.

Ректор “Олий таълим тўғрисида”ги Низомга мувофиқ таълим муассасасининг иш натижалари учун маъсулдир. У Ўзбекистон Республикаси қонунчилигига мувофиқ таълим муассасаси номидан фаолият кўрсатади, барча идоралар, муассасалар ва корхоналар билан уни намоён этади, мулкни тасарруф этади, шартномалар тузади, ишончнома беради, банкда таълим муассасанинг ҳисоб рақамини очади, кредитларни тақсим қилувчи ҳисобланади.

Олий ўқув юрти лицензияга мувофиқ олий касб-ҳунар таълими дастурларини амалга оширувчи юридик шахсдир. У одатда турли хил фанлар, чунончи: иқтисодий, юридик, социологик, педагогик ва бошқа фанларнинг ўрганиш объекти ҳисобланади.

Олий таълим тизими:

- давлат таълим стандартларига мувофиқ таълим ва касб-хунар дастурларини амалга оширувчи олий таълим муассасаларидан;
- олий таълимни ривожлантириш учун зарур бўлган тадқиқот ишларини бажарувчи илмий-педагогик муассасалардан;
- давлат таълимни бошқариш органларидан таркиб топади.

Олий таълим икки босқич: бакалаврият ва магистратурага эга.

Олий ўқув юртининг ижтимоий масъулияти у жамиятнинг ривожланишига қўшувчи ҳиссада намоён бўлади ва мамлакат ёки ўзи жойлашган минтақанинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиши, энг долзарб ижтимоий муаммоларни ечиш, аҳолининг ҳаёт учун муҳим ижтимоий эҳтиёжларини қондириш учун жавобгарликни давлат билан баҳам кўришни назарда тутди.

Олий ўқув юртининг ижтимоий масъул институт сифатидаги ролини тушуниш учун у ўзининг жамиятдаги ўрнига кўра бажарувчи функцияларни кўриб чиқиш ўринли бўлади:

1) ижтимоий интеллектни ўстириш – инсонга хизмат кўрсатиш ва унинг эркин ривожланишига қаратилган таълим хизматларини жамиятга кўрсатиш;

2) юқори малакали кадрлар – жамият элитасини таълим тизимининг ривожланиши, шунингдек мамлакатнинг илмий-техникавий ва ижтимоий-иқтисодий тараққиёти омили сифатида тайёрлаш;

3) меҳнат бозорини шакллантириш – олий ўқув юртида яратиладиган янги билимлар меҳнат бозорига тўғридан-тўғри таъсир кўрсатади, хусусан у ёки бу касбий кўникмалар аҳамиятига қайта баҳо беришга мажбур қилади, меҳнат ресурсларига қўйиладиган талабларни ўзгартиради;

4) маданият ҳамда ҳуқ-атвор меъёрларини ривожлантириш;

5) ижтимоий муносабатларни барқарорлаштириш – олий ўқув юрти манфаатдор тарафлар ва ижтимоий муҳит вакиллари билан ўзаро муносабатларнинг фаол иштирокчиси ҳисобланади.

Шундай қилиб, олий ўқув юрти ижтимоий ривожланишда – аҳоли маълумот даражасини ошириш ва комил инсонни тарбиялашда алоҳида ўрин тутди.

8.3. Бошқарув таълим жараёнининг ривожланиш омили сифатида.

Юқорида қайд этиб ўтилганидек, жамиятдаги иқтисодий, сиёсий ва ижтимоий ислохотлар ишлаб чиқариш, ижтимоий ва бошқа хил фаолиятни, шу жумладан таълим соҳасидаги фаолиятни амалга ошириш шароитлари ўзгаришига олиб келди. Чунончи, иқтисодий ислохотлар мазмуни кенгайди, ривожланиш йўналишларини белгилашда инсон бош омилга айланди.

Жаҳон амалиётида таълим жараёнининг ривожланишига кўмаклашувчи ва таълим муассасаси сифат жиҳатидан янги даражага кўтарилишига ёрдам берувчи бошқарувни амалга ошириш масаласи кун тартибига қўйилган. Янги ижтимоий-иқтисодий шароитларда педагогик жараён, таълим олувчи,

Ўқитувчининг касбий ва шахсий фазилатлари ва бошқарув фаолияти мазмунининг ривожланишини таъминловчи бошқарув зарур.

“Бошқарув” тушунчаси одатда тизимни бир ҳолатдан янада сифатлироқ бошқа ҳолатга ўтказиш, яъни муттасил ривожланиш сифатида тавсифланади. Таълим соҳасида норматив ҳужжатларда ўз аксини топган муайян сиёсатсиз ривожланишга эришиш мумкин эмас.

Ривожлантирувчи бошқарув замирида субъект-субъект муносабатлари ётади. Илмий-педагогик адабиётларда бошқарувнинг мазкур усули “педагогик бошқарув” деб аталади. Мазкур атама Ю.В.Васильев томонидан илмий муомалага киритилган.

Педагогик бошқарувни баъзан демократик бошқарув деб атайдилар. Бунда демократия омилини ходимларга эътибор сифатида тушунадилар. Айрим илмий асарларда партисипатив бошқарувни ўзлаштириш зарурлиги исботланади. Бу бошқарувнинг коллектив усуллари назарда тутади. Баъзи бир асарларда “инновацион бошқарув” атамаси қўлланилади.

И.К.Шалаев “мотивацион бошқарув” атамасини таклиф қилади. Бунда у раҳбар жамоа аъзоларига буйруқлар ва санкциялар воситасида эмас, балки фаолият андозаси саналган меъёр воситасида изчил таъсир кўрсатишини тушунади.

Педагогик ҳодисалар ва жараёнларни бошқариш педагогиялаштирилиши лозим, чунки бу ерда гап “инсон – инсон” муносабатлари ҳақида боради. Таълим муассасасини педагогик тизим сифатида бошқариш борасидаги касбий фаолиятнинг мазмуни шу билан белгиланадики, уни раҳбар ва унинг ўринбосарларигина эмас, балки ҳар бир педагог ва ўқувчилар педагогик жараён субъектлари сифатида амалга оширадилар.

Педагогик бошқарув натижага қараб мўлжал олиш билангина кифояланмайди, у педагогик ҳодисага жараён сифатида ёндашади. Бошқарув – янги ғоялар учун очиқ фаолият. У ўз моҳиятига кўра инновациондир. Ҳар бир раҳбар ёки педагог педагогик бошқарув санъатида муттасил такомиллашуви мумкин. Ҳеч кимни самарали раҳбар бўлишга ўргатиш мумкин эмас. Бунинг учун таълим олувчининг шахсий иштироки, унинг жиддий назарий ишга тайёрлиги талаб этилади.

Вазифаларнинг кўплиги ва мураккаблиги ўз вақтида сифатли қарорлар қабул қилиш учун менежерларнинг жавобгарлигини кучайтиради. Мамлакат олдида турган ижтимоий-иқтисодий ривожланишни жадаллаштириш вазифаси инсон омили муаммоларига алоҳида эътибор бериш заруриятини белгилайди.

“Инсон омили” – кенг, комплекс, умумий тушунча. Унга турли фанлар – бошқарув, иқтисод, психология, демография ва ҳоказолар нуқтаи назаридан ёндашиш ўринли бўлади. Ҳозирги даврда инсон омили соҳасида жиддий ўзгаришлар юз берди ва юз бермоқда. Чунончи, одамларнинг маълумот, маданият ва касбий даражаси, уларнинг ҳуқуқий ва шахсий онги, хабардорлик даражаси ўсди, ҳаётнинг моддий шароитлари ўзгарди,

бошқарувда демократик асослар янада чуқурлашди. Раҳбар ўз амалий фаолиятида бу омилларнинг ҳар бирини ҳисобга олиши лозим.

Раҳбарнинг замонавий фикрлаши нуқтаи назаридан энг муҳими ҳар томонлама ўйлаш ва ҳаракат қилишдир. Хусусий бошқарув тизими зарур. Шу маънода амалий педагогларнинг ўз бошқарув технологиясини ишлаб чиқиш ва амалга жорий этиш борасидаги иши айниқса муҳим аҳамият касб этади.

8.4. Педагогик бошқарув технологиясини ишлаб чиқиш ва амалга жорий этиш. Педагогик технология бу илмий техникавий тараққиёт меваси бўлиб «Педагогика», «Технология» фанлар уланишидан пайдо бўлади. Оммавий таълимнинг ривожланиши бу фаннинг пайдо бўлиши учун замин яратади.

Ҳозирги кунда таълим соҳаси ўқув юртларида иш юритиш бевосита ва билвосита иқтисодий либерализация ва глобализация омиллари таъсири остида трансиллий даражага чиқмоқда. Ушбу тенденциялар таълим соҳасида ўқув жараёнини ўзгартирмаслиги, уни принципиал янги маррага ва тараққиёт уфқига олиб чиқмаслиги мумкин эмас. Ҳар қандай замонавий олий ўқув юрти муайян уч компонент – омиллар, воситалар ва технологиялар бўлишини талаб қилади. Фақат шу уч компонент бўлгандагина ўқув жараёнини бошлаш ҳамда бозорда аниқ талаб бўлган мутахассисларни ва таълим хизматларини ташкил қилиш мумкин.

Бизга маълумки, Президентимиз Ш. Мирзиёев томонидан 2017 йилнинг 7 февралда ПФ-4947-сон Фармон қабул қилинди. Фармоннинг ИВ банди Ижтимоий соҳани ривожлантиришнинг устувор йўналишлари деб номланиб, бунда Таълим ва фан соҳасининг ривожлантиришга оид алоҳида параграф келтирилиши бежизга эмас. Бундан ташқари юртимизда кейинги йилларда таълим ва фан соҳасининг ривожлантиришга оид таълим тизимини изчил ривожлантириш борасида кенг кўламли ислохотлар амалга оширилмоқда. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 5 июндаги “Олий таълим муассасаларида таълим сифатини ошириш ва уларнинг мамлакатда амалга оширилаётган кенг қамровли ислохотларда фаол иштирокини таъминлаш бўйича қўшимча чоратадбирлар тўғрисида”ги қарори таълим тизимидаги ислохотларнинг мантиқий давоми, ўз вақтида қабул қилинган муҳим ҳужжат бўлди.

Бундай юксак вазифаларни бажариш учун методика педагогик технологиялар билан бойитилиши талаб этиляпти. Бугунги кунда педагогик технологияларга жуда катта талаб қўйилмоқда. Кадрлар тайёрлаш миллий дастури юқори малакали кадрларни тайёрлашни талаб этаётган бир вақтда кафолатланган самарали натижани вужудга келтирувчи йўналиш жуда катта аҳамият касб этади. Фақат кафолатланган самарали натижага асосланган таълим тизимидагина малакали кадрларни етказиш мумкин. Шунинг учун ҳам педагогик технологияларни янада мукаммаллаштириш, янги

технологияларни ишлаш талаб этилмоқда. Айниқса тарбия борасида педагогик технологиялар кам ишланган. Баъзи технологияларда аниқлик етишмайди, бу эса натижани кафолатлашга халакит беради.

Одатда технология деганда ҳаракатларни бажариш усуллари ёки методлари мажмуи тушунилади. *Педагогик бошқарув технологияси* раҳбарнинг билимлари тизимини ўз ичига олади. Мазкур тизимга бошқарув объекти ҳақидаги билимлар ва бошқарув таъсирини кўрсатиш усуллари ҳақидаги билимлар киради. Бошқарув технологияси раҳбарга амалдаги муайян вазиятни ҳисобга олиб зарур ҳаракатларни биринчи ўринга қўйиш, ўз қўл остида бошқарув ҳаракатларининг оптималлигини таъминловчи тайёр воситаларга эга бўлиш имкониятини беради.

Педагогик бошқарув технологиясини яратиш ва такомиллаштириш жараёни самарали бошқарувнинг асосий муаммоларига қайтиш учун имконият яратади.

Қабул қилинган бошқарув қарори муайян шароитлардагина педагогик жиҳатдан самарали бўлиши мумкин. Ҳар бир муайян ҳолда объект ҳам, педагогик бошқарув натижаси ҳам ўзгаради, шу боис ҳар сафар тегишли воситаларни қўллаш талаб этилади.

Педагогик бошқарув технологиясининг методологик жиҳати қуйидаги босқичларни амалга оширишда ўз ифодасини топади:

- педагогик жараёни ривожлантиришнинг мақсад ва вазифаларини таърифлаш;
- гипотезаларни тузиш ва асослаш;
- шартлар ва ҳолатларни далиллаш;
- пировард натижаларни асослаш;
- таълим тизимларининг ривожланиш тенденцияларини, таълим вазиятларидаги ўзгаришларни таҳлил қилиш.

Педагогик бошқарув технологияларини таълим тизимининг барча даражаларида амалга жорий этиш мазкур тизим ҳолатларини ҳар томонлама билиш ва ҳисобга олишни назарда тутади.

Ўқув жараёнида компонентларнинг қатнашиш даражасига нисбатан бошқарув қарорларини қабул қилиш учун керакли тўлиқ ваколатга эга мувофиқлаштирувчи марказ бўлиши керак. Мувофиқлаштирувчи марказ олий ўқув юртининг инновацион салоҳиятига таянган, олий ўқув юртининг инновацион салоҳияти эса шу ташкилотнинг янгиликни қабул қилишига боғлиқ бўлади. Ўз навбатида, бу қуйидаги омилларга боғлиқ бўлган комплекс кўрсаткичдир: шахсий-психологик, ички ёки тузилмали ва ташқи. Ташкилий бошқарув ва ижтимоий-психологик соҳаларда инновацион фаолиятни амалга оширишга тўсқинлик қилувчи ҳамда кўмаклашувчи омилларни ажратиб кўрсатиш мумкин. Илмий муассаса ҳамда олий ўқув юртларида инновацион фаолиятнинг мезон ва кўрсаткичлари, инновацион тадбиркорлик олий ўқув юртини ривожлантириш омили эканлиги

исботланиб, олий таълим тизими инновацион фаолиятнинг субъекти ва мамлакат илмий-техник салоҳиятининг манбаи эканлиги очиб берилди.

8.5. Раҳбарнинг саломатлиги ва иш қобилиятини таъминлаш технологиялари.

Жисмоний ва руҳий соғломлик, касбда узоқ вақт ишлаш муаммоси бошқарув функцияси ва жамоа ишининг муваффақияти учун жавобгарлик юклатиладиган менежер фаолиятида улкан аҳамият касб этади. Саломатлик ва гигиеник турмуш тарзи ишбилармон одам учун муҳимдир, чунки фаолият кўп куч-ғайрат сарфлашни талаб этади ва руҳий зўриқиш ва толиқишлар билан боғлиқ.

Соғломлик ва иш қобилиятининг юқорилиги шахсий муваффақият ва жамоадаги обрў учун жуда муҳимдир. *Иш қобилияти* деганда инсон кучли руҳий зўриқиш ва толиқишлар шароитида ўз фаолиятини бир маромда узоқ вақт амалга оширишга қодирлиги тушунилади. Инсон соғлиғи атиги 8-10% соғлиқни сақлаш даражасига, 20% - экологик шароитларга, яна 20% - ирсий омилларга ва 50% - инсоннинг ўз турмуш тарзига боғлиқ бўлади.

Менежер ўз саломатлиги, руҳий ва жисмоний ҳолати ҳақида доимий ғамхўрлик қилиши лозим. Зеро бу самарали фаолият кафолатидир. Ошқозон касалликлари, сурункали бош оғриши, уйқусизлик, склероз, невроз менежерга хос бўлган “профессинал” касалликлардир. Менежернинг жисмоний ва руҳий саломатлигини таъминлаш вазифаларини ҳал қилишда инсоннинг ўз соғлиғига муносабати улкан аҳамият касб этади. Соғлом яшаш ва узоқ умр кўришга қатъий мўлжал олиш зарур.

Инсон ўзининг руҳий саломатлигини ўзи бошқариши лозим. Бу ўз имкониятларига ишонч, ўз-ўзини билиш, ўз жисмоний ва руҳий имкониятларининг ҳақиқий даражасига баҳо бера олишни назарда тутди. Булар инсонга маиший ва касбий муаммолардан ўзини ҳимоя қилишга ёрдам беради.

Раҳбар иш вақтидан самарали фойдаланиши учун бажапилиши керак бўлган ишлар мазмуни ва тартибини аниқ тасаввур этиши керак. Раҳбар ўз лавозим бўйича тенг келадиган шахсларга хизмат қилиши учун сарфланадиган вақтини ўз хоҳиши бўйича белгилай олмайди. Демак, шахсан ўзига ажратиладиган вақтни самарали фойдалана билиш раҳбар учун энг муҳим муаммолардан бирига айланади. Бу дегани раҳбар ўз ходимларига ажратиладиган вақтни иложи борица камайтиришга интилади. Агар раҳбар ўз ходимларига ажратиладиган вақтни имкон борица қисқартиришга интилса, иқтисод қилинган вақтни ўз раҳбари ва ташкилоти учун ажратишга ҳаракат қилади.

Мамлакатда инновацияга йўналтирилган иқтисодиётни ривожланиш босқичига кўтариш учун юртимизда ёшларда илмий дунёқараш, меҳнатга ижодий муносабатни таркиб топтириш, юксак меҳнат интизоми ва маданиятини шакллантириш вазифалари белгилаб берилган. Таълим

жараёнига замонавий ўқитиш технологиялари ва фаол методларни қўллаш орқалигина бўлажак мутахассисларнинг ижодий фикрлаш, мустақил қарор қабул қилиш, янги билимларни эгаллаш қобилиятини ривожлантиришга эришиш мумкин.

9 БОБ. РИВОЖЛАНГАН ХОРИЖИЙ МАМЛАКАТЛАР ОЛИЙ ТАЪЛИМ ТИЗИМИНИ БОШҚАРИШ ТАЖРИБАСИ

9.1. Жаҳонда олий таълимни бошқаришнинг ҳозирги йўналишлари.

Ҳозирги вақтда мамлакатда таълим даражаси қанча юқори бўлса, унинг иқтисодийёти шунча самарали ривожланиши, ишсизлик даражаси паст ва умрнинг узоклик даражаси шунча юқори бўлиши шак-шубҳасиз бир ҳол сифатида қаралади. Бундан ташқари, аҳоли билим даражасининг юқорилиги жамият ҳаётининг бошқа соҳаларига, масалан, давлат бошқарувининг сифатига ҳам ижобий таъсир кўрсатади. Аммо таълим барча иқтисодий муаммоларни ечишга қодир бўлган “мутлақ қурол” эмас.

Олий таълим хизматлари ва меҳнат бозорларини самарали ривожланиши олий таълим хизматлари субъектлари бўлган олий ўқув юртлари томонидан тайёрланадиган юқори малакали мутахассисларни тайёрлаш билан боғлиқ. Чунки бозор муносабатлари шароитида эркин рақобатга асосланган ижтимоийиқтисодий ривожланиш ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳаларида инновация янгиликларини киритиш асосидагина мамлакатни жаҳон ҳўжалиги бозорида рақобатбардошлигини таъминлаш республикамизни илмий салоҳиятидан фойдаланиш даражасига боғлиқ.

Вашингтон ПроФиле ахборот агентлиги хабар беришича, БМТ баҳолашларига кўра, ўтган ўн йилликлар мобайнида жаҳонда саводсизликка қарши курашда жиддий ютуқлар қўлга киритилган. 1960 йилда жаҳон аҳолисининг 36% базавий маълумотга эга бўлмаган бўлса, 2000 йилга келиш уларнинг сони 5% гача камайган. Ҳолбуки, шу давр ичида жаҳон аҳолиси икки баравар (3 млрд.дан 6 млрд.гача) ўсган.

Президентимиз Ш.М. Мирзиёев мамлакатимизни 2016-йилда ижтимоийиқтисодий ривожлантиришнинг асосий якунлари ва 2017-йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг кенгайтирилган мажлисидаги маърузасида “илмий муассасаларнинг моддий-техник базасини илғор хорижий марказлар даражасида ва олимлар талабларига мувофиқ сезиларли равишда мустаҳкамлаш керак”⁵³ деб таъкидлаб ўтди.

Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш ташкилоти маълумотларига кўра, олий маълумот олаётган одамлар сони кўпайиб бормоқда. Ҳозирги вақтда

⁵³ Мирзиёев Ш.М. Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қондаси бўлиши керак. – Тошкент: Ўзбекистон, 2017.- 46 б

ўрта ҳисобда меҳнатга қобилиятли кишиларнинг 32% (25-65 ёшлилар тоифаси баҳоланган) тугалланган олий маълумотга эга. Олий маълумотли кишиларнинг энг кўп улуши Канада (43%), АҚШ (38%) ва Япония (36%)да, энг кам улуши – Мексика (6%), Туркия ва Португалия (9% дан)да қайд этилган.

Францияда олий таълим тизими 87 университетни ўз ичига олади, шулардан бештаси – нодавлат католик институтлари ва учтаси – университет типигаги миллий политехника институтлари. Университетлар қошида ихтисослашган институтлар: 113 технология, 66 касб-хунар ва 30 педагогика институтлари бор. Давлат Миллий маориф, олий таълим ва фан вазирлиги сиймосида асосий бошқарув функцияларини бажаради. Ихтисослашган олий ўқув юртларининг аксарияти соҳа вазирликлари ва идораларга бўйсунди. Давлат олий таълимни молиялаштиришнинг асосий манбаи ҳамдир. Ўтган йили унга умумий харажатлар 17 млрд. еврини ташкил этди, шундан 5,6 млрд. евро умуммиллий бюджетдан ажратилди. Францияда олий таълим харажатлари мамлакат ялпи ички маҳсулотининг тахминан 1,1% ни ташкил этади, шундан 1% - давлат харажатлари, 0,1% - хусусий харажатлар. Назарий жиҳатдан олиб қараганда Францияда олий таълим бепул. Амалда ўқишнинг ўзигина текин (ўқитувчиларга маошни давлат тўлайди), ўқув жараёни билан боғлиқ харажатларни талабанинг ўзи қоплайди. Бунга талабалар шаҳарчаси инфратузилмасидан фойдаланиш (130-700 евро), умумий ётоқхонада яшаш ва овқатланиш (270-600 евро) киради.

Японияда олий таълим мажбурий ҳисобланади ва у касб таълими билан узвий боғлиқдир.. "Америкага етиб олиш ва ундан ўзиш" шиорини японлар 150 йилдан ортиқ вақт илгари ҳаётга татбиқ қила бошлашган, ўшанда бунга қадар ёпиқ бўлган мамлакат халқаро муносабатлар тизимини ўрната ва Ғарб технологияларини олиб қира бошлашган. УС News & Ворлд Репорт рейтингига кўра, бугунга келиб Япония турмуш даражаси бўйича жаҳонда бешинчи ўринни эгаллайди, Япония иқтисодиёти эса - Америка ва Хитой иқтисодиётидан кейин учинчи поғонада.

Бу мамлакатда ишлаб чиқаришни автоматлаштириш юксак даражада эканлиги, у ишчи касби вакилларида юксак малакага эга бўлишни талаб қилиши билан изоҳланади. Бугунги кунда мамлакатда 600 га яқин университет бор, шулардан 425 таси – хусусий. Уларда 2,5 млн.га яқин талаба таҳсил олади. Энг нуфузли олий ўқув юртлари – Токио, Киото ва Осака университетлари. Хусусий олий ўқув юртлари орасида энг машҳурлари Тюо, Нихон, Васэда, Мэйдзи, Токай ва Кансай университетлари. Улардан ташқари 1-2 факультетда 200-300 талабани ўз ичига оловчи кўп сонли “жажжи” олий ўқув юртлари мавжуд. Бунга олий таълимнинг ноуниверситет сектори қўшилади. У кичик, техника коллежлари ва махсус тайёргарлик мактабларидан иборат. Барча университетларда ўқиш пулли. Олий ўқув юртининг нуфузи ва ихтисосликнинг машҳурлигига қараб ўқиш ҳақи бакалавр даражаси учун 100 минг доллар ва ундан ортиқ (4 йиллик

таълим) ва муниципал олий ўқув юртида санъат бакалаври даражаси учун - 5 минг доллар. Кириш имтиҳонларига ҳам ҳақ тўлаш талаб этилади. Японияда меҳнат бозорининг мобиллик даражаси пастлиги туфайли, тадбиркорлар ўз таълим дастурларига пулларни киритишни маъқул кўрадилар.

Япония 2018 йилда ўз тарихида биринчи марта қонун даражасида мамлакатга хорижий ишчи кучини жалб қилишга доир чораларни қабул қилди. 2020 йилгача Япония олий таълим муассасаларига хорижликлар ўқишга киришини енгиллаштириш мақсадида олий таълим тизимини ислоҳ қилиш режалаштирилган.

АҚШда олий таълим тизими марказлаштиришдан чиқарилган. Ҳар бир штат таълим соҳасида федерал қонун ҳужжатларига мувофиқ ўз сиёсатини олиб бориш ваколатларига эга. АҚШда ўқиш муддати тўрт йил бўлган университетлар ва коллежлар берадиган олий маълумотга нисбатан штатларнинг таълим департаментлари минимал талабларни белгилайдилар. Улар асосан университет фаолиятининг умумдават сиёсатига мувофиқлигини таъминлашга қаратилган.

АҚШ Федерал ҳукуматида таълим учун Таълим департаменти жавоб беради. У муайян даврда мамлакат учун устувор аҳамиятга эга бўлган таълим соҳаларини белгилайди. АҚШ Конгресси мамлакатда таълимни кучайтиришга таъсир этувчи қонунлар қабул қилади, Департамент эса федерал бюджетдан маблағларни тақсимлайди ва улардан фойдаланилишини назорат қилади. 2016 йилда Департамент бюджети 60 млрд. доллардан ортиқ бўлган, 2016 йилда олий таълимга умумий харажатлар мамлакат ялпи ички маҳсулотининг 4,3% ни ташкил этган (2,1% - давлат харажатлари, 2,2% - хусусий харажатлар).

2002 йилдан бошлаб таълим соҳасида давлат сиёсати мамлакатда таълимнинг сифати ва очиклик даражасини оширишга қаратилган. Сўнгги йиллар мобайнида АҚШда университетлар илмий фаолиятига алоҳида эътибор қаратилмоқда. Бунда мамлакат илмий салоҳиятини кучайтиришга урғу берилмоқда. Хусусий университетлар ва коллежлар нафақат мустақил бошқарув, балки ўз мулки: ерлар, бинолар, илмий лабораторияларга ҳам эга. Бу ерда контрактга мувофиқ илмий тадқиқотлар олиб борилади. Кўпгина университетлар талабаларга таълим учун кредитлар беради. Уларнинг фоизи умумий молиялаштиришнинг энг катта қисмини (31%) ташкил этади. Яхши маълумот олган университет битирувчиси кредитни фоизлари билан бирга 2-3 йил мобайнида қайтаради. Ўқиш ҳақини ўз чўнтагидан тўловчилар эса университетни 24% га маблағ билан таъминлайди. Хусусий эҳсонлар ва грантларга молиялаштиришнинг 14% тўғри келади, бошқа манбалар 20% ни ташкил этади.

АҚШда бакалаврлар тайёрлайдиган икки ярим мингга яқин коллежлар ва университетлар бор. Уларда қарийб 15 млн. талаба таҳсил олади. АҚШда хусусий олий таълим билан бир қаторда давлат олий таълими – жамоат университетлари ва коллежлари ҳам бор. 50 штатнинг ҳар бирида камида

битта давлат университети ва бир нечта коллежлар фаолият кўрсатади. Жамоат таълими 36% га штат бюджетидан, 11% га – федерал бюджетдан, 4% га – маҳаллий бюджетдан молиялаштирилади. 19% ни талабалар ўқиш учун тўлайдиган ҳақ, 5% ни – грантлар ва контрактлар орқали хусусий эҳсонлар, 26% ни – молиялаштиришнинг бошқа манбалари ташкил этади.

АҚШда таҳсил олувчи чет эллик талабалар айниқса кўпчилиқни ташкил қилади (тахминан 600 минг киши). Уларни энг аввало ўқув фанлари ва дастурларини танлаш имконияти ўзига тортади. Ҳар бир университет билимларни баҳолаш ўз тизими ва ўз дипломига эга. Университет мутахассисларни буюртма қилувчи ва маблағ билан таъминловчи иш берувчилар билан бевосита муносабатларга киришади.

Германия олий таълим тизими 345 ўқув юртини бирлаштиради. Бу ўқув юртлирининг аксарияти (98%) давлатга қарашли. Хусусий олий ўқув юртлари давлат лицензиясига эга бўлишлари лозим. Уларда 2 млн.га яқин талаба таҳсил олади. Тизимнинг негизини университетлар ва уларга тенглаштирилган олий ўқув юртлари ташкил этади. Ноуниверситет типигаги олий ўқув юртларига бизнес, иқтисодиёт, сервис, қишлоқ хўжалиги ва амалий санъат соҳасида маълумот берувчи касб-ҳунар олий мактаблари ҳамда санъат коллежлари киради.

Германияда олий ўқув юртларига қабул қилишнинг умумий қоидалари белгиланган. Ўрта маълумот ҳақидаги диплом (Абитури) университетга кириш имтиҳонлари топшириш ҳуқуқини беради. Агар дипломдаги баҳолар умумий белгиланган стандартларга мувофиқ келса, одатда абитуриент имтиҳонларсиз қабул қилинади. Германиянинг бирлашиши 1991 йилда бошланган олий таълим ислохотини белгилади. У таълим стандартларини унификация қилишга қаратилган. Натижада Абитури дипломи эгасининг таёргарлик даражасини қафолатловчи омил сифатида қаралмай қўйди. Айрим нуфузли университетлар кириш имтиҳонлари ва танловлар ўткази бошлади. Германияда олий таълимнинг бошқа принципи “академик эркинлик”дир. У талабага ўқув фанларини мустақил танлаш имкониятини беради. Германия олий ўқув юртлирининг хусусиятларидан бири ўқув жараёни ва илмий тадқиқотлар алоқаси бўлиб, у талаба графигининг хусусиятларини белгилайди: ҳар бир семестр маъруза ва номаъруза давларидан иборат; сўнгги зикр этилган даврда талаба мустақил илмий иш билан шуғулланиши лозим.

Германия олий ўқув юртларида талаба касб бўйича амалий иш тажрибасини ўзлаштиради. Классик фанларнинг кенг мажмуидан иборат эски университетлар билан бир қаторда Германияда назария ва амалиёт ўртасидаги яқин алоқага урғу берувчи янги олий ўқув юртлари пайдо бўлмоқда. Келгусида илмий фаолият билан шуғулланишни истамаган абитуриент юздан ортиқ йўналишда мутахассислар тайёрлайдиган олий махсус ўқув юртларидан бирини ёки политехника институтини танлайди.

Амалий кўникмаларни мазкур олий ўқув юртларининг талабалари корхоналарда ўзлаштирадilar.

9.2. Жаҳоннинг турли таълим тизимларида бакалаврлар ва магистрлар тайёрлаш тажрибаси.

Давлат томонидан таълим хизматлари тизимини бозор иқтисодиёти талаблари асосида ривожлантириш бўйича иқтисодчи олимлар ва давлатлар томонидан катта эътибор берилмоқда. Аммо айтиш мумкинки ҳозирги бозор муносабатлари шароитида олий таълим хизматлари тизими олий таълим хизматлари ва меҳнат бозорлари талабларига молиявий самарадорлик жиҳатдан унинг таълим хизматлари тизимини сифати жиҳатдан ва ундан фойдаланиш олий таълим олишга интилувчиларни талабларини қондирадиган даражада бўлиши керак.

Бунинг учун:

- миллий таълим тизимини ривожлантириш стратегиясини ишлаб чиқиш иқтисодий минтақалардан келиб чиққан ҳолда амалга ошириш зарур;
- бозор иқтисодиёти муносабатлари шароитида жаҳон ҳўжалиги бозори талаблари асосида уни ўз навбатида тартибга солиб туриш;
- олий таълим тизимини илмий-тадқиқот ишлари билан боғлиқликда олиб боришни ташкил этишни доимий равишда ташкилий-иқтисодий ва таълим жараёнларини ташкил этиш доимий равишда олий таълим тизимини ташкил этувчи такомиллашиб боришини таъминловчи муассасалар томонидан амалга оширилиши зарур.

Япония олий таълим тизимида университетлар, кичик ва техника коллежлари, махсус тайёрлов мактаблари киради. Япония олий ўқув юртларида ўқиш америкача андозага мувофиқ ташкил этилган бўлиб, юздан ортиқ йўналишлар ва ихтисосликлар бўйича олиб борилади. Бунда муҳандислик йўналиши 35 таълим дастуридан, гуманитар йўналиш – 38 дастур (йўналиш)дан иборат. Таълим олувчиларнинг 90% ни хотин-қизлар ташкил этадиган 2 ёки 3 йиллик кичик коллежларнинг дастурлари гуманитар ва ижтимоий-иқтисодий фанлар, санъат, тиббиёт, педагогика ва рўзғоршуносликдан таълим беришга қаратилган. Техника коллежлари муҳандислик-техника соҳасига мансуб 30 дан ортиқ дастурларни ўз ичига олади. Уларнинг орасида информатика ва электроника, саноат дизайни ва муҳандислик графикаси бўйича дастурлар етакчилик қилади.

Университетларда 4 йиллик дастур бўйича, тиббий ихтисосликлар учун эса – 6 йиллик дастур бўйича мутахассислар тайёрлаш амалга оширилади. Ўқишни муваффақиятли тамомлаганларга биринчи университет даражаси берилади. У АҚШда бериладиган бакалавр даражасининг аналогига ҳисобланади. Университетларда магистрлар ёки фан докторлари тайёрлашга қаратилган дастурлар мавжуд. Уларга университетларнинг бакалавр даражасига эга бўлган битирувчилари қабул қилинади. Ўқишнинг меъёрий муддати – тегишли равишда 2 йил ва 5 йил.

Таълим муаммолари мажмуи орасида таълимнинг сифати Японияда биринчи даражали аҳамият касб этади. Аммо мамлакатда ўқув юртларини давлат томонидан аккредитация қилиш тизими йўқлиги, уларни таъсис этиш (лицензиялаш) тизимигина мавжудлиги туфайли, таълимнинг сифатига эришишда асосий урғу юқори малакали ўқитувчилар таркибини шакллантириш, турли типдаги ўқув юртлари учун мониторинг ва ўз-ўзига баҳо бериш тизимини амалга жорий этишга берилади.

Марказлаштирилган ҳолда олий ўқув юртларини бошқаришни амалга оширилишининг сабаби олий таълимни ҳар бир мамлакат миллий иқтисодиётини рақобатбардошлигини жаҳон бозорида таъминлашдан иборат. Шу билан бирга олий таълим тизимини бозор муносабатлари шароитида марказдан бошқариш зарурлиги шундан иборатки уларда асосан олий таълим давлат бюджети ҳисобидан молиялаштирилганлиги сабабли бу маблағлардан фойдаланишни назорат қилишни зарурлигидир. Олий таълимни марказлаштирилган ҳолда бошқаруви хорижий мамлакатларнинг умуммиллий сиёсатларидан келиб чиққан ҳолда олий ўқув юртларининг стратегиялар ишлаб чиқилади ва зарур бўлган йўналишлар бўйича кадрларни тайёрлаш зарурлигидан келиб чиққан ҳолда уларни кўшимча равишда молиялаштирилади. Минтақавий бошқарув ташкилотлари олий таълим тизимини ривожлантириш режаларини шу минтақа ривожланиш режаларига қўшади. Ҳар бир мамлакат олий таълим тизимини ривожлантириш сиёсати шу мамлакат сиёсатига боғлиқ.

9.3. Америка, Ғарбий Европа, Осиё мамлакатларида олий таълим тизимини молиялаштиришнинг ўзига хос хусусиятлари.

Ҳозирги вақтда олий таълимни молиялаштириш билан боғлиқ бир нечта тенденцияларни фарқлаш мумкин. Биринчи – мазкур соҳага харажатлар таркибида давлат улушининг қисқариши. Бу ҳол ривожланаётган мамлакатлардагина эмас, балки иқтисодий ривожланган мамлакатларда ҳам кузатилади. Масалан, харажатлар сезиларли даражада қисқариши Буюк Британия, Австралия ва Янги Зеландия каби мамлакатларда юз берди. Баъзи мамлакатларда молиялаштиришнинг пасайиши юз бергани йўқ, айрим мамлакатларда эса, у амалда ҳатто кўпайди (Австралия, Швеция, Португалия).

Иккинчи тенденция олий таълим одатда бепул бўлган мамлакатларда ўқиш учун ҳақ тўлаш тартибини жорий этиш ҳисобига маблағларнинг қайтишини кўпайтириш ёки мазкур амалиёт мавжуд бўлган мамлакатларда ҳақ миқдорининг ўсиши билан боғлиқ. Илгари кўпгина мамлакатларда олий таълимдан эркин баҳраманд бўлиш имкониятини таъминланган бўлса, эндиликда айрим мамлакатларни (масалан, Бразилия, Шри-Ланка, Танзания ва Европанинг бир қатор мамлакатларини) истисно этганда аксарият олий ўқув юртлари ўқиш учун ҳақ олмоқда. Натижада кўпгина ўқув юртлари бозорда талаб мавжуд бўлган фаолият турларини ривожлантирмоқдалар,

чунончи: хизматлар (асосан маслаҳат хизматлари), буюмлар, патентларни сотмоқдалар.

Мисол тариқасида Японияда олий таълимни молиялаштиришнинг асосий йўналишларини келтирамиз.

Японияда таълимни молиялаштириш миллий ҳукумат томонидан ҳам, префектуралар ва муниципалитетларнинг маъмуриятлари томонидан ҳам амалга оширилади. Бу соҳага ҳукумат харажатлари миллий таълим муассасаларини таъминлашга маблағлардан ва маҳаллий даражада таълимни қувватлашга ва хусусий ўқув юртлари учун ажратиладиган субсидиялардан таркиб топади. Маҳаллий даражада таълим харажатларини молиялаштириш ҳажми бевосита префектуралар ва муниципалитетларнинг маъмуриятлари томонидан йиғилган солиқлар ва бошқа даромадлардан белгиланади.

Олий ўқув юртларида таҳсил олиш учун талабалар маълум миқдорда ҳақ тўлайдилар. Миллий олий ўқув юртлари талабалари учун ҳақ тўлаш даражаси Таълим, фан, спорт ва маданият вазирлиги томонидан белгиланади. Префектуралар ва муниципалитетларнинг ўқув юртларида ўқиш қиймати маҳаллий қонунлар билан белгиланади. Мажбурий таълим тизимида банд бўлган ўқитувчилар маошига вазирлик бюджетидан ажратиладиган маблағлар ҳажми 46,5% ни ташкил этади. Бу ўқитувчилар иш ҳақи фондининг ярми ҳисобланади, иккинчи ярми эса маҳаллий бюджетларнинг маблағларидан молиялаштирилади.

Маориф вазирлиги университетлар жорий харажатларининг тахминан ярмини яхлит грант сифатида молиялаштиради. Маблағларнинг иккинчи ярмини эса университет марказларининг ишидан, ўқишга тўланган ҳақдан, рақобатбардош лойиҳа ечимларини амалга оширишдан олинган даромадлар, айрим шахсларнинг эҳсонлари ва ҳоказолар ташкил этади. Бу даромадларнинг барчасидан университет ўз ихтиёрига қараб фойдаланиши, тежаб қолиши, навбатдаги йилга ўтказиши мумкин.

Таълим олувчилар кўп сонли ташкилотлардан, шу жумладан Япония стипендия жамғармасидан молиявий ёрдам олишлари мумкин. Турли давлат муассасалари ва жамоат ташкилотларидан мадад олувчи мазкур жамғарма талабаларга фоизсиз қарз бериш ва кам фоизли (3% гача) кредитлаш амалиётини кенг қўллайди. Фоизсиз кредитлар барча даражадаги таълим олувчиларга берилиши мумкин. Кам фоизли кредит университетлар, кичик коллежларнинг талабалари, магистрлик дастурлари ва махсус тайёрлов мактабларининг тингловчилари учун мўлжалланган. У ёки бу турдаги стипендиал кредитлар ўқув юрти маъмурияти томонидан тавсия этилган таълим олувчиларгагина берилади.

9.4. Жаҳонда таълим тизимларини ислоҳ қилишга нисбатан асосий ёндашувлар.

Олий таълим тизимини ислоҳ қилиш ёки такомиллаштириш жараёнлари кўпгина мамлакатларга хос. Табиийки, улар барча мамлакатларда бир хилда

амалга оширилмайди. Бу мамлакатлар ижтимоий-иқтисодий ва сиёсий шароитлари, ечаётган муаммоларига кўра фарқ қилади. Шунга қарамай, бу жараёнларда муайян умумий жиҳатларни кузатиш ва уларнинг маълум мамлакатдаги таълим тизимларига ва унинг иқтисодий ривожланиш даражасига боғлиқлигини аниқлашга ҳаракат қилиш мумкин.

Сўнгги 15-20 йил мобайнида ривожланган мамлакатларда таълим харажатлари муттасил ўсиб бораётир. Мазкур сиёсат ушбу гуруҳ давлатларига 16-18 яшаргача бўлган барча болаларга текин (давлат) ўрта таълимини таъминлаш ва олий таълим базасини сезиларли даражада кенгайтириш имкониятини берди.

Ҳозирги вақтда ривожланган мамлакатларда ўрта мактаблар битирувчиларининг тахминан 33% олий ўқув юртларида таҳсил олишни давом эттирмоқдалар, АҚШда бу рақам 44 гача, Японияда эса – 40% гача етади. натижада жамиятда умумий олий таълимга ўтиш эҳтиёжи шаклланмоқда ёки шакллана бошламоқда.

Олий таълим тизими жадал суръатларда кенгайиши бюджетдан ташқари молиялаштиришнинг қўшимча манбаларини топишни талаб этади. Бюджетдан молиялаштириш ҳажмларининг ўсиши оқсаётган шароитларда олий ўқув юртлари фаолиятини молиялаштиришнинг қўшимча маблағларини жалб қилиш амалиёти кенгаяди. Чунончи, давлат университетларида таълим олиш харажатларини талабалар (оилалар) томонидан қисман қоплаш ҳажми кенгаяди, таълим кредитлари бериш ривожланади, нодавлат инвесторлар (фирмалар, фондлар ва ш.к.)ни жалб қилиш фаоллашади, ўқув юртлари контрактларга мувофиқ бажарувчи илмий тадқиқот ишлари ва бошқа ишлар улуши кўпаяди.

Янги саноатлашган мамлакатларнинг таълим тизимлари ўта фаоллиги билан тавсифланади ва иқтисодий ва ижтимоий модернизация воситаси, технологик ривожланиш элементи сифатида амал қилади. Айни шу сабабли асосий урғу касб-ҳунар таълими бошланғич ва ўрта даражалари мақсадли тайёрлов тизимларини ташкил этишга берилади. Мазкур тизимлар ҳал қиладиган асосий вазифа мамлакатга сиртдан келаётган замонавий технологиялар ва асбоб-ускуналарга самарали хизмат кўрсатишга қодир бўлган юқори малакали ишчи кадрларни тайёрлашдан иборат. Бу йўлдан амалда Жанубий Корея, Тайвань, Сингапурни ва Осиё-Тинч океани минтақасидаги бошқа мамлакатларни иқтисодий модернизация қилиш жараёнида фойдаланилди. Технологик ривожланишнинг юксак ва барқарор даражасига эришгач, бу мамлакатлар олий таълим соҳасида олға сакраш, охир-оқибатда жаҳон иқтисодиётида юксак мавқега эришиш учун замин яратдилар.

Олий таълимнинг очиклик даражаси ҳам ошиб бормоқда. Олий таълим тизимида давлатнинг роли ҳал қилувчи тус олмоқда. Айнан давлат олий маълумотли мутахассисларни тайёрлашни молиялаштиради. Давлат томонидан молиялаштиришдан ва таълим соҳасига нодавлат маблағларини

жалб қилишни рағбатлантиришдан ташқари, жаҳоннинг энг яхши университетларида мутахассислар тайёрлашга давлат томонидан ҳақ тўлаш амалиёти кенг қўлланилмоқда.

9.5. Олий таълим тизимида халқаро ҳамкорлик.

Олий таълим муассасалари профессор-ўқитувчиларининг малакасини ошириш, бу борада хорижлик мутахассислар билан тажриба алмашиш, ўқув-режа ва дастурларни модернизациялаш ва такомиллаштириш масаласига алоҳида эътибор қаратилмоқда.

Таълимни ривожлантиришга йўналтирилган хорижий техник ёрдам ҳажми ўтган даврда 500 млн. доллардан ошиб кетди. Осиё тараққиёт банкининг 290 млн. доллар маблағи Жанубий Корея ҳукуматининг 110 млн.дан ортиқ, Жаҳон банкининг 33 млн., ОПЕК фонди, Саудия фонди, Ислонд тараққиёт банкининг 42 млн., Германия ҳукуматининг “КфВ” банки орқали йўналтирилган қарийб 20 млн. ва бошқа донорларнинг 100 млн. доллардан ортиқ ёрдами кўрсатилди. Президентимиз Ислон Каримов таъкидлаганидек, “Бизнинг мамлакатимизда амалга оширилаётган Дастур - бу бошқа моделларни қандайдир такрорлаш ёки улардан нусха кўчириш эмас, аксинча, биринчи навбатда, ривожланган демократик давлатларда тўпланган тажрибани ўзида мужассам этган ва айни пайтда шиддат билан ўзгариб бораётган ҳозирги замон талабларини ҳисобга олган ҳолда ишлаб чиқилган дастурдир⁵⁴”.

Олий ўқув юртларида кадрлар тайёрлаш, таълим тизimini ислоҳ қилишнинг жаҳонда тан олинган, тажрибада исботланган 4 та модели мавжуд. Булар АҚШ, Франция, Германия ва Япония мамлакатларининг моделларидир. Улар, гарчи, умумий қоида ва йўналишлар бўйича бир-бирига яқин бўлса-да, лекин мавжуд мамлакатларнинг ҳозирги иқтисодий, ижтимоий-сиёсий ҳолати, миллий хусусиятлари ҳамда фуқароларнинг яшаш шароитидан келиб чиқиб, фарқ қилади. Масалан, Япония таълим тизимида «Оила» омилига катта эътибор берилган. Америка ёки Францияда эса маҳаллий шароитдан келиб чиққан ҳолда пуллик мактаблар жорий этилган. Лекин айрим мамлакатларда ўзини оқлаган ва самара берган моделларни ўзга давлатлар учун тўғридан-тўғри қўллаб ёки татбиқ этиб бўлмайди. Шунинг учун ҳам ривожланган мамлакатлар тажрибалари чуқур ўрганилиб, миллий ҳамда Ўзбекистон республикасига хос бўлган хусусиятлар, шароитлар инobatга олинган ҳолда кадрлар тайёрлаш тизимининг янги модели ишлаб чиқилди. Кадрлар тайёрлаш миллий моделининг асосий таркибий қисмлари: шахс, давлат ва жамият, узлуксиз таълим, фан ва ишлаб чиқариш тизимлари яхлит маърифий-тарбиявий, ижтимоий-маънавий иерархияси (ҳукмронлиги)нинг узвий муштараклигидан ташкил топган.

⁵⁴ Халқ сўзи, 2012 йил 18 феврал

Республика олий таълим тизимининг университет ва институтларини Халқаро таълим институти билан ўқув-услубий, илмий, амалий ва уларни малакаларини ошириш бўйича алоқаларини кучайтириш зарур. Халқаро таълим институти 1919 йилда ташкил топган бўлиб унинг асосий вазифаси олий таълим йўналишида мамлакатларнинг олий ўқув юртлари билан ҳамкорлик муносабатларини ўрнатиш уларга академик эркинликни ташкил этиш, халқаро таълим йўналишида мутахассислар тайёрлаш ўқитувчиларни малакаларини ошириш, халқаро даражада илмий ишларни чоп этиш вазифаларини оширади. Шу билан бирга халқаро конференцияларни, ахборот марказларини ва олий таълим йўналишида маслаҳат хизматларини кўрсатади. Халқаро таълим институтининг асосий вазифаси юқори даражада профессорўқитувчиларни 250 таълим дастурлари асосида малакаларини оширишни таъминламоқда. Ҳозирги кунгача 175 мамлакатлардан 18000 киши ўз малакаларини оширишга эришдилар. Халқаро таълим институтининг 6 қитъада 19 филиали 1400 ҳамкорлари ва аъзо ташкилотлари, 42500 та иштирокчилари, 200 та дастури 183 мамлакатда мавжуд. Умуман дунёда институтнинг 19 офиси бўлиб Гонконг, Венгрия, Мексика, Россия, Тайланд, Вьетнам, Украина, Миср, Хитой, Индонезия ва Эфиопияда ва бошқа мамлакатларда жойлашган

10 БОБ. ОЛИЙ ТАЪЛИМ ТИЗИМИДА МАРКЕТИНГНИ БОШҚАРИШ

10.1. Бозор иқтисодиёти шароитида маркетингнинг асосий йўналишлари ва уни ривожлантириш.

Бозор муносабатларига ўтилиши, бюджетдан молиялаштиришнинг етарли эмаслиги олий ўқув юртларини бюджетдан ташқари маблағларни қидириш билан шуғулланишга мажбур этади.

Олий ўқув юртида тижорат фаолияти қуйидаги асосий шакллarga эга бўлиши мумкин: ишлаб чиқариш, лойиҳалаш, илмий ва ўқув фаолияти. Уларни ривожлантириш ва техник жиҳатдан қўшимча жиҳозлаш олий ўқув юртининг бухгалтерия ҳисоби ва хўжалик тизимларини янгилаш ва такомиллаштиришни талаб этади.

Пулли таълим хизматлари ҳам давлат олий ўқув юртларига бюджетдан ташқари қўшимча даромадлар келтиради.

Олий ўқув юртида тижорат фаолиятининг ривожланиши унинг етарли миқдордаги ресурслари (илмий-педагогик кадрлар ва моддий-техника базаси), шунингдек кўрсатилаётган хизматларга аҳолининг тўловга қобилиятли талаби билан қувватланиши лозим.

Ҳозирги замон таълимининг иқтисодий ҳолати “таълим” ва “бозор” тушунчаларининг ўзаро нисбати ҳақида мулоҳаза юритишга мажбур этади. Бизнингча, бунинг асосий сабаблари қуйидаги омиллар билан белгиланади:

1. Давлат олий ўқув юртида ўқув жараёни ва олий ўқув юрти фанини етарли даражада молиялаштиришга қодир эмас. Кўпгина олий ўқув юртлари молиялаштиришнинг ўз манбаларини қидиришларига тўғри келади.

2. Олий ўқув юртининг тижорат фаолияти талабалар, ўқитувчилар ва ходимларда бозор мотивациясини тарбиялашга кўмаклашади.

Бозор шароитлари одамлар психологиясини ўзгартиради: меҳнатга кўпроқ ҳақ тўланадиган ишда ишлашни хоҳловчи ўқитувчилар улуши кўпаяди; одамлар ўз меҳнатининг сифатини яхшилашга, янги ғояларни илгари суришга ва ҳоказоларга ҳаракат қиладилар.

Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида”ги Қонунига мувофиқ олий ўқув юртининг тижорат фаолиятини ривожлантириш учун янги кенг имкониятлар очилмоқда.

Олий ўқув юрти асосий фаолиятига зиён етказмасдан ўзини ўзи молиялаштиришнинг қуйидаги қўшимча манбаларидан фойдаланиши мумкин:

1. Олий ўқув юрти ҳузурида Васийлик кенгаши, факультетлар ва кафедралар ҳузурида эса – хайрия фондлари ташкил этиш.
2. Истикболли йўналишларда тижорат асосида талабаларни тайёрлаш.
3. Чет эллик талабалар ва аспирантларни тайёрлаш.
4. Иккинчи ихтисосликни олиш учун пулли таълимни ташкил этиш.
5. Олий ўқув юрти ўқитувчилари томонидан тайёрланган ва шу ерда нашр этилган ўқув-услубий адабиётларни сотиш.
6. Абитуриентларни тайёрлаш.
7. Талабаларнинг тижорат фаолиятини ривожлантиришга ёрдам бериш.
8. Илмий-тадқиқот секторининг тижорат фаолияти.
9. Талабалар, ўқитувчилар ва аҳолига чет тилларини ўргатиш.
10. Факультетлар, кафедралар негизида тижорат тузилмаларини ташкил этиш.
11. Товарлар сотиш ва пулли хизматлар кўрсатиш бўйича тижорат фаолияти.
12. Бинолар, асбоб-ускуналар, спорт иншоотларини ижарага бериш.
13. Ортиқча ускуналар ва ҳисобдан ўчирилган мол-мулкни сотиш.
14. Грант олиш учун танловларда иштирок этиш.
15. Таълим хизматлари марказини ташкил этиш.

16. Лицензион фаолият ва б.

Олий ўқув юрти иқтисодий сиёсатининг муҳим шартлари қуйидагилардан иборат:

1. Ўзини ўзи қисман молиялаштиришга ўтиш – олий ўқув юрти барча бўлинмаларининг муқаррар фаолияти.
2. Олий ўқув юрти бюджетига қўшимча маблағларни жалб қилиш борасидаги фаолиятнинг асосий йўналишлари (ўқув, илмий-тадқиқот, ишлаб чиқариш ва б.)ни ривожлантириш.
3. Олий ўқув юрти бюджетига қўшимча маблағларни фаол жалб қилишдан ҳар бир ўқитувчи ва ходимнинг моддий манфаатдорлиги.
4. Маъмурият (ректорат) ўқув-ишлаб чиқариш мажмуасининг моддий-техника базасини ривожлантириш ва мустаҳкамлашга кўмаклашувчи янги тижорат тузилмаларини ташкил этишга ёрдам бериши.
5. Фаолиятнинг барча йўналишларида ишлашга талабаларни жалб қилиш.
6. Очилаётган янги ихтисосликлар, кўп даражали тайёрловни жорий этиш ва ўқув жараёнини ташкил этиш ҳисобига олий ўқув юртининг рақобатбардошлик даражасини ошириш.
7. Касб-ҳунар тайёргарлигини чуқурлаштириш, ходимлар малакасини ошириш ва уларни қайта тайёрлаш.
8. Энг янги технологиялар ва илмий маҳсулотни ишлаб чиқаришга жорий этиш.
9. Халқаро алоқаларни ва ташқи иқтисодий фаолиятни ривожлантириш.
10. Олий ўқув юртининг молиявий ресурсларидан оқилона фойдаланиш.
11. Пулли таълимни ривожлантириш.

Олий ўқув юрти ва ўқув-илмий, ишлаб чиқариш тижорат тузилмалари ўртасида қўшимча маблағларни жалб қилишга доир ўзаро муносабатлар ҳамда ҳисоб-китоблар тартиби махсус низомлар ёки шартномалар билан белгиланади.

Бюджетдан ташқари асосий ўқув ва илмий фаолиятига чет эллик талабаларни пулли асосда ва шартнома асосида ўқитиш, қўшимча пулли таълим хизматлари кўрсатиш, хўжалик шартномаларига мувофиқ илмий фаолият билан шуғулланишни киритиш мумкин.

Таълим муассасалари ўз уставида назарда тутилган тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланишлари мумкин:

- таълим муассасасининг асосий фондлари ва мол-мулкани реализация қилиш ва ижарага бериш;
- товарлар, асбоб-ускуналар билан савдо қилиш;
- воситачилик хизматлари кўрсатиш;
- бошқа (шу жумладан таълим) муассасалар ва ташкилотлар фаолиятида ўз улуши билан иштирок этиш;
- акциялар, облигациялар, қимматли қоғозлар харид қилиш ва уларга даромадлар (дивидендлар, фоизлар) олиш;
- даромад келтирувчи бошқа хил операцияларни амалга ошириш.

10.2. Маркетинг фаолиятини ташкил этиш принципилари.

Ҳозирги вақтда жаҳонда кенг тарқалган “маркетинг” тушунчаси бозорни эгаллаш билан боғлиқ фаолиятни англатади.

Кўпчилик маркетингни товарларни сотиш билан боғлайди. Аммо сотиш тизимининг вазифаси харидорни ишлаб чиқарилган маҳсулотни харид қилиш лозимлигига ишонтиришдан иборат бўлса, маркетинг фаолияти истеъмолчига нафақат бугун, балки эртага ҳам керак бўлган товарларни ишлаб чиқариш ва сотиш ҳамда хизматларни кўрсатишни назарда тутати.

Маркетинг – бозор муаммоларини ечишга нисбатан комплекс ёндашув. У товар ҳаракатининг барча босқичларини – эҳтиёжларни ва товарга бўлган талабни ўрганиш, ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш дастурларини ишлаб чиқишдан сотувдан кейинги хизмат кўрсатишни ташкил этиш ва янги товарларга бўлган эҳтиёжларни шакллантиришга қадар қамраб олади.

Маркетингнинг бош қондаси – истеъмолчига амалда зарур бўлган маҳсулотни ишлаб чиқариш, унга ўз эҳтиёжларини аниқлашга ёрдам бериш, истеъмолчини тўлақонли қондирадиган маҳсулот ва хизматларга талабни шакллантириш.

Яна бир муҳим хусусият: маркетингни бирон-бир битта ҳўжалик соҳасига, масалан, савдога киритиш мумкин эмас. У бозорнинг барча субъектларини қамраб олади, унинг методлари эса комплексда қўлланилган ҳолдагина самара беради ва аниқ таърифланган пировард натижага қаратилган ягона стратегик мўлжалга эга бўлади.

Содда қилиб айтганда, маркетинг – бозор фаолиятини пухта ўйлаб ташкил этиш. У қуйидаги асосий йўналишларни ўз ичига олади:

- эҳтиёжлар ва талабни таҳлил қилиш, ўрганиш ва прогноз қилиш;
- бозорда ўз ўрнини топиш, сотувларнинг эҳтимол тутилган даражасини аниқлаш;
- товарни ишлаб чиқиш ва уни ишлаб чиқаришни ташкил этиш;
- нархни белгилаш;
- реклама;
- сотувни ташкиллаштириш ва рағбатлантириш.

Маркетинг ёндашуви асосида бозорни самарали бошқариш кам харажат билан кўп даромад олишни таъминлашга қаратилган ахборот йиғиш, бозор тадқиқотларини ўтказиш, рекламани ташкил этиш, сотув операцияларини амалга ошириш ва хизматлар кўрсатишни англатади.

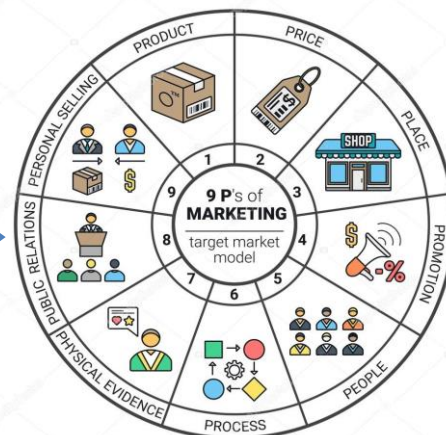
Маркетинг-микс 7П – маркетингларга маркетинг мажмуасини ишлаб чиқишга ёрдам берувчи машҳур схема. У маркетинг дастури билан қамраб олиниши лозим бўлган тўрт соҳани кўрсатади:

- **Продуст** – эътиборни тортиш, харид қилиш, фойдаланиш ёки истеъмол қилиш учун бозорга таклиф қилиниши, бирон-бир эҳтиёжни қондириши мумкин бўлган ҳар қандай нарса. Жисмоний объект, хизмат, шахс, жой, ташкилот ёки ғоя бўлиши мумкин.

- **Присе** – мижоз маҳсулот ёки хизматни қўлга киритиш ёки ундан фойдаланиш устунликларига алмаштирувчи пуллар ёки бошқа бойликлар миқдори.
- **Промотион** – муайян тоифадаги мижозларга маҳсулот ёки хизмат, унинг афзалликлари ҳақида хабар берувчи ва харид қилишга оғдирувчи ҳаракатлар.
- **Пласе** – корхонанинг маҳсулот ёки хизматни муайян тоифадаги мижозлар учун очиқ қилишга қаратилган барча ҳаракатлари.

1981 йилда Бумс ва Битнер хизматлар соҳасида маркетинг концепциясини ишлаб чиқиш жараёнида маркетинг-миксни қуйидаги уч П билан тўлдиришни таклиф қилдилар:

- **Пеопле** – хизматни кўрсатиш жараёнида бевосита ёки билвосита иштирок этувчи барча одамлар, масалан, ходимлар ва бошқа мижозлар.
- **Просесс** – хизматни кўрсатишни таъминловчи таомиллар, механизмлар ҳамда ҳаракатлар кетма-кетлиги.
- **Пҳйсисал эвиденсе** – хизматни кўрсатиш амалга оширилаётган шароит, муҳит, муайян тоифадаги мижозларга маҳсулот ёки хизмат, унинг афзалликлари ҳақида хабар берувчи ва харид қилишга оғдирувчи ҳаракатлар. Хизматни илгари суриш ва кўрсатишга ёрдам берувчи моддий предметлар.



Кенгайтирилган **маркетинг-микс 9П** аста-секин 7П ни сиқиб чиқаради, чунки хизматлар соҳасининг хусусиятларига кўпроқ мос келади. Маркетинг-микс қўшимча қисмларининг учаласи ҳам дастлабки тўрт қисм каби корхонанинг ташқи тавсифларига эмас, балки корхона ишининг ички омилларига тегишли. Маркетинг-микс 7П корхонада юз бераётган воқеалар маркетинг билан бевосита боғлиқ эканлигини кўрсатади. Корхонанинг ички параметрларини синчковлик билан кузатиш ички маркетингнинг бош вазифаси ҳисобланади, лекин у эътиборни қаратиш лозим бўлган нарсаларни оддий санаб ўтиш ўрнига улар билан қандай ишлаш кераклигини кўрсатади.

Ўқув юртида маркетинг ва ПР. Умуман олганда маркетинг – бу ташкилот мақсадларига эришиш учун истеъмолчиларнинг талаблари ҳақидаги ахборотга асосан товарлар ишлаб чиқариш ва сотиш ҳамда хизматлар кўрсатишни тартибга солувчи фаолият.

Турли мамлакатларда маркетинг концепцияси ўз хусусиятларига эга. Масалан, АҚШда асосий вазифа – потенциал харидорни кўндириш ва ишонтириш. Японияда маркетинг концепцияси истеъмолчининг истакларини қондиришга қаратилади. Америкача шиор – “Сотувчилар гапирсин”, японча шиор – “Товарлар ва хизматлар ўзи учун гапирсин”.

Маркетинг товарлар ва хизматлар билангина чекланмайди. Одамлар ҳам маркетинг объектлари бўлиши мумкин. Айни ҳолда олий ўқув юртларининг битирувчилари маркетинг объектлари ҳисобланади.

Олий ўқув юрти маркетинги ўзига хос хусусиятларга эга. Таълим хизматлари бозори олий ўқув юртларидан тегишли бозорга оид хулқ-атворни талаб этди. Бу хулқ-атвор олий ўқув юрти ўз таълим маҳсуллари ва хизматлари рекламасини фаоллаштиришидан бошланади.

Маркетинг соҳасидаги ютуқ ва камчиликлар таҳлили ўқув ва кўникмаларни икки таркибий қисмга ажратиш мумкинлигини кўрсатади:

- ўз товарини профессионал билиш;
- харидор психологиясини билиш.

Ҳар қандай иқтисодиётда барча ташкилотлар фаолияти ўзаро боғланиши лозим. Бозор – бу механизм. Унинг ёрдамида сотувчилар ва харидорлар ўзаро муносабатларга киришади ва бизнесни амалга оширади. Бизнес – инсоннинг унга пул топиш ва даромад олиш имкониятини берувчи мавжудлик усулигига эмас. Лексик жиҳатдан бизнес – даромад келтирувчи ҳар қандай иш, касб-кор. Кенг маънода бизнес – унинг барча иштирокчилари ўртасидаги даромад олиш, фирма, корхонани ривожлантиришга қаратилган муносабатлар йиғиндиси.

Ҳозирги вақтда ПР фанининг мазмунига берилган кўп сонли таърифлар мавжуд. Кенг маънода *публик рилейшнз* коммуникациялар ҳақидаги фан бўлиб, унинг мақсади индивид ва гуруҳ, гуруҳ ва жамият ўртасида ўзаро ишонч муҳитини яратишдир. У жамоатчилик фикрига информацион таъсир кўрсатиши билан тавсифланади.

Публик рилейшнз – менежмент воситаси. Унинг асосий стратегияси – ишончни яратиш. Унинг аудиторияси аниқ чегара ва манзилларга эга эмас.

ПРнинг асосий вазифаларил ташқи ва ички коммуникациялар соҳасида ётади. 80% гача жойни эгалловчи ташқи коммуникациялар оммавий ахборот воситалари билан коммуникациялар соҳасида ётади. Бу турли манбалар ва адабиётларни муттасиз кузатиш, уларда номақбул маълумотлар пайдо бўлган ҳолда дарҳол тегишли чоралар кўриш, эълон қилиш учун ўз материалларини тайёрлаш, матбуот конференцияларида иштирок этиш, маъмурият номидан иш кўришни назарда тутати.

Ички коммуникацияларнинг мақсади ташкилотда ўзаро ишонч ва ҳамкорлик муҳитини яратишдир.

10.3. Таълим менежментида реклама психологик имкониятларининг таҳлили.

Реклама (лотинча - қичқирмоқ) бу бирор корхона, маҳсулот, хизмат тури, ижтимоий фаолиятнинг бирор турини оммалаштириш мақсадида қилинган ишдир. Шу мақсадда реклама ўша корхона ёки ижтимоий фаолиятининг бирор-бир маҳсулотига ёки хизмат турига кенг жамоатчиликнинг эътиборини жалб этади. Яхши ташкил этилган реклама бозор талабини олдиндан кўра билиш ва бозор шароитидан харидорлар оқимини бошқара олиш имконини беради. Рекламанинг асосий вазифаси - махсус ахборотлардан фойдаланиб маҳсулот, хизмат турлари ва уларнинг харид қилиш жойи ҳақида ахборот беришдир. Лекин рекламанинг вазифаси фақат бу билан чегараланиб қолмайди. Унинг ўзига хослиги шундаки, реклама ахборотни тарғибот ва ташвиқот билан бирга олиб боради. Шундай қилиб, фаол реклама ахборот берувчи ва айна вақтда ишонтирувчи, маълум мақсадга йўналтирувчи бўлиши лозим. Шу турдаги реклама талабни маълум йўналишга солади, уни бир турдаги хизмат ва маҳсулотдан бошқасига кўчиради, талабларни очади ва харидорнинг ниятларига таъсир қилади. Реклама ишлаб чиқарувчи, савдо ва харидор ўртасида тижорат ахборот алмашишига имкон беради.

Маркетинг коммуникациялари мажмуида реклама энг муҳим элемент ҳисобланади. Реклама – истеъмолчиларга изчил таъсир кўрсатиш тизими. У бозорда товарнинг ҳаракатини шакллантиради ва тартибга солади. Реклама жамият ҳаётини акс эттиради, унинг ижтимоий кўзгуси ҳисобланади. Реклама турлари жуда ранг-баранг. Бу унга вазиятга тез мослашиш ва мазкур даврда айниқса ўринли бўлган шакл-шамойилни касб этиш имкониятини беради. Рекламани тақиқлаш мумкин эмас. Шу боис ундан мумкин қадар самарали фойдаланишни билиш керак.

Таълим хизматлари рекламасида баъзан информативлик эмоционалликдан устун келади, мақбул жамоатчилик фикрини яратиш вазифалари эса амалда ечилмайди. Айна ҳол реклама далилларини тузиш билан бу ерда интеллект ва заковатни эмоциялардан устун қўйишга одатланган одамлар шуғулланиши билан изоҳланса керак. Аммо улар таълим хизматлари рекламаси адресатларининг кўпчилиги, айниқса ёшлар учун эмоциялар сермазмун ахборотдан кам аҳамиятга эга эмаслигини ёдда тутишлари керак.

Замонавий реклама аллақачон глобал даражага чиққан, унинг кўпгина манбалари (энг аввало электрон ахборот воситалари) эса миллий чегара билмайди. Бу реклама хабарлари сифатига қўйиладиган талабларни янада кучайтирган. Реклама сифатининг пастлиги ҳавога совурилган пуллардан

бошқа нарса эмаслиги, боз устига, улар салбий самара беришига кўпгина реклама берувчилар амалда ишонч ҳосил қилганлар.

Сифатсиз рекламанинг салбий самараси таълим хизматлари бозорида айниқса бўртиб намоён бўлади. Хато ва камчиликлар билан берилган реклама эълони реклама берувчининг билим ва маданият савияси пастлигидан далолат беради ва таълим хизматларини харид қилишдан воз кечиш учун жиддий омил ҳисобланади.

Олий ўқув юртининг реклама эълони нима? *Реклама эълони* – ҳар қандай босма нашрда маълум ҳақ эвазига берилиши мумкин бўлган, оммани у ёки бу маҳсулот ёки хизматни харид қилишга чақирадиган хабар. Бу тавсиф таълим соҳасидаги рекламага ҳам тўла тегишли.

Таълимга оид реклама одатдаги мурожаат шаклига эга бўлади. Унда олий ўқув юртининг номи, таълим хизматлари, ихтисосликларнинг турлари, фойдаланувчи олиши мумкин бўлган фойда кўрсатилади.

Олий ўқув юрти реклама эълони (модули)нинг одатдаги вариантини мисол тариқасида кўриб чиқамиз.



Министерство образования Российской Федерации
**РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

Лицензия Минобрнауки № 24Г-0258

Ректор - академик Ю.Н. Афанасьев

Вековые традиции - современные технологии

РГГУ готовит по специальностям:

История Политология Документоведение Историко-
архивоведение Связи с общественностью Социальная
антропология Прикладная информатика Защита
информации Психология Филология Лингвистика
Журналистика Искусствоведение Культурология
Социология Философия Музеология Дизайн
Юриспруденция Мировая экономика Экономическая
теория Государственное и муниципальное управление
Антикризисное управление Менеджмент организации
Религиоведение

Государственный диплом. Отсрочка от армии.

*Крупнейшая вузовская библиотека России. Справочно-
информационный центр – медиатека. Уникальный
учебно-художественный музейный комплекс.*

Современные мультимедийные компьютерные классы.

*Служба содействия занятости выпускников. Свободный
доступ в Internet. Общежитие. Студенческое Internet-
кафе.*

Приемная комиссия: тел. 973-40-16, 973-40-17

Лицейские классы: тел. 923-56-61

Подготовительные курсы: тел. 921-94-76, 923-93-64,
923-56-61

Управление аспирантурой и докторантурой: тел. 250-
63-79

Управление платных образовательных услуг: тел. 250-
66-25

**Институт повышения квалификации и
переподготовки специалистов:** тел. 250-63-08

Адрес: 125267, Москва, Миусская площадь, дом 6, улица
Чаянова, дом 15,

ст. метро «Новослободская»

Справки: (095) 250-63-36, 250-69-65 (круглосуточно)

www.rsuh.ru E-mail: rsuh@rsuh.ru

РГГУ – ЭТО УМНОЕ ПРОСТРАНСТВО

Реклама эълони уч базавий комбинация: сарлавҳа, асосий реклама матни ва акс садо-жумладан таркиб топади.

Босма реклама учун сарлавҳа энг муҳим элемент ҳисобланади. У ўқувчи эътиборини тортишга хизмат қилади. Сарлавҳага олий ўқув юртининг логотипи, номи, слоган ва “олий ўқув юрти қуйидаги ихтисосликлар бўйича тайёрлайди”, “Сизни таклиф қиламиз”, “қабул эълон қилинади” кабилидаги мурожаат қиради. Айни ҳолда “РГГУ қуйидаги ихтисосликлар бўйича тайёрлайди”.

Сарлавҳанинг роли реклама мавзусини эълон қилишдан иборат. Дэйвид Огилви қайд этишича, сарлавҳани ўқийдиган одамлар сони матни ўқувчи одамлардан сонидан беш баравар кўпроқ. Бу таълим рекламасига айниқса хос. Ўқувчиларнинг аксарияти сарлавҳалар, олий ўқув юртлирининг номларига қараб эълонни ўқиш ёки ўқимаслик масаласини ўзи учун ҳал қилади. Мазкур сарлавҳа информатив типга мансуб.

Сарлавҳадаги матн тузилиши ва мазмуни фойдаланилган коммуникатив техникага боғлиқ бўлади. Одатда, таълим хизматларини реклама қилувчи хабарда у олий ўқув юрти брэндини ўз ичига олади. Мазкур реклама вариантида слоган ва машҳур шахс исми мавжуд.

Асосий матнда таклиф қилинаётган маҳсулотлар, таълим хизматлари санаб ўтилади. Баъзан таълим хизматлари уларнинг муҳимлик даражасига кўра муайян кетма-кетликда келтирилади. Асосий реклама матни ихтисосликлар номи, таълим хизматлари, уларни кўрсатиш шартларини ҳамда уларнинг афзалликларига урғу берувчи қўшимча ахборотни ўз ичига олади.

Реклама матнининг охирида, одатда, истеъмолчиларга таклиф, улар мазкур хизматлардан қаерда ва қай тарзда фойдаланишлари мумкинлиги кўрсатилади.

Матн акс садо-жумла билан тугайди: “РГГУ – бу ақлли макон”.

Мазкур реклама матнида ишлатилган айрим бошқа элементлар тавсифига ҳам қисқача тўхталиб ўтамиз. Таълимга оид реклама эълонларининг деярли барчаси квадрат ва тўғри тўртбурчак шаклида бўлади. Бу конструкция реклама мутахассисларининг эмас, балки босма нашрларнинг талабидир.

Киритмалар ва рамкалар. Киритма – рамка ичига олинган матн қисми. Рамкалар кўпинча матн майдонига киритилади ва контраст ранг билан ажратилади.

Логотиплар – реклама берувчи номининг график тасвири. Шиорлар ва слоганлардан асосан сарлавҳаларда фойдаланилади.

Реклама матнларини безашда шрифтлар ҳам муҳим роль ўйнайди. Ажратиб кўрсатувчи шрифтлар ва матн шрифтлари фарқланади. Ажратиб кўрсатувчи шрифтлар катталиги ва қалинлиги билан тавсифланади. Улар сарлавҳаларда, логотипларда, гапдаги бирон-бир муҳим сўз ёки жумлага алоҳида урғу бериш талаб этиладиган бошқа элементларда ишлатилади.

Реклама матнини тузиш, иллюстрацияларни тайёрлаш ва умумий макет устида ишлаш – ижодий ёндашувни талаб этувчи ҳар хил фаолият турлари.

Олий ўқув юрти рекламасини жойлаштириш медиарежага мувофик амалга оширилади. Реклама бўйича менежер у айниқса яхши самара бериши мумкин бўлган оммавий ахборот воситаларини танлайди.

Истеъмолчилар бозорини сегментлашнинг психологик жиҳатлари. Бозорни сегментлаш – маркетингнинг муҳим воситаларидан бири. Сегментлашнинг мақсади – бутун бозорда кучни беҳуда сарфлаш ўрнига бозорнинг айрим сегментларига мумкин қадар кенг кириш. **Бозор сегменти** – муайян белгига кўра бирлаштирилган истеъмолчилар, потенциал харидорлар гуруҳи.

Бозор сегментининг асосий кўрсаткичлари:

1) *сегмент ҳажми* – истеъмолчилар сони;

2) *сегмент сизими* – товарни реализация қилишнинг эҳтимол тутилган ҳажми.

Самарали сегментлаш ва сегментни тўғри танлаш шартлари:

- истеъмолчилар ўртасидаги фарқлаш;
- сегмент сизимининг катталиги;
- истеъмолчилар учун рекламанинг очиклиги;
- рақобатни ҳисобга олиш (рақиблар ва уларнинг товарларини ўрганиш).

Бозорнинг қамров даражасини танлашнинг уч ечими фарқланади:

- 1) оммавий маркетинг – кенг истеъмол бозорига қараб мўлжал олиш.
- 2) сегмент учун ишлаш (сегментлаш) – ноёб товар ишлаб чиқарувчиси сифатида бозорга чиқиш.
- 3) бир нечта сегментга ишлаш – турли номдаги товарлар ишлаб чиқаришга қараб мўлжал олиш.

Истеъмолчиларнинг белгиларига кўра сегментлашда тўрт асосий гуруҳ фарқланади:

- 1) Ижтимоий-иқтисодий (демографик) белгилар – ёш, жинс, oilанинг катта-кичиклиги, касб, иш жойи, маълумот, дин, миллат.
- 2) Географик белгилар – мамлакат, минтақа, шаҳар ёки қишлоқ.
- 3) Психографик белгилар – ижтимоий қатлам (тўқлик даражаси), яшаш услуби, шахсий фазилатлар.
- 4) Хулқ-атвор белгилари – янги товарга мослашиш жараёнининг муддати, хариднинг тасодифийлик даражаси, доимий мижоз мақоми, тоқарга бўлган эҳтиёж, рекламага муносабат.

Таълим хизматлари маркетингида ўтказилган тадқиқотлар асосида стратегия ишлаб чиқилади. У, масалан, бозорни, унинг улуши, сегментини қамраб олишни, бозорда илгари эгалланган мавқени сақлаб қолишни назарда тутиши мумкин. Маркетинг инфратузилмаси: инсон ва техника ресурслари, коммуникациялар даражаси, маркетинг муҳитининг хусусияти ҳам ҳисобга олинади.

10.4. Илмий-техника фаолияти маркетинги.

Мамлакатимизда илмий ва илмий-техникавий фаолиятни амалга ошириш, илмий-техникавий ва инновацион ривожланишни таъминлаш учун қулай шарт-шароитларни яратишда мавжуд молиявий ва моддий ресурслардан самарали фойдаланишни таъминлаш бўйича кенг кўламли ишлар олиб борилмоқда.

Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Давлат бюджети маблағларидан илмий-амалий ва инновацион лойиҳалар ҳамда ишланмаларни молиялаштириш учун қарийб 800 миллиард сўм ажратилиб, уларнинг натижаларига кўра илмий-тадқиқот ва олий таълим муассасалари томонидан 700 дан ортиқ ихтиро патентлаштирилди.

Шу билан бирга, иқтисодиётнинг жадал ривожланиши мамлакат илмий-тадқиқот ва олий таълим муассасаларининг илмий ва илмий-техникавий

фаолияти натижаларини тижоратлаштиришда мавжуд салоҳиятдан янада тўлиқ фойдаланиш заруратини тақозо этмоқда.

Илмий-техникавий интеллектуал фаолият соҳасида маркетингни қўллаш имкониятлари ва хусусиятлари тўғрисидаги масала лозим даражада тўлиқ ва муфассал ёритилмаган.

Малакали мутахассис тайёрлашнинг ўзига хос мураккабликлари мавжуд. Бунинг учун профессор-ўқитувчи соҳа амалиётидаги энг сўнгги янгиликлардан бохабар бўлиши, хорижий тилни яхши билиши, умуман, ўз устида мунтазам ишлаши керак. Ўқув материаллари ҳам замон шиддатига мос равишда такомиллаштирилиши лозим.

Фан индивидуал ижод, фикрлар эркинлиги чекланган шароитда ривожлана олмайди. Илмий меҳнат демократик хусусият касб этади. Турли фикрларни таққослаш таклиф қилинаётган схемалар ва ечимларнинг янгилик даражасига баҳо бериш учун кенг имкониятлар яратади.

Илмий ихтиролар олимлар обрўсини ошириб, мамлакат нуфузига ҳам ижобий таъсир кўрсатади. Энг муҳими, улар жамиятнинг иқтисодий ва ижтимоий вазифаларини самарали ечиш учун зарур шарт-шароитлар яратади. Илмий тадқиқотлар жараёнига ноўрин аралашини янги илмий натижаларга эришишга монелик қилади, илмий-техникавий ва ижтимоий-иқтисодий тараққиёт йўлига тўсиқ бўлади.

Жаҳон амалиёти фаннинг ҳолати ва самарадорлиги асосан иқтисодиётга боғлиқ бўлишини тасдиқлайди. У илмий-техникавий тараққиётнинг устувор йўналишларини белгилайди, фанни таъминлаш ва илмий изланиш натижаларини амалга татбиқ этишнинг базавий моддий-техникавий имкониятларини яратади.

Ҳозирги вақтда мавжуд илмий тадқиқотларни ташкил этиш ва илмий изланиш натижаларини рағбатлантириш тизими давр талабларига жавоб бермайди. Унинг жиддий камчиликлари: ташкилий тузилмаларнинг авторитар-бюрократик тизими, олим меҳнатига ҳақ тўлашнинг мазкур меҳнат натижалари билан алоқасининг сустлиги, диссертацияларни тайёрлаш ва ҳимоя қилишда расмиятчилик ва ҳ.к.

Маркетинг принципларини фанда ва илмий-техникавий ижодда қўллаш илмий-техникавий ғоялар ва ишловлар нархига баҳо беришга ҳар томонлама асосли ёндашувни талаб этади. Тармоқ фанлари хўжалик ҳисобига ўтиши ва турли ижодий марказлар ташкил этилиши нархларни баҳолашнинг аҳамиятини айниқса оширади.

Илмий маҳсулот (илмий-техникавий ижод натижалари)нинг ўзига хос хусусияти шундаки, у гўё қийматга эга бўлмайди. Бу ерда қиймат жиҳатидан ҳисоблаш қийин бўлган элементлар тизими иштирок этади. Асосий элементлар – илмий, техникавий ва ижтимоий-иқтисодий фойдалилик ҳамда илмий маҳсулотдан фойдаланишдан манфаатдор бўлганларнинг шу пайтдаги тўлов қобилияти.

Миллий дастур ижросини таъминлаш чора-тадбирларидан бири таълимнинг фан ҳамда ишлаб чиқариш билан интеграцияси таъсирчан механизмларини ишлаб чиқиш ва амалиётга жорий этиш таълим сифатини оширишга хизмат қиладиган муҳим омилдир. Шу боис Европа ва ривожланган бошқа барча давлатларда таълим сифатини оширишда фан ва ишлаб чиқариш интеграцияси масаласига жиддий эътибор қаратиб келмоқда. Мамлакатимизда ҳам таълим сифатини оширишда инновацион корпоратив ҳамкорликни асосий омил сифатида фойдаланишга эътибор кучайди. Шунинг учун кадрлар тайёрлашнинг учинчи босқичида таълим сифатини ошириш ва унда инновацион корпоратив ҳамкорликнинг роли, унинг халқаро тажрибасини ўрганиш ҳамда илғор хорижий тажрибадан фойдаланиш бўйича тавсиялар ишлаб чиқиш долзарб масаладир. Фан ва ишлаб чиқаришнинг интеграцияси ҳамда ўзаро ҳамкорлиги масаласини тадқиқ этиш хорижий олимлар томонидан ўрганилиб келинмоқда. Лекин улар тадқиқотлари билан танишиш мазкур масалага турли ёндошув ва қарашлар мавжудлигини кўрсатади. Моддий маҳсулотдан фарқли равишда олий таълим маҳсулотини тайёрлаш жараёни ва унинг сифатини аниқлаш жуда кўп ўзига хос хусусиятларга эга.

Олий таълимда инновацион корпоратив ҳамкорликнинг таълим сифатига таъсирини баҳолаш ва ушбу механизмдан самарали фойдаланиш йўллариини белгилашга оид тавсиялар бериш мақсадида аввало таълим сифати тушунчаси мазмуни тўғрисидаги қарашларни ўрганиш зарур. Таълим сифати, унинг мазмуни ва инновацион корпоратив ҳамкорлик тўғрисидаги қарашларни ўрганиш асосида таълим сифатини яхшилашдаги ролини оширишга оид таклиф ҳамда тавсиялар ишлаб чиқиш мамлакатимизда таълим-тарбия соҳасидаги ишлар бўйича белгиланган устувор вазифалар мақсадга мувофиқдир.

10.5. Таълим муассасаси имиджи менежменти.

Маркетингда имидж (имаге – образ, кўзгудаги акс) деганда ташкилот, унинг маҳсулот ва хизматлари образи, обрўси, улар ҳақида истеъмолчилар фикри тушунилади.

Имидж турли объектлар: инсон, товар, ташкилот, давлатга хос бўлиши мумкин. Имиджни шакллантириш изчил амалга оширилиши мумкин. Бу ҳолда имидж бўйича мутахассислар (имиджмейкерлар) керакли сифатларни атайлаб кучайтирадилар ва номақбул сифатларни сусайтирадилар. Имидж уч даража: ташқи қиёфа, руҳий хоссалар ва ижтимоий хусусиятлар кўрсаткичларини ўз ичига олади.

Таълим муассасаси имиджи – ўқув юртининг муайян ижтимоий гуруҳлар вакилларига психологик таъсир кўрсатувчи образи. Изчил яратилган имидж ўқув юртининг хусусияти ва фаолият мақсадларига қараб тузиладиган тизимни ташкил этади. Мазкур тизим элементлари қаторига ўқув юртининг машҳурлиги ва обрўсини, инновацион имкониятларини,

таълим дастурларининг нуфузини, олий ўқув юртининг реклама сиёсатини, хорижий алоқаларнинг ривожланиш даражасини, молиявий таъминланганликни, рақобатбардошлик даражасини киритиш мумкин. Ҳар бир элемент ўз мезонлари ва кўрсаткичларига эга.

Ҳар қандай раҳбарнинг иш хусусияти ҳамкасблар, қўл остидаги ходимлар билан муттасил мулоқот қилишдан иборат. Шу сабабли раҳбарнинг муҳим вазифаси – яхши имиджни шакллантиришни ўрганиш.

Имидж бўйича мутахассислар – имиджмейкерлар раҳбар имиджининг уч элементини ажратадилар:

- 1) шахсий тароват – у доим раҳбар ўз касбий фаолиятида муваффақиятга эришишига кўмаклашади;
- 2) ахлоқий фазилатлар – киришимлилиқ, гапга усталиқ;
- 3) ўз-ўзини тақдим этиш техникаси – ўз билимлари, кўникмалари ва тажрибасидан фойдаланиб ўзини яхши томондан намойиш эта билиш.

Менежер фаолиятининг хусусияти унинг ташқи қиёфасига жиддий талаблар қўяди. Ташқи қиёфа – муваффақиятга эришиш йўлидаги биринчи қадам. Аммо энг муҳим омил – раҳбарнинг индивидуаллиги.

Янги шароитда фақатгина янги илм захираларига менежерлик асослари тўғрисидаги билимларга эга бўлганларгина раҳбарлик қила олишига ҳеч ким итак келтирмаса керак. Раҳбар - бу оддий унвон эмас, бу истеъдод. Раҳбар бозор шароитида янгилик яратувчи, ижодкор ва инсоний омилларни эътиборга олувчи бўлиши керак.

Раҳбар шахси тушунчасини таҳлил этар эканмиз, унга хос хусусиятларни уч гуруҳга бўлиб ўрганиш таклиф қилинади:

1. Биографик тавсиф.
2. Қобилият.
3. Шахс хислатлари.

Раҳбар шахсининг биографик жиҳатларига унинг ёши, жинси, ижтимоий иқтисодий мавқеи ва маълумоти киради. Аниқланишича, Япония йирик компаниялари **раҳбарларининг ўртача ёши** 63,5 бўлса, шу тоифа америкалик раҳбарларнинг ёши 59 да экан. Раҳбарнинг улуғ ёши ҳақида гапирар эканмиз, нафақат унинг биологик жиҳати, балки ижтимоий томони, ҳаётий тажрибасини ҳам назарда тутишимиз керак. “Қари билганни пари билмас”, деб халқимиз бежиз айтишмаган. Лекин, ишлаб чиқаришга замонавий технологиянинг кириб келиши уларни ўзлаштиришда маълум маҳоратни талаб қилади. Шу жиҳатдан олганда, ёш раҳбар кўпинча ташкилотга илғор технология ва тезкорлик олиб кирувчи омил сифатида қабул қилинади.

Таниқли олима Ф.Денмарк тадқиқотлари асосида шундай хулосага келдики, бошқарув соҳаларида муваффақиятга эришишда сезиларли **жинсий тафовутлар** кузатилмас экан. Аёл ва эркак менежерларнинг бошқарув фаолиятидаги фарқ шундан иборат эканки, аёллар жамоадаги инсоний муносабатларга кўпроқ эътибор берадилар. Шахснинг кўпгина ишчанлик

фазилатлари жинсий мойилликлар билан эмас, балки ижтимоий қадриятлар, характердаги хусусиятларга асосланади. Бир қатор тажриба натижалари яна бир бошқа маълумотларни ҳам беради. Раҳбарлик даражаси қанчалик юқори бўлса, эркак ва аёл раҳбар ўз услубларида шунчалик қарама қарши жинс хусусиятларини намоёиш этадилар. Эркак раҳбар эркакка хос хислатдан ташқари аёлга хос айрим фазилатларни ҳам бошқарув амалиётида қўллашни кўрамиз: кўнгилчанлик, нозик дидлик, интуиция. Ўз навбатида аёллар ҳам эркакларга хос сифатларни ўз фаолиятларида қўллайдилар: мустаҳкам ирода, қатъийлик, фаоллик, тиришқоқлик.

Ҳаёт тажрибаси ва унинг бошқарув фаолиятида намоён бўлиши икки асосий масала орқали таҳлил қилинади. Биринчидан, юқори бўғин раҳбари учун бошқарув тажрибаси зарур, шунингдек, улардан ҳаётий тажрибага эга бўлиш ҳам талаб қилинади. Иккинчидан, ўрта бўғин раҳбарида ўз соҳаси бўйича камида уч йиллик тажриба бўлиши лозим.

Ўқув юртининг яхши имиджи мавжудлиги унинг рақобатбардошлигини белгиловчи муҳим омил ҳисобланади.

Таълим хизматларини ташкил этишнинг технологик асослари. Республикамизда таълим хизматлари бозорининг шаклланиб бориши малакали мутахассисларга талабнинг ошишини таъминловчи восита ҳисобланиб, мутахассисларнинг касбий тайёргарлиги эса уларнинг бозордаги мавқеи орқали баҳолана бошланди. Бундан келиб чиққан ҳолда юзага келаётган янги ижтимоий-иқтисодий шароитларга битирувчиларда кўникмаларни ҳосил қилиш мақсадида олий таълим муассасалари янги стратегияларни ишлаб чиқишлари зарур бўлмоқда. Бу борада олий таълим муассасалари билан ишлаб чиқариш корхоналари ўртасида ўзаро манфаатли, инновацион корпоратив ҳамкорлик алоқаларини ўрнатиш асосий вазифадир. Шунга кўра, инновацион ривожланиш шароитида таълим хизматлари бозорини самарали шакллантириш алоҳида аҳамият касб этади.

Таълим хизматлари ҳар қандай товар сингари реал амал қилади, яъни жами мавжуд ва потенциал харидорлар ҳамда товар сотувчилари сифатида тушунилади. Бу жараёнда таълим хизматлари бозори ўзида асосий хўжалик субъектлари (алоҳида шахслар, уй хўжаликлари, корхона ва ташкилотлар, давлат) томонидан таълим хизматларига талаб ва уларга турли ўқув юртлари томонидан таклиф ўртасида ўзаро таъсир этувчи бозорни намоён этади. Бу соҳада бозор муносабатлари қатнашчилари таркибида таълим хизматларини ишлаб чиқиш ва истеъмолчилардан ташқари иш билан бандлик хизмати, хусусий меҳнат биржалари, ўқув юртларини рўйхатга олиш, лицензиялаш ва аккредитациялаш органлари, таълим жамғармалари, ўқув юртлари ҳамда корхоналар ассоциациялари, ихтисослашган таълим марказлари каби воситачиларнинг кенг доираси киради. Таълим жараёнини ресурс таъминоти бўйича қўллаб-қувватлаш таълим хизматларини сотишни ташкил этишда иштирок этиш, ахборот билан таъминлаш, маслаҳатлар бериш функцияларини бажариши мумкин.

Бундан ташқари, таълим хизматлари бозорининг фарқли жиҳати таълим тизимини давлат томонидан бошқаришнинг аҳамияти ҳамда ижтимоий-иқтисодий ва ташкилий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хослигида намоён бўлади.

Таълим хизматлари бозорида реализация қилинадиган товарлар ва хизматлар бир қанча ўзига хос иқтисодий ва ижтимоий хусусиятларга эга. Биринчидан, улар нисбатан арзон бўлади. Иккинчидан, уларнинг ассортименти олий ўқув юртининг ўқиш ёки иш жараёнида юзага келувчи эҳтиёжлари ва ахлоқий принциплари билан чегараланади (масалан, алкоғолли маҳсулот, тамаки маҳсулотларини сотиш тақиқланади). Олий ўқув юртлари хизматлар соҳаси объектлари билан таъминланганлик нормативлари қуйидаги хусусиятлар билан тавсифланади. Биринчидан, ҳозирги вақтда норматив база физкультура-спорт иншоотлари, клубларнинг бинолари, умумий овқатланиш корхоналари, тиббий хизмат кўрсатиш хоналари учун ишлаб чиқилган. Бу нормативлар олий ўқув юртларини лойиҳалаш учун мўлжалланган ва ижтимоий инфратузилмани ривожлантиришнинг қуйи чегараси ҳисобланади. Ижтимоий инфратузилманинг ривожланиш даражасига баҳо бериш учун бу кўрсаткичлар етарли эмас. Бизнинг назаримизда, норматив база энг аввало ижтимоий инфратузилма муассасаларини кадрлар билан таъминлаш нормативлари билан тўлдирилиши лозим. Иккинчидан, хизматлар кўрсатувчи объектларнинг майдонлари, улардаги ўринлар сонини белгиловчи нормативларни нафақат кундузги бўлим талабалари, балки барча таълим олувчилар (докторантлар, аспирантлар, стажёрлар, малака ошириш тизими тингловчилари) ва олий ўқув юртида ишловчиларни ҳисобга олиб қайта ишлаш тавсия этилади. Учинчидан, ижтимоий инфратузилманинг ресурслар (моддий-техника) базасини ривожлантиришни белгиловчи нормативларга эга бўлиш мақсадга мувофиқдир.

Сегментлар ўртасидаги фарқлар принципи сегментлашни амалга ошириш натижасида бир-биридан фарқ қиладиган истеъмолчилар гуруҳлари олинниши лозимлигини англатади. Акс ҳолда сегментлашнинг оммавий маркетингдан фарқи қолмайди. Бизнинг ҳолда олий ўқув юртлари ходимлари ва талабаларининг бошқа истеъмолчилардан фарқи шундаки, улар кўп вақтни бир ҳудудда ўтказадилар, асосан олий маълумотга эга бўладилар ёки уни олишга ҳаракат қиладилар, ҳозирда ёки келажакда хўжаликнинг муайян тармоғига мансуб бўладилар ва ҳ.к.

Сегментда истеъмолчиларнинг ўхшашлиги принципи конкрет товарга харидор муносабати нуқтаи назаридан потенциал истеъмолчиларнинг бир хиллигини назарда тутди. Мазкур принцип шунда ифодаланадики, олий ўқув юртлари ходимлари ва талабалари ўз иш ёки ўқиш жойида муайян товарлар ва хизматларни истеъмол қилишга мажбурлар.

11 БОБ. ОЛИЙ ЎҚУВ ЮРТИДА ТАЪЛИМ-ТАРБИЯ ЖАРАЁНИНИ ЛОЙИХАЛАШ ВА БОШҚАРИШ БОСҚИЧЛАРИ

11.1. Давлат таълим стандартлари таълим-тарбия жараёнини лойиҳалаш ва бошқаришнинг янги тури сифатида.

Билим, ўқув ва кўникмалари, яъни малака даражаси ишлаб чиқариш талабларига жавоб берувчи профессионал кадрларни тайёрлаш ва танлаш муаммолари узок йиллардан бери ўзининг долзарб аҳамиятини сақлаб келмоқда. Мазкур соҳада иш кўриш ва тартибга солишнинг янада самаралироқ ва ишончлироқ ёндашувларини яратиш амалга жорий этиш зарурияти ҳозирги замон жамиятининг ижтимоий-иқтисодий муаммоларини ечишда инсон капиталининг тобора ўсиб бораётган аҳамияти билан белгиланади. Бундай муаммоларга ишлаб чиқаришни янгилаш суръатларини

янада жадаллаштириш, миграция жараёнларининг кучайиши, янги глобал хавфлар (экология муаммолари, терроризмга қарши кураш ва б.) киради.

Профессional стандартлар – муайян ишни ёки касбий вазифаларни бажариш учун зарур бўлган билимлар, уқув ва кўникмалар, тажриба, кадриятлар тизими ва шахсий фазилатларга қўйиладиган талабларни белгиловчи ҳужжатлар ҳозирги вақтда мутахассислар томонидан меҳнат ва таълим соҳаларининг барқарор ва самарали ўзаро алоқасини яратиш, инсон ресурсларидан оқилона фойдаланилишини таъминлаш ва охир-оқибатда жамиятнинг барқарор ривожланишига кўмаклашиш имкониятини берувчи воситалардан бири сифатида қаралади.

Таълимда давлат стандарти нима?

Таълимни стандартлаштириш инсониятнинг ижтимоий онгида рўй берган туб ўзгаришлар туфайли келиб чиққан заруратдир. Иқтисодий аҳволи ва тараққиёт даражаси турлича бўлган давлатларда яшовчи барча кишиларнинг фикрлаш даражасини иложи борида бир хил ҳолатга келтириш эҳтиёжи пайдо бўлди. Бу ҳолат таълим стандартлари деб аталмиш тушунчани юзага чиқарди.

Стандарт – таълимда яратилган меъёрий режа, дастур, дарсликларни ўзлаштириш эквиваленти, яъни таълим мазмунини ўзлаштириш даражасидир. Стандартни ишлаб чиқишда талабани ҳаддан ташқари зўриқтириб юбормаслик талабларига рия қилиш, яъни у ўқувчи ёшига мос, уни бажаришга қурби етадиган даражада бўлиши керак. Албатта, таълим олувчининг қизиқиши, хоҳиши, эҳтиёжи ҳисобга олиниши лозим. Давлат ва жамият таълим муассасалари олдига муайян ижтимоий буюртмалар қўяётган экан, ўша муассасалар томонидан тайёрланадиган кадр эгаллаши лозим бўлган ижтимоий сифатларнинг минимал чегарасини ҳам кўрсатиб бериши табиийдир. Таълим олувчилар эгаллаши лозим бўлган билим, кўникма ва маънавий сифатларнинг энг қуйи миқдори илмий асосларда белгилаб берилган расмий педагогик ҳужжат - давлат таълим стандарти ҳисобланади.

Бундан кўриниб турибдики, ДТС назорат воситаси, айтилиши вақтда, таълим муассасаларида кўзланган кўрсаткичларни қўлга киритиш учун зарур бўлган шароитни белгилаш ўлчови ҳамдир.

Давлат таълим стандартларининг *икки асосий вазифасини* алоҳида таъкидлаб кўрсатиш мумкин. Бундай стандартлар ўқувчиларга бериладиган таълим мазмунининг *мажбурий минимумини* ҳамда битирувчиларнинг тайёргарлик даражасига қўйиладиган талаблар мажмуасини белгилаб беради. Таълим мазмунининг мажбурий минимуми ўқув дастурлари ва дарсликларда тўлиқ ўз ифодасини топиши шарт. Битирувчиларнинг тайёргарлик даражасига кўра ўқувчи муайян босқичда эгаллаши шарт бўлган билим, кўникма ва малакаларининг минимал миқдори белгиланади.

Таълим стандарти таълимнинг мақсади, қиммати, унинг мазмуни ва натижаси (тайёрлов даражасига бўлган талаб), таълим-тарбия программавий хусусияти, таълим жараёнининг тузилиш тархи, унинг мақсадга эришиш

даражасини босқичма-босқич ва якуний диагностикасига мўлжалланган кўлам ҳамда вақтини, таълим ва маълумотлилиқ даражасини белгилайди.

Кадрлар тайёрлаш миллий моделига мувофиқ ДТС ишлаб чиқиш тамойилларининг асосийлари бўлиб қуйидагилар ҳисобланади:

- гуманитарлаш ва инсонпарварлаш;
- назарийлаштириш (фундаментализация); умумтаълимий ва касбий тайёрлов;
- таълим – касбий программа долзарблиги;
- талабаларнинг академик зарбдорлиги;
- фанлар қисмлари ва гуруҳларнинг уйғунлиги;
- мустақил давом эттириш имкониятларини кенгайтириш;
- сифатнинг кўп босқичли назорати.

Таълимни *гуманитарлаштириш* таълим олувчиларда дунёни тўла тасаввур этиш, юксак маънавият, маданият ва жаҳон миқёсидаги тафаккурни шакллантиришга йўналтирилган. Кадрлар тайёрлаш миллий моделида қайд этилган вазифаларни бажариш, фақат фан, техника ва технологиядагина эмас, балки табиатшунослиқ, фалсафа, этика, эстетика, тарих, сиёсатшунослиқ, ҳуқуқ, иқтисод, экология ва ҳ.к.ларга замонавий ютуқлар асосида ДТСлар ишлаб чиқиш орқали кўзда тутилади. Ҳозирги замон мутахассиси кенг гуманитар билимга эга бўлиши лозим. Бу унинг маънавият ва маданиятини белгилайди.

Таълимни *инсонпарварлаштириш* инсонни олий ижтимоий қадрият бўлиб етиштиришга, унинг қобилиятини очиш, турли-туман таълимий эҳтиёжини қондириш, умуминсоний қадриятлар устуворлигини таъминлаш, инсон ва атроф муҳит муносабатидаги уйғунликка эриштиришга йўналтирилган. Таъкид этилган масалаларни ҳал этиш ДТСларда инсон омилини ҳисобга олган ҳолда фанлар ўқув дастурини ишлаб чиқиш ва жорий этиш орқали ҳал этилади.

Таълимни *назарийлаштириш* олий маълумотли кадрлар табиатдаги барча жонивор ва нарсалар, жараён ва ҳодисалар ҳақидаги яхлит тасаввурлари билимнинг илмий усуллари ва тизимли ёндашиш асосида билимни яратиш, олға силжитиш ва ёйишлари мумкин. Мустахассис учун жиддий назарий тайёргарлик кўп илм талаб қилувчи ва инфор­мацион технологияларни ишлаб чиқиш, ўзлаштириш ва самарали тадбиқ этиш учун зарур.

Таълимнинг *узлуксизлиги* унинг ташкилий ва функционал маънодаги узлуксизлигининг асоси ҳисобланади.

Сўнгги 20 йил мобайнида профессионал стандартларни ишлаб чиқиш, такомиллаштириш ва амалга кенг жорий этиш борасидаги фаолият жаҳонда бир неча йўналишларда ривожланмоқда. Биринчидан, стандартларнинг локал тармоқ тизимларидан умуммиллий тизимларни шакллантириш сари ҳаракат юз бермоқда. Бу жараён Австралия, Канада, Буюк Британия, АҚШ, Германия, Япония, Нидерландия, Чили, Малайзия, Филиппин, Туркия, Руминия каби мамлакатларда кузати­лмоқда. Иккинчидан, профессионал

стандартларни шакллантириш ва улардан фойдаланишнинг янгича ёндашувлари ва усуллари ишлаб чиқилмоқда. Улар меҳнат соҳасида ҳам, таълим соҳасида ҳам фаол қўлланилмоқда. Хусусан, таълим соҳасида улар касбий тайёргарлик дастурларини ҳамда касб-ҳунар таълими натижаларига баҳо бериш ва аттестациядан ўтказишнинг янада самаралироқ усулларини ишлаб чиқиш учун замин яратмоқда.

Таълим соҳасида профессионал стандартлардан:

- касбий тайёргарлик дастурларини, касб-ҳунар таълимининг иқтисодиётнинг тегишли эҳтиёжларини қондирувчи барча турларига баҳо бериш, сертификатлаштириш ва аккредитациядан ўтказиш усулларини ишлаб чиқиш;

- турли даража таълим дастурларининг ўзаро алоқасини таъминлаш, касбий тайёргарлик тизимининг яхлитлигини ошириш, бинобарин, ижтимоий-иқтисодий соҳадаги ўзгаришлар тез мослашишга қодир бўлган самарали тизимни яратиш учун фойдаланилади.

Профессионал стандартларни шакллантиришнинг айрим жиҳатларини Буюк Британия мисолида кўриб чиқамиз. Бунда стандартларни ишлаб чиқиш қай тарзда ва қайси тузилмалар иштирокида амалга оширилишига эътиборни қаратамиз.

Буюк Британияда миллий профессионал стандартлар (Национал Оссупатионал Стандардс) ишчи кучи сифатини таъминлаш тизимининг элементларидан бири ҳисобланади. Мазкур тизимга, стандартлардан ташқари, қуйидаги компонентлар киради:

- Тармоқ малакавий кенгашлари (Тармоқ малакаларини ошириш бўйича кенгашлар) (Сестор Скиллс Соунсилс) тизими. Улар иқтисодиётда зарур бўлган билимлар, уқув ва кўникмаларни белгилайдилар ва прогноз қиладилар;

- касб-ҳунар таълими ва касбий тайёрлаш дастурлари. Улар 14 ёш ва ундан катта шахслар гуруҳларини қамраб олади ва турли таълим типларининг алоқасини таъминлайди;

- малакалар мажмуи. У олти даражадан иборат бўлиб, таълим ва касбий тайёрлашнинг мавжуд барча йўллари бирлаштиради;

- автоном коллежлар ва хусусий ўқув юртлари. Улар касб-ҳунар таълими ва тайёрлаш дастурларини амалга оширади, дастурлар мазкур минтақа (ҳудуд) меҳнат соҳасининг талабларига мувофиқ келишини таъминлаш учун минтақавий ташкилотлар ва маҳаллий бизнес билан яқин ҳамкорлик қилади.

Мамлакатда профессионал стандартларни яратиш борасидаги фаолиятни тартибга солувчи ва мувофиқлаштирувчи асосий тузилма Миллий профессионал стандартлар бўйича кенгаш (Тхе Национал оссупатионал стандардс боард) ҳисобланади. У 2003 йилда Лойиҳалар ва стандартлар бўйича гуруҳ ўрнида ташкил этилган. Кенгашга Малакалар ва таълим дастурлари бўйича агентлик (ҚСА), Шотландия малакавий агентлиги (Скоттиш Қуалифисатионс Аутҳоритй (СҚА)), Уэльс малакалар, таълим

дастурлари ва баҳолаш бўйича агентлиги (Куалифисатионс, Суррисулум анд Ассессмент Аутҳоритй фор Валес (АССАС)), Шимолий Ирландия ўқув дастурлари, имтиҳонлар ва баҳолаш бўйича кенгаши (Соунсил фор тхе Суррисулум, эхаминатионс анд Ассессмент (ССЕА) фор Нортхерн Иреланд), Тармоқ малакаларини ривожлантириш бўйича агентлик (ССДА)) вакиллари ва иш берувчиларнинг олти вакили аъзо. Кенгашни иш берувчиларнинг вакилларида бири бошқаради. Профессионал стандартлар ишлаб чиқиш жараёнига раҳбарлик борасидаги кундалик ишни амалга ошириш учун Кенгаш Мувофиқлаштириш гуруҳини ташкил этади. Гуруҳ таркибига малака масалаларини тартибга солувчи тўртала миллий агентлик вакиллари киради.

Кенгашнинг бош вазифаси – мамлакатда амал қилувчи профессионал стандартлар юқори даражада бўлишини, улар жаҳон андозаларига мувофиқ келишини таъминлаш. Кенгаш стандартларни яратиш ва янгилашни танлов асосида молиялаштиришни амалга оширади, стандартлар ишлаб чиқиш лойиҳаларининг бажарилиш жараёнини кузатиб боради ва натижаларни тасдиқлайди. Стандартни бевосита тасдиқлаш (маъқуллаш)ни Миллий профессионал стандартлар бўйича кенгаш номидан иш кўрувчи Мувофиқлаштириш гуруҳи (УК Со-ординатинг Гроуп (УКСГ)) амалга оширади. Мувофиқлаштириш гуруҳига Тармоқ малакаларини ривожлантириш агентлиги раҳбарлик қилади. 2007 йил 1 апрелдан барча миллий профессионал стандартлар Сифат мезонлари (НОС Қуалитй Сритериа) ёрдамида баҳолаш таомилидан ўтади.

Миллий профессионал стандартларни бевосита ишлаб чиқишни тармоқ малакаларини ривожлантириш кенгашлари, бундай кенгашлар ҳали тузилмаган тармоқларда эса – стандартларни ишлаб чиқиш (шакллантириш) бўйича ташкилотлар (стандардс сеттинг бодиес) амалга оширади. Миллий профессионал стандартларни яратиш бўйича лойиҳаларга танловларда кенгашлар ва ташкилотларгина иштирок этишлари мумкин.

Ривожланган мамлакатлар тажрибаси сифатли профессионал стандартларни яратиш, улардан самарали фойдаланиш ва уларни қувватлаш (янгилаш, ривожлантириш) бир қатор муаммоларни ечишни талаб этишини кўрсатади. Чунончи:

- профессионал стандартларни шакллантириш (яратиш) ва улардан фойдаланиш ишига барча манфаатдор тарафларни жалб қилиш, уларнинг ўртасида ваколатларни оқилона тақсимлаш, бунда мазкур жараёнда иш берувчилар иштирок этишига алоҳида эътиборни қаратиш;

- профессионал стандартларни ишлаб чиқиш ва қувватлашнинг уларни ўз вақтида ва сифатли янгилаш имкониятини берувчи ташкилий механизмларини шакллантириш.

Мазкур муаммоларни ечиш йўлларида бири тармоқ кенгашларини тузиш ҳисобланади. Мазкур тузилмалар доирасида иш берувчиларнинг вакиллари профессионал кадрларни тайёрлаш муаммолари хусусида иш берувчиларнинг нуқтаи назарлари ва эҳтиёжларини акс эттирувчи

материалларни шакллантирадилар ва ҳукумат, бошқарув органлари ва касб-хунар таълими муассасаларига тақдим этадилар.

11.2. Таълим сифатини бошқариш.

Ўзбекистонда таълимни ислоҳ қилишнинг бош йўналишларидан бири унинг сифатини оширишдир. Ҳозирги вақтгача таълимнинг сифати муаммосига нисбатан ҳар хил ёндашувлар шаклланган: кимдир бу муаммога бошқарув муаммоси сифатида қарайди, кимдир мутахассисларни тайёрлаш сифати муаммолари тўғрисида сўз юритади, кимдир олий ўқув юртлари учун таълим стандартлари, ўқув дастурлари ва дарсликларининг сифати ҳақида гапиради, кимдир ўқув жараёнини ташкил этиш сифати ҳақида сўз юритади.

Э.М.Коротков фикрига кўра, таълимнинг сифати – бу мутахассиснинг касбий фаолиятни иқтисодиётнинг ҳозирги талабларига мувофиқ самарали амалга оширишга қодирлигини белгиловчи профессионал онг тавсифлари мажмуидир.

Бизнингча, олий таълимнинг сифати (натижа сифатидаги) олий таълимнинг ранг-баранг эҳтиёжлар, мақсадлар, талаблар ва меъёрларга мувофиқлигидир.

Ҳозирги вақтда таълимнинг сифати ўқув юрти ва мамлакат олий мактабининг рақобатбардошлик даражасини белгиловчи муҳим тавсифлардан биридир. Муайян олий ўқув юртида таълимнинг сифати буюртмачига таклиф қилинувчи таълим хизматлари мажмуини ҳам ўз ичига олади.

Сифат муҳим категориялардан бири бўлиб, унга мувофиқ халқаро амалиётда беш асосий йўналиш ажратилади:

- биринчи: таълимнинг сифатини таъминлаш – олий ўқув юртининг нуфузини ошириш, чунки бундай олий ўқув юртининг битирувчиси меҳнат бозорида қулайроқ мавқега эга бўлади;
- иккинчи: таълим стандартларига мувофиқлик;
- учинчи: мижозни қаноатлантирувчи таълимгина сифатли ҳисобланиши мумкин;
- тўртинчи: истеъмолчи сифатни белгилайди ва унинг ҳар қандай истаги бажо келтирилади. Энг муҳими, олий ўқув юрти бунга пул олади;
- бешинчи: олий ўқув жамиятга, ўзи жойлашган минтақага фойда келтиради.

Замонавий рақобатбардош олий ўқув юрти ўз ишининг сифатини бошқаришга қодир тизимга эга бўлиши лозим. Айни шу сабабли жаҳон олий таълим амалиётида сифатни бошқариш тизимларини ишлаб чиқишга катта эътибор қаратилади.

Сифатни бошқариш замонавий тизими қуйидаги элементларни ўз ичига олиши лозим:

ТАЪЛИМ СИФАТИНИ БОШҚАРИШ ТИЗИМИ



Расм 16. Таълим сифатини бошқариш

Таълимнинг сифати бошқариладиган жараён бўлиши лозим. Олий ўқув юрти уч субъект – таълим жараёни буюртмачилари: таълим оловчи шахс, малакали кадрларга муҳтож ишлаб чиқариш ва таълим жараёнининг кафолатчиси саналган давлатга таълим хизматларини кўрсатади.

11.3. Таълим сифатига қўйиладиган талаблар ва олий таълим тизимининг сифатига таъсир этувчи омиллар.

Бозор шароитида хўжалик юритишда таълимга қўйиладиган талаблар ўзгаради – бугунги кунда улар кўп жиҳатдан муайян мутахассисларга бўлган талабни шакллантирувчи иш берувчи томонидан белгиланади. Бу олий ўқув юрти битирувчиси катта ҳажмда касбий билим, уқув ва кўникмаларга эга бўлиши лозимлигини англатади. Уларнинг мавжудлигини тегишли диплом тасдиқлайди.

Таълимнинг сифатини олий ўқув юрти битирувчиси малакасининг иш жойи талабларига мувофиқлиги сифатида тавсифлаш мумкин. Мазкур талаблар Давлат таълим стандартлари билан белгиланади. Мутахассислар тайёрлаш сифатини белгиловчи пировард кўрсаткичлар улар таълим муддати мобайнида ўзлаштирган билимлар, уқув ва кўникмалардир.

Таълимнинг сифати асосан унинг ЎзР “Таълим тўғрисида”ги Қонунида таърифланган мақсади билан белгиланади: шахс ва жамиятнинг профессионал тайёрланган кадрларга бўлган эҳтиёжларини қондириш.

1. *Билимлар ҳажми.* У касбий фаолиятни амалга оширишга мувофиқ келиши лозим. Бунда билимлар миқдори олинган ахборот миқдори эмаслигини тушуниш керак.

2. *Билимлар тузилиши* – турли типдаги билимлар билан фан ва фаолиятнинг турли соҳаларига мансублик нисбати. Билимларнинг унумдорлиги ва амалий қиммати уларнинг уйғунлигига боғлиқ бўлади.

3. *Профессионал фикрлаш услуги*, яъни билимларни бошқариш қобилияти ва улардан амалий фаолиятда самарали фойдаланиш имконияти. Кўпинча битирувчи ўзи олган билимларни амалий фаолият вазифалари билан боғлай олмайди. Бу ерда фикрлаш услуги ҳам ўз таъсирини кўрсатади. У гуманитар ёки технократик, стратегик ёки прагматик, диалектик ёки формал бўлиши мумкин. Фикрлаш услуги – билимларни амалий фаолиятда воқелик талабига мувофиқ бириктира олиш қобилияти.

4. *Вақт омили:* касбий муаммолар ва вазифаларни ечишда вақтни тақсимлаш ва ундан фойдаланиш кўникмаси.

5. *Ролларга нисбатан мўлжални шакллантириш:* муайян фаолият турларигагина эмас, балки маълум ролларга ҳам тайёрлаш. Бунда мутахассис ўз иши ўзгарганида, агар у турли ролларни, масалан, ташаббусчи, бажарувчи, эксперт, маслаҳатчи, ҳакам ролларини бажарса, профессионал функцияларни бажариш учун жавобгар бўлишини назарда тутати.

6. *Иш услубини белгилаш.* Таълим жараёнида мутахассиснинг касбий фаолият ҳақидаги тасаввурларини шакллантиришда устувор омиллар мавжуд бўлиб, улар унинг тафаккуридан мустаҳкам ўрин олади ва кейинчалик унинг иш услубини белгилайди.

7. *Бошқарув қарорларини қабул қилиш кўникмалари* – касбий фаолиятнинг муҳим омилларидан бири. Масалан, қарорлар қабул қилиш жараёни менежердан ўзининг барча касбий билим ва кўникмаларини ишга солишни талаб этади. Бошқарув қарорларини қабул қилиш қобилияти – бу маълум даражада таълим жараёнининг амалий маҳсули.

8. *Бозор вазиятларининг турли шароитларида хулқ-атвор стратегияларини ишлаб чиқиш кўникмалари ва қобилиятлари.* Стратегия – қарорлар ишлаб чиқишгана эмас, балки мақсадлар ва мўлжалларни белгилаш, воқеаларни тушуниш ва олдиндан кўра билиш, асосли бизнес-режани тузиш, керакли стратегияларни танлаш ва шароит ўзгарганида уларни ўзгартириш.

Бошқарув қарорларини ва меҳнат фаолиятининг самарали стратегияларини ишлаб чиқиш кўникмаларига махсус иш ўйинлари ёрдамида баҳо бериш мумкин. Улар бозор иқтисодиёти шароитида мутахассиснинг муваффақиятга эришиш имкониятларини намоиш этади.

11.4. Олий таълим тизимида аттестация ва аккредитациянинг аҳамияти ва уларни ўтказиш механизмлари.

Аттестация – ходим ўз фаолиятини қай даражада самарали амалга оширишига баҳо бериш. Ташкилотда аттестациялар умумий тушунчаси билан бир қаторда Перформансе Ассессмент – натижаларга баҳо бериш, Персоннел эвалуатион – ходимларга баҳо бериш, Персонал Перформансе Аппраисал – шахсий ютуқларга баҳо бериш, Ассессмент – шахсий фазилатларга баҳо бериш атамалари ҳам қўлланилади.

Аттестациянинг мақсади ва мазмуни – битирувчиларни тайёрлаш мазмуни, даражаси ва сифатининг ихтисослик йўналишлари бўйича таълим стандартлари талабларига мувофиқлигини аниқлаш.

Аттестацияни ўтказиш қуйидаги вазифаларни ҳал қилиш имкониятини беради:

- асосий таълим дастури бўйича таълим жараёнининг ҳолати ҳақида аниқ ахборот олиш;
- битирувчиларни тайёрлаш мазмуни ва сифатининг Давлат таълим стандартлари талабларига мувофиқлиги даражасини аниқлаш;
- олий ўқув юрти таркибий бўлинмаларининг таълим фаолиятида ижобий ва салбий жараёнларни аниқлаш;
- аттестация жараёнида аниқланган муаммоларнинг сабаблари ва уларни ечиш йўллари аниқлаш.

Аттестацияни ташкил этиш ва ўтказишда муайян шартларга риоя қилиш лозим. Биринчидан, баҳолаш тизими мумкин қадар объектив бўлиши ва ходимлар томонидан объектив мезонлар сифатида идрок этилиши, аниқ ва тушунарли бўлиши керак. Иккинчидан, баҳолаш натижалари сир тутилиши, яъни ходим, раҳбар ва кадрлар билан ишлаш бўлимигагина маълум бўлиши лозим.

Аттестация жараёнида ходим фаолиятининг турли томонлари, унинг хулқ-атвори, шахсий фазилатларига баҳо берилади.



15-расм. Аттестацион экспертиза кўрсаткичлари

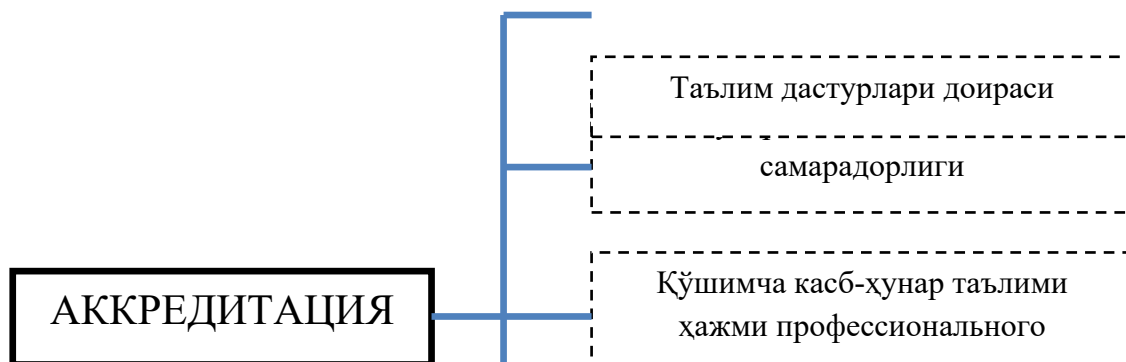
Аттестация олий ўқув юртларида асосий таълим дастурларини тайёрлаш сифатини давлат томонидан назорат қилиш шакли ҳисобланади. У битирувчиларнинг тайёргарлик даражасини оширишни, таълим тизимини молиялаштириш учун ажратилаётган давлат бюджети маблағларидан самарали фойдаланишни назарда тутади.

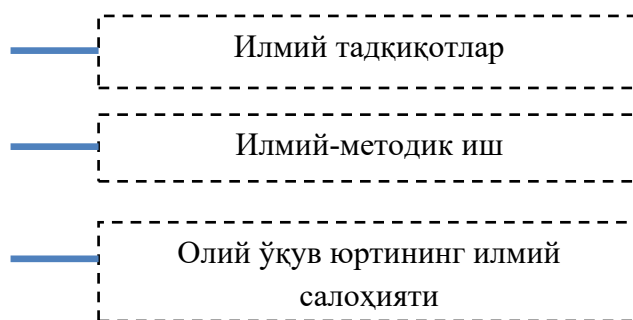
Айрим таълим дастури доирасида олий ўқув юрти фаолиятига таълимнинг сифати нуктаи назаридан ёндашилади. Ташқи аттестацион экспертизани ўтказишда фойдаланиладиган сифат кўрсаткичлари икки гуруҳга ажратилади: 1) таълим муассасаси битирувчиларининг билим, ўқув ва кўникмалари даражасини тавсифловчи сифат кўрсаткичлари; 2) таълим муассасаси томонидан кўрсатиладиган таълим хизматларининг сифат кўрсаткичлари.

Қуйидагилар таълим хизматларининг сифат кўрсаткичлари ҳисобланади:

- давлат таълим стандартининг мавжудлиги;
- олий ўқув юрти норматив ҳужжатларининг таълим тизимидаги қонун ҳужжатлари ва норматив қоидаларнинг талабларига мувофиқлиги;
- таълим дастурларининг тузилиши ва мазмунини баҳолаш;
- ўқув жараёнини информацион-методик таъминлаш даражаси;
- ўқув-лаборатория базасининг ҳолатини баҳолаш;
- ўқув жараёнини ташкиллаштириш даражаси;
- битирувчиларни якуний аттестациядан ўтказиш натижалари;
- кадрлар билан таъминланганлик (фан цикллари бўйича);
- илмий-тадқиқот ишининг даражаси;
- илмий-методик ишнинг даражаси;
- моддий-техника базасини баҳолаш.

Олий ўқув юрти аттестациядан муваффақиятли ўтишини олий ўқув юртида дастлабки тарзда ўтказилган ўз-ўзини аттестация ҳамда олий ўқув юртида таълим сифатини назорат қилишнинг самарали тизими мавжудлиги таъминлаши мумкин.





17-расм. Олий касб-ҳунар таълимини тавсифловчи аккредитация кўрсаткичлари

Аттестация натижаларига мувофиқ олий ўқув юрти аккредитациядан ўтказиш амалга оширилади. Бу тадбирнинг мақсади – олий ўқув юртининг мақомини ва мутахассислар тайёрлаш йўналишлари (ихтисосликлар) рўйхатини белгилаш. Олий ўқув юртининг давлат аккредитацияси унинг фаолиятини бюджетдан молиялаштириш учун асос ҳисобланади.

Олий ўқув юрти асосий касб-ҳунар таълим дастурларини, шунингдек уларни амалга ошириш технологиясини мустақил ишлаб чиқади ва қабул қилади. Олий ўқув юртида давлат таълим стандартлари талабларининг бажарилиши устидан назоратни тест маркази Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги билан ҳамкорликда амалга оширади.

Аккредитация кўрсаткичлари орасида қуйидагилар алоҳида аҳамият касб этади:

- амалга ошириладиган таълим дастурлари доираси;
- мутахассислар тайёрлаш йўналишлари ва ихтисосликлар гуруҳларининг рўйхати;
- касб-ҳунар таълимининг ҳажми ва самарадорлиги;
- қўшимча касб-ҳунар таълимининг ҳажми;
- илмий ва методик иш;
- илмий тадқиқотлар рўйхати ва ҳажми;
- илмий ва методик ишининг унумдорлиги (нашр этилган монографиялар, ўқув қўлланмалари ва дарсликлар сони (грифлари билан), ташқи манбалардан молиялаштириладиган илмий тадқиқотлар ҳажми);
- олий ўқув юртининг илмий салоҳияти ва ўқитувчи кадрларнинг сифат таркиби.

Ташқи экспертиза натижаларига кўра аккредитациядан ўтказиш тўғрисидаги қарорни Аттестация комиссияси қабул қилади. Комиссия қарорида қуйидагилар акс эттирилади:

- аттестацион экспертиза ва кўрсаткичларга баҳо бериш натижаларига кўра олий ўқув юрти аккредитациядан ўтган (ёки ўтмаган) деб топиш тўғрисида хулосалар;
- ўқув юртининг давлат мақомини (типи ва турини) белгилаш;

- олий ўқув юртига қонун ҳужжатларида белгиланган ҳуқуқлар ва ваколатларни давлат номидан муайян муддатга бериш.

Қоидага биноан олий ўқув юртини аккредитация қилиш ҳар беш йилда бир марта ўтказилади.

Ривожланган мамлакатларда таълим муассасасини ва унинг дастурини аккредитациялаш таълим тизимининг ва ўзи хизмат қиладиган кенг жамоатчиликнинг унга *ишонч билдириш* маросимидир. Аккредитация ихтиёрий – ҳукуматга алоқадорсиз (АҚШда) ва мажбурий – ҳукуматга алоқадор (Ғарбий Европа мамлакатларида) бўлиши мумкин. Ҳар икки ҳолда ҳам аккредитациядан ўтказувчи ташкилот тан олиш мезонини белгилайди, мазкур мезонларга таълим муассасалари мувофиқлигини белгилаш мақсадида жойларда текширувлар ташкил этади ва **таълим муассасаси ҳамда унинг тайёрлов дастурларига** аккредитланган мақомини бериш тўғрисида қарор қабул қилади. Бундан ташқари, аттестация ва ўз-ўзини аттестациялаш бир-бири билан турлича муддат ва функциявий боғлиқликка эга. У, норвег маърифатпарвари Тронд Алевик таснифига кўра, *бир вақтда, кетма-кетликда ёки биргаликда* ўтказилиши мумкин.

Бир вақтда (параллел) ўтадиган аттестация ва ўз-ўзини аттестациялашда ташқи идора ҳамда таълим муассасаси ҳар бири ўз баҳосини беради. Текширув сўнгида натижаларни алмашадилар ва уларни қиёслайдилар.

Кетма-кет аттестацияда ва ўз-ўзини аттестациялашда аввал таълим муассасаси ўз фаолиятини баҳолайди, сўнг ташқи идора булардан ўз назоратида асоси сифатида фойдаланади.

Биргаликдаги аттестацияда томонлар баҳолаш жараёни хусусида келишиб оладилар. Бунда манфаатлар турлилиги ва шу билан бир вақтда барча нуктаи назарлар эътиборга олинади. Ҳозирги вақтда кўпчилик ривожланган мамлакатларда аттестация ва ўз-ўзини аттестациялашни кетма-кет ёки биргаликда ўтказишга ҳаракат қилинади, бунда таълим олувчилар ва улар ота-оналари сўровини ўтказишга катта эътибор берадилар.

Ўзбекистонда таълим муассасасини давлат аккредитациясидан ўтказишда Вазирлар Маҳкамаси қошидаги Давлат тест маркази таркибидаги *Кадрлар тайёрлаш сифатини назорат қилиш педагог ходимлар ва таълим муассасасининг аттестациялаш бошқармаси* ўтказган **давлат аттестацияси** кўшиб олиб борилади. Агар таълим муассасаси Вазирлар Маҳкамаси Қарори билан таъсис этилган бўлса, унда у аттестациядан ўтгунига қадар аккредитациядан ўтган ҳисобланади.

Давлат аттестацияси 5 йилда камида бир марта ўтказилади.

Аккредитация ва комплекс баҳо беришни ўтказишнинг мақсадга мувофиқлиги таълимни бошқариш органлари учунгина эмас, балки олий ўқув юртининг ўзи учун ҳам аниқ ва равшан. У таълим муассасалари фаолиятига баҳо бериш жараёнини такомиллаштириш ва оптималлаштириш имкониятини беради ва баҳолаш ва назорат тизимини ривожлантириш учун хизмат қилади.

11.5. Иқтисодий тизимларнинг рақобатбардошлик даражасига таълимнинг таъсири.

Рақобат жамиятнинг иқтисодий ва бошқа соҳаларида юридик ва жисмоний шахсларнинг конфликтли рақобатлашувини англатади. Ҳар қандай жамиятда рақобат корхоналар, ташкилотлар ва фирмалар ўзаро муносабатларининг зарурий шакли ҳисобланади.

Иқтисодий тизимларнинг рақобатбардошлик даражаси кўп сонли омиллар, чунончи: ресурслар, технологияларга инвестициялар мавжудлиги, бизнес муҳитнинг сифати ва ҳоказоларга боғлиқдир. Бунда ўрта муддатли даврда рақобатбардошлик даражаси иқтисодиётнинг тузилишига, тегишли институтларнинг хусусияти ва самарадорлигига, инфратузилманинг сифати ва кенглигига ҳамда миллий тизимнинг самарадорлигига таъсир этувчи бошқа омилларга боғлиқ бўлади. Рақобатбардошлик даражаси давлатнинг маҳсулот яратиш барқарор жараёнига қулайликлар яратувчи иқтисодий-ҳуқуқий муҳитни яратиш қобилиятига кўп жиҳатдан боғлиқдир. Ҳозирги ўзгарувчан технологик дунёда рақобат соҳасидаги устунликлар меҳнат ресурслари сифати ва инсон капиталига инвестицияларга кўп жиҳатдан боғлиқ. Мазкур омиллар таълим (мактаб, ўрта махсус, олий ва олий ўқув юртидан кейинги таълим) воситасида ва ҳар бир инсон ўз профессионал даражасини узлуксиз ошириши йўли билан таъминланади. Сўнгги ўн йилликлар мобайнида ўқимишлилик, билимлардан иқтисодий устунлик сифатида фойдалана олиш турли иқтисодий тизимларнинг рақобатбардошлик даражасини белгиловчи муҳим омилга айланди. Аксарият мутахассислар фикрига кўра, ривожланган таълим тизими рақобатбардошлик даражасини белгиловчи муҳим омиллардан бири ҳисобланади.

Айрим муаллифлар фикрича, таълимга инвестициялар моддий фондларга инвестицияларнинг даромад меъёрига яқин миқдорда самара беради. Иқтисодий тизимларнинг рақобатбардошлик даражасини оширишда таълим ролининг ўсиши бир қанча омиллар билан белгиланади. Биринчидан, жамият ҳаётида ахборот ролининг ўзгариши, хусусан у моддий ресурслар, энергия ресурслари каби стратегик ресурсга айланиши билан. Иккинчидан, стратегик ахборотни тезкорлик билан бошқаришга ва олинган ахборотни билимларга айлантиришга, муттасил таълим олиш ва янги технологияларга мослашишга қодир бўлган мутахассисларга эҳтиёж туғилиши билан.

Менежментни ривожлантириш халқаро институти (Тхе Интернационал Институте Фор Манагемент Девелопмент (ИМД))нинг миллий рақобатбардошлик даражасига баҳо бериш методикасида таълимнинг ривожланиш даражаси инфратузилманинг муҳим кўрсаткичларидан бири сифатида баҳоланади. Таълимнинг ҳолатини ва унинг ривожланиш даражасини тавсифлаш учун ялпи ички маҳсулотда таълим умумий харажатларининг улуши, таълимнинг турли босқичларида таълим олувчилар ва ўқитувчилар сонининг нисбати, саводсизлик даражаси каби параметрлар

билан бир қаторда аҳолининг иқтисодий саводхонлик даражасига экспертлар томонидан берилган баҳолардан ҳам фойдаланилади.

Олий ўқув юртининг салоҳияти унинг ресурслари ва улардан фойдаланишнинг самарадорлик даражаси билан белгиланади. Мазкур салоҳият таркибий жиҳатдан инсон салоҳияти, ўқув-услубий, молиявий-иқтисодий, илмий-инновацион, бошқарув, ижтимоий ва маркетинг салоҳиятиларидан ташкил топади. Олий ўқув юртининг умумий салоҳиятини ривожлантириш, одатда, унинг барча ресурсларидан мумкин қадар тўла фойдаланишга қаратилади. Олий ўқув юртининг рақобатлашиш салоҳияти ташқи муҳит, энг аввало бозордаги рақобат омиллари таъсирида шаклланади. Мазкур салоҳиятнинг ривожланиши олий ўқув юртининг асосий элементлари: фан, ўқув-услубий иш, ижтимоий инфратузилма, маркетинг, бошқарув тизимидаги рақобатда устунликларни белгиловчи омиллар тўпламининг шаклланиши билан боғлиқ (8-расм.).

Олий ўқув юртининг потенциали						
Инсон потенциали	Ўқув услубий	Молиявий иқтисодий	Илмий инновацион	бошқарув	ижтимоий	маркетинг
Олий ўқув юртининг ресурслари						

18-расм. Олий ўқув

салоҳиятининг ўзаро нисбати

юртининг умумий

Келтирилган фактлар таълим соҳасидаги рақобатнинг ҳозирги модели олий ўқув юртининг бозордаги бошқа субъектлар билан очиқ ва узоқ муддатли ўзаро муносабатларига асосланиши лозимлигидан далолат беради.

11.6. Олий ўқув юртида таълим-тарбия жараёнини бошқариш ва лойиҳалаш воситалари.

Педагогик лойиҳалаш – талабалар ва педагоглар, баъзан ота-оналар бўлғуси фаолиятининг асосий жиҳатларини олдиндан ишлаб чиқиш. Лойиҳалаш ҳар қандай раҳбарнинг муҳим функцияларидан бири ҳисобланади.

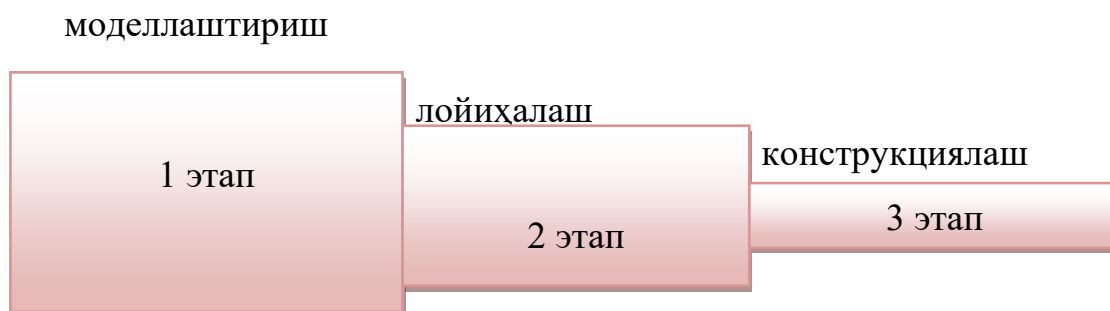
Олий ўқув юртида таълим-тарбия жараёнини лойиҳалаш бўлғуси фаолиятнинг тахмини вариантани яратишни назарда тутди. Олий ўқув юртида лойиҳалаш объектлари:

1. Педагогик вазият.
2. Педагогик жараён.
3. Педагогик тизим.

Педагогик вазият лойиҳалаш объекти сифатида педагогик жараён доирасида ҳар доим мавжуд бўлади. Педагогик вазият – таълим-тарбия жараёнининг таркибий қисми. У мазкур жараённинг муайян даврдаги ҳолатини тавсифлайди. Педагогик вазият таркиби жуда содда. Унга фаолиятнинг икки ёки бир нечта субъекти ва уларнинг ўзаро муносабатлари усуллари киради. Сиртдан педагогик вазият ҳар доим содда, лекин унда эмоциялар, куч-ғайрат мажмуи мужассамлашади. Вазиятнинг мураккаблиги одамларнинг ички маънавий маданияти савияси билан белгиланади. Педагогик вазиятлар стихияли тарзда юзага келиши ёки олдиндан режалаштирилиши мумкин. Ҳар қандай ҳолда улар оқилона ҳал қилиниши лозим.

Таълим-тарбия жараёнини лойиҳалаш уч босқичдан таркиб топади:

- моделлаштириш;
- лойиҳалаш;
- конструкциялаш.



18-расм. Таълим-тарбия жараёнини лойиҳалаш босқичлари

Моделлаштириш (моделни яратиш) – тизимни ёки жараённи яратиш мақсадини (умумий ғоясини) ва уларга эришишнинг асосий йўллари ишлаб чиқиш.

Лойиҳалаш (лойиҳани яратиш) – яратилган моделни янада ривожлантириш ва уни амалда фойдаланиладиган даражага етказиш.

Конструкциялаш – яратилган лойиҳани муайян шароитда реал иштирокчилар томонидан фойдаланиш учун янада муфассаллаштириш.

Таълим-тарбия жараёнини лойиҳалаш шакллари – тизимни, жараёнларни ёки вазиятларни яратиш ва уларнинг амал қилиши тавифланган ҳужжатлар. Уларнинг айримларига тўхталиб ўтамиз:

- Концепция – асосий нуқтаи назар, етакчи ғояни баён этиш шакли. Одатда, концепция замирида илмий тадқиқотларнинг натижалари ётади. Концепциянинг асосий мақсади – назарияни конструктив амалий шаклда баён этиш. Масалан, ўрта махсус касб-хунар таълими концепцияси мазкур таълимнинг республика узлуксиз таълим тизимидаги ўрни ва ролини кўрсатувчи умумий методология принципларини ўз ичига олади. Шунингдек, концепцияга қуйидагилар киради: мақсадлар, вазифалар, принциплар, мўлжалланган тузилма, кадрлар, ҳуқуқлар ва бурчлар, молиялаштириш, моддий-техника ва ўқув-услубий таъминот, бошқарув тузилмасининг тавсифи.

- Режа – тадбирлар рўйхати, уларни амалга ошириш тартиби ва жойи кўрсатилган ҳужжат. Лойиҳалаш жараёнида режалардан жуда кенг фойдаланилади: ўқув режаси, таълим-тарбия иши режаси, дарс режаси ва ҳ.к. Бу режаларнинг ҳар бири ўз вазифаси ва тузилишига эга.

Таълим-тарбия жараёнини лойиҳалаш – бошқарув назарияси ва амалиётида технологияни ишлаб чиқиш механизми.

Таълим-тарбия жараёнини лойиҳалашнинг асосий принциплари:

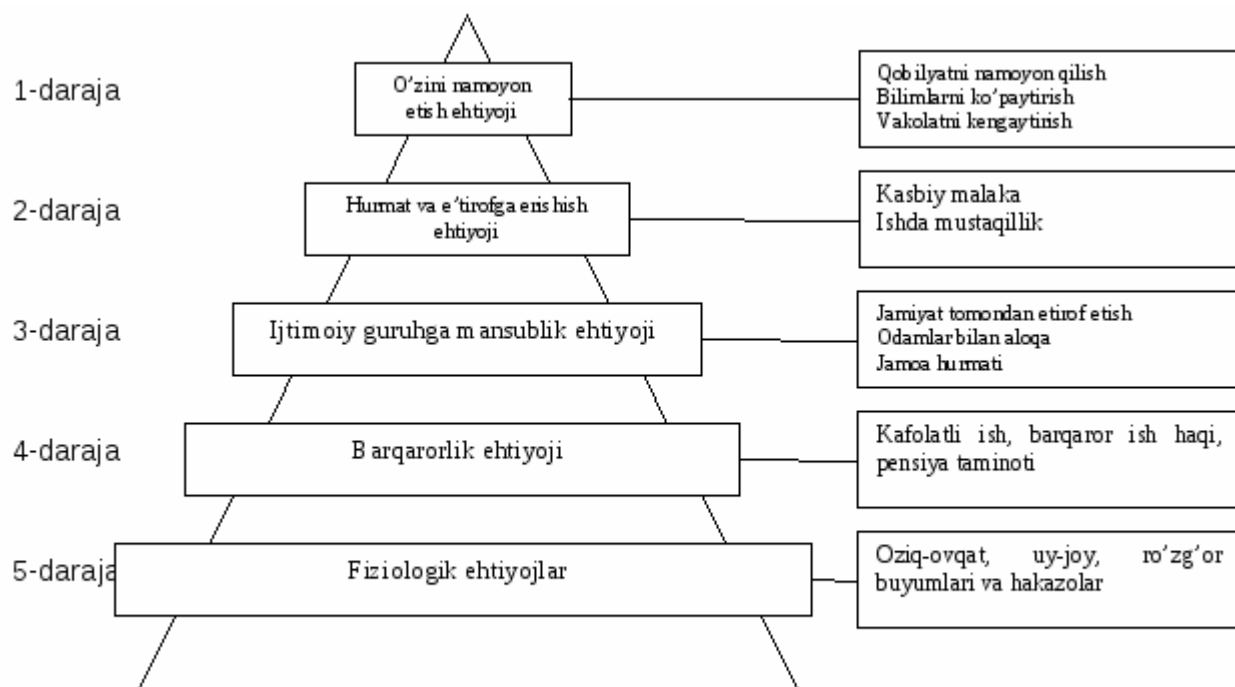
1. Инсонга – тизим ёки вазият иштирокчисига қараб мўлжал олиш принципи. Лойиҳаланаётган тизимлар, жараёнларни ходимларнинг реал эҳтиёжлари, манфаатлари ва имкониятларига бўйсундириш лозим.

2. Лойиҳаланаётган тизимлар, жараёнларнинг ўзини ўзи ривожлантириш принципи уларни фаол, ўзгаришларга, қайта қуришга қодир қилиб яратишни назарда тутди. Бир лойиҳа билан кифояланиш ярамайди, захирада бир нечта лойиҳалар туриши керак.

11.7. Таълим тизимида ходимларни рағбатлантиришнинг турлари.

Инсонни самарали бошқариш йўли уни рағбатлантирувчи омилларни тушуниш орқали ўтади. Бу ташкилотда инсонни бошқариш шакллари ва усуллариининг самарали тизимини ишлаб чиқиш имкониятини беради.

Америкалик психолог Абрахам Маслоу XX асрнинг 40-йилларида илгари сурган назарияга биноан, инсон ўз ички эҳтиёжларини қондириш учун ишлайди. Маслоу фикрига кўра, инсон эҳтиёжларини беш тоифага ажратиш ва уларни пирамида кўринишида акс эттириш мумкин:



9.4-rasm. A. Maslou boyicha ehtiyoj darajalari piramidasi

1. Физиологик эҳтиёжлар – овқат, сув, иссиқлик, бошпана, саломатлик ва инсоннинг яшаб қолишини таъминловчи бошқа омилларга бўлган эҳтиёж.

2. Хавфсизликка бўлган эҳтиёжлар – улар барқарорлик, муҳофаза, тартиб, кўрқувдан холиликни англатади.

3. Ижтимоий эҳтиёжлар – инсон оилага, дўстларга эга бўлиш, гуруҳга, мамлакатга мансуб бўлиш истагини акс эттиради.

4. Ҳурматга бўлган эҳтиёжлар – билимдон, кучли, қобилиятли бўлиш истагида намоён бўлади.

5. Ўз қобилиятларини намоён этишга бўлган эҳтиёжлар – инсон ўз билимлари, қобилиятлари, уқув ва кўникмаларидан тўла фойдаланишга интилиши.

Рағбатлантириш тизими моддий ва номоддий рағбатлантиришни ўз ичига олади. Моддий рағбатлантириш меҳнатга тўланадиган ҳақни ва ташкилот ўз ходимларига берадиган имтиёзлар тизими (ижтимоий пакет)ни ўз ичига олади.

Меҳнатни моддий рағбатлантириш – инсоннинг меҳнатга ҳақ тўлаш даражаси оширилиши, қўшимча ҳақ олиш ва бошқа стимуллардан моддий манфаатдорлигидан фойдаланишга асосланган иқтисодий шакллар ва усуллар.

Қўшимча ҳақ белгилашдан мақсад – иш самарадорлиги ва сифатини ошириш учун ходимлар меҳнатини рағбатлантириш. Олий ўқув юртида барча устамалар ва қўшимча ҳақлар қуйидаги кўринишни касб этади:

- лавозим, илмий даража, илмий унвон учун;
- кафедра мудир, деканлик учун устамалар;

- байрам кунлари, юбилей саналари, нафақага чиқиш муносабати билан мукофотлар;
- рейтинг кўрсаткичлари учун устамалар;
- мукофотлар;
- моддий ёрдам.

Олий ўқув юртида меҳнатга ҳақ тўлаш фонди турли манбалардан таркиб топади. Мазкур манбаларга қуйидагилар киради: бюджетдан молиялаштириш, бажарилган илмий-тадқиқот ишлари, ўқув ва маслаҳат хизматлари учун хўжалик ҳисоби шаклида молиялаштириш, давлат грантлари ва стипендиялар, контракт асосида мутахассисларни тайёрлаш учун бюджетдан ташқари молиялаштириш.

12 БОБ. ОЛИЙ ТАЪЛИМ ТИЗИМИДА КАДРЛАР БИЛАН ИШЛАШ СИЁСАТИ

12.1. Олий таълим тизимида кадрлар билан ишлаш сиёсатининг асосий йўналишлари.

Ходимларни ишга қабул қилишда йўл қўйиладиган хатолар ташкилот учун айниқса қимматга тушадиган хатолар қаторига киради. Айни шу сабабли бу қадам энг масъулиятли қадамлардан бири ҳисобланади.

Олий ўқув юртининг кадрлар билан ишлаш сиёсати ходимлар билан ишлашнинг бош йўналиши ва муҳим шартларини белгилайди. Кадрлар билан ишлаш — олий ўқув юрти раҳбарияти фаолиятининг энг мураккаб йўналишларидан бири. У ташкилий, иқтисодий, ижтимоий, ҳуқуқий ва бошқа хил вазифаларни комплекс ечишни талаб этади. Олий ўқув юртининг кадрлар

билан ишлаш сиёсати таълим бериш ва ривожланишнинг аниқ белгиланган тактикасини, шунингдек бошқарув салоҳиятини ривожлантириш жараёнининг мақсадини ўз ичига олиши лозим.

Кадрлар билан ишлаш сиёсатини амалга оширишда энг аввало ходимнинг ташкилот фалсафаси ва стратегиясига мувофиқлигини ҳисобга олиш талаб этилади. Ташкилотнинг ходимларга бўлган эҳтиёжлари асосан унинг олдида турган мақсадларга боғлиқ бўлади. Бу мақсадлар қанча аниқ таърифланган бўлса, ходимлар билан ишлаш соҳасидаги фаолиятни режалаштириш шунча осон бўлади. Ташкилот ўз стратегияларидан бирида бирор нарсани ўзгартирса, масалан, янги таълим хизматларини киритса, ходимлар сони ва малакасига қўйиладиган талаблар сезиларли даражада ўзгариши мумкин.

Кадрлардаги ўзгаришлар ишдан бўшатиш, нафақага чиқиш, декрет таътили ва ҳоказолар билан белгиланиши ҳам мумкин. Кадрлар бўлими ўзгаришлар мониторингини юритиши ва уларни тахмин қилиши лозим.

Ташқи омиллар орасида меҳнат бозорининг ҳолати биринчи даражали аҳамият касб этади. У макроиқтисодий вазиятга, техника ва технологиянинг ривожланиш даражасига, рақобат ва бошқа омилларга боғлиқ.

Таълим тизимининг кадрлар билан ишлаш сиёсатида лавозимнинг ташкилий тузилмадаги ўрнини, яъни бажариладиган ишнинг мазмуни ва ҳажмини, зарур малакани, ҳамкасблар билан муносабатларни белгилаш муҳимдир.

Янги ташкилотга мослашиш жараёни ва бу ерда ишни бошлаш ҳар қандай одам учун оғир даврдир. Агар ташкилот бундай одамни қўллаб-қувватламаса, унинг жамоага бўлган ишончи камаяди, ишнинг сифати пасаяди. Мослашишнинг икки типи: профессионал мослашиш ёки ишнинг мазмунига кириш ва ижтимоий-психологик мослашиш ёки жамоага қўшилиш фарқланади.

Олий ўқув юртининг фалсафаси олий ўқув юрти ишининг мақсадлари, вазифалари ва принципларини белгилайди. Бу жамоа танлаган ва қўллаб-қувватлайдиган меъёрлар, омиллар ва қадриятлар тизими. У олий ўқув юрти ходимларининг куч-ғайратини бирлаштиришни таъминлаши ва ходимларда уларнинг олий ўқув юрти фаолиятидаги роли ҳақида аниқ тасаввур ҳосил бўлишига қўмаклашиши лозим.

Олий ўқув юртининг фалсафасида олий ўқув юрти раҳбариятининг ҳар бир ходим эришишга ҳаракат қилиши талаб этиладиган ғоялари акс этиши даркор. Масалан, Тошкент Давлат иқтисодиёт университетининг фалсафаси қуйидагиларни назарда тутди:

- амалий фаолиятда фойдаланиш мумкин бўлган билимлар билан таъминлаш;
- эртанги кун билимлари билан таъминлаш;
- ўқув жараёнини ташкил этишнинг энг самарали шаклларида фойдаланиш;

- иқтисодиёт, менежмент, бизнес соҳасида кенг илмий ва маслаҳат фаолиятини амалга ошириш;

- минтақа иқтисодиёти муаммоларини ечишда талабалар билан бирга фаол иштирок этиш;

- фаолиятнинг ҳаракатчан, лидерлик услубини ривожлантириш ва амалга ошириш ва ш.к.

Ходимни энг аввало ташкилотда қабул қилинган фалсафа, стратегия, ҳуқ-атвор андозалари, анъаналар, меъёрлар ва қоидалар билан таништириш лозим. Зарурий ахборот беришнинг самарали йўлларида бири – ҳар бир ходим танишиши лозим бўлган ҳужжатлар тўпламини яратиш.

Олий ўқув юртининг фалсафаси, меҳнат шароитлари, меҳнатга доир муносабатлар ва кадрлар билан ишлаш сиёсати бошқарув салоҳиятининг шаклланиш ва ривожланиш жараёнига йўл кўрсатади. Самарали ва узлуксиз бошқарув жараёни учун керакли пайтда ташкилотни тарқ этган мутахассислар ўрнини босишга қодир бўлган раҳбар кадрлар захирасини яратиш талаб этилади. Олий ўқув юртининг бошқарув салоҳиятини аспирантлар, ёш мутахассислар, бошқарув ходимлари ташкил этади.

12.2. Таълим-тарбия жараёнида юқори малакали кадрларнинг аҳамияти.

Маълумки, олинган билимлар эскиради ва инсон ўз билимлари, малака даражасини ошириш билан шуғулланмаса, унинг билимлари ҳал қилинаётган вазифаларга мувофиқ келмай қўяди.

Педагог касби ўз моҳиятига кўра ўта индивидуалдир. Ҳар бир педагогнинг бош мақсади – ўз ишининг устаси бўлиб етишиш. Педагогик маҳорат касб-кор соҳасида ўз индивидуаллигини ёрқин намоён этиш сифатида тушунилади. Педагогик маҳорат компонентлари касбий вазифаларни бажариш учун зарур бўлган кўникмаларни белгилайди. Кўникмаларнинг қуйидаги гуруҳлари фарқланади:

1. Лойиҳалаш кўникмалари.
2. Конструкциялаш кўникмалари.
3. Ташкилотчилик кўникмалари.
4. Коммуникатив кўнималар.
5. Гностик кўникмалар.

Педагогик маҳорат замирида педагогик компетентлик ётади. Педагогик компетентлик деганда педагогик функцияларни муайян тарихий даврда қабул қилинган меъёрлар, стандартлар ва талабларга мувофиқ бажаришга тайёрлик ва қодирликни белгиловчи профессионал-шахсий тавсиф тушунилади. Профессионал-педагогик компетентлик педагогик воқеликни тизимли тушуниш ва унда тизимли иш кўриш кўникмасини ўз ичига олади. Профессионал компетентлик ўз фаолият соҳасида эркин мўлжал олишни кўзда тутди. Компетентлик уч муҳим омил билан боғлиқ бўлган замонавий педагогик технологияларни ўзлаштиришни назарда тутди:

- бошқа одамлар билан муносабатлар маданиятини;
- ўз фаолият соҳаси ҳақида ахборот олиш кўникмасини;
- ўқув ахборотини бошқаларга бериш кўникмасини.

Шундай қилиб, профессионал-педагогик компетентлик қуйидаги асосий компонентлар билан тавсифланади:

- шахсий-инсоний мўлжал;
- педагогик жараёни тизимли идрок этиш;
- ўз фаолияти соҳасида мўлжал ола билиш;
- педагогик технологияларни ўзлаштирганлик.

Ўқитувчининг профессионал компетентлиги креативлик билан тавсифланади. *Креативлик* – касбда ишлаш усули, янги педагогик борлиқни яратиш истаги ва кўникмаси. Профессионал-компетент педагог рефлексияга қодир бўлиши лозим. Рефлексия – фикрлашнинг алоҳида усули. У педагогик жараёнга ҳамда ўз шахсига муайян касб эгаси сифатида четдан назар ташлашни кўзда тутди.

Педагогнинг менежер сифатидаги муваффақияти нима билан белгиланади?

Н.М.Карамзин: “Буюк одамлар истеъдоди бошқа одамларда истеъдодларни кашф этишдан иборатдир”, деган эди. Ўз-ўзидан равшанки, менежмент поғонасига кўтарилган ҳар бир педагог шу услубда ишлаши шарт. Ўз ўқувчиларида истеъдодларни кашф этиш педагог етук маҳоратининг тасдиғидир.

Аммо “истеъдодларни кашф этиш” механик жараён эмас. Бу ерда педагогнинг биринчи босқичда ўқувчиларга ўрнатилган бўлиш орқали уларда қизиқиш уйғотиш ва сўнгра уларнинг ўз ташаббусига йўл очиш қобилияти алоҳида роль ўйнайди. Бу ерда гап педагогнинг лидерлик фазилатлари ҳақида боради.

Профессионал-педагогик компетентликнинг юқорида зикр этилган элементлари мураккаб тузилмани, мутахассиснинг “идеал модели”ни ташкил этади, унинг шахсий-фаол тавсифини белгилайди.

12.3. Илмий-педагог кадрларни тайёрлаш ва улардан самарали фойдаланиш.

Ўқитувчи - таълим миқёсида раҳбар, у фанларни ўрганишда йўналишларни кўрсатади ва таълим олувчиларни тарбиялайди.

Кадрлар тайёрлаш бўйича миллий дастур мақсад ва вазифаларни ҳал этиш биринчи галда қуйидаги талабларни қўяди:

-олий таълим тизимидаги ўқитувчилар, илмий кадрлар, ходимлар, касбий-малакавий, маданий-таълимий, иқтисодий ва ҳуқуқий даражасини ошириш;

-давлат ва ижтимоий муҳофазасини такомиллаштириш, шунингдек тарбиячи, педагог ва илмий ходим касби обрўсини кўтариш.

Президентимиз Ш.М. Мирзиёев раҳбарлигида ишлаб чиқилган Ўзбекистон Республикасини 2017-2021 йилларда ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси ўтган 25 йил давомида мамлакатимиз эришган ютуқлар, тарихий тажрибаларни умумлаштириб, ҳозирги кунда даврнинг ўзи олдимизга қўяётган долзарб масалаларни ҳисобга олиб, кейинги беш йилга ва ундан кейинги даврга мўлжалланган тарихий тараққиётнинг янги уфқларини очиб берди. Ўз моҳиятига кўра “Ҳаракатлар стратегияси” Ўзбекистонни ривожланишнинг янги босқичига кўтаришни таъминлайди.

Ўқитувчи меҳнатининг устиворлиги уч «нуқтага таянади»:

-биринчиси - *ўқитувчининг малакаси, маданий ва маънавий даражаси;*

-иккинчиси - *таълим олувчилар саводлилиги ва касбий малакаси учун ўқитувчиларнинг маънавий жавобгарлиги;*

-учинчиси - *моддий ва ижтимоий таъминот,* келгуси авлодни гармоник ривожланишга тайёрлашда ўқитувчи меҳнатининг аҳамияти, малакали кадрлар тайёрлаш орқали иқтисодиётни кўтаришдаги ўрни.

Тарбиялашнинг уддасидан чиқиш ўқитувчининг маданияти ва маънавияти, унинг шахсий хулқ-атвори ва обрўсига, ватанпарварлик ва бурчни ҳис этишига юқори даражасига таянади. Таълим олувчиларда яхлит олам қиёфасини, юқори маданият, маънавият ва жаҳон миқёсида фикрлашни шакллантириш учун ўқитувчи кенг *гуманитар ва инсонпарварона тайёргарликка,* шунингдек *ўқув тарбия ишини ташкил қилиш* малакасига эга бўлиши лозим.

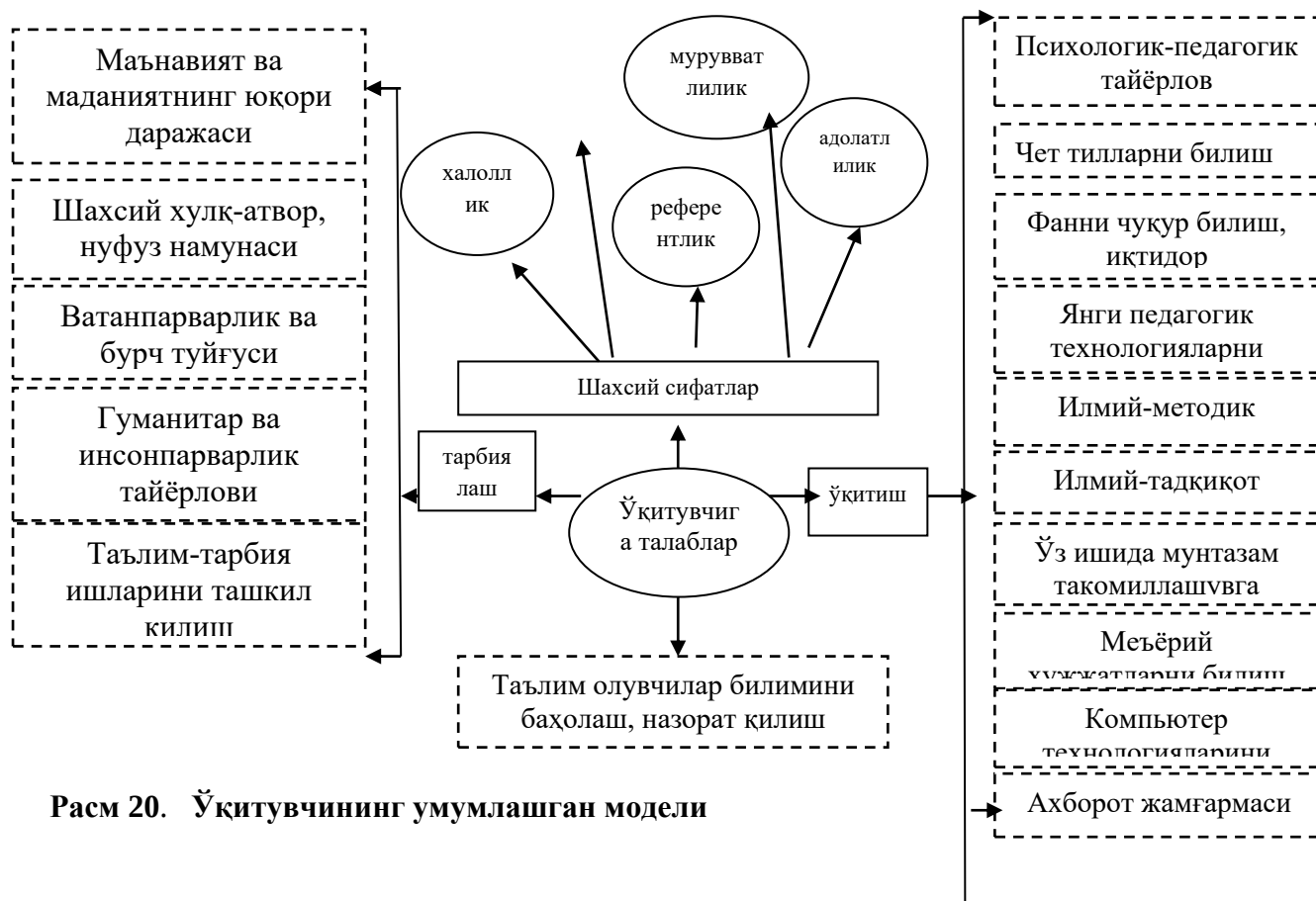
Шахсий сифатлар бўлиб, ўқитувчидаги *талабчанлик ва адолатлилик ва хайрихоҳлик , мулозаматлилик ва мутойибани ҳис этиш ҳисобланади.* Бу сифатлар таълим олувчилар учун ўқитувчининг *референтлиги* (кадрлилиги)ни белгилайди.

Объектив баҳолашнинг уддасидан чиқиш таълим олувчиларнинг билими руҳий – педагогик маънода ўқита билишлик ва тарбиялай олишлик билан чамбарчас боғлиқдир. Объектив баҳолаш воситаларига нимаики тааллуқли бўлса, ўқитувчи уларни билиши шарт ва аъло даражада фойдаланиши лозим.

Бу рейтинг назорат, стандартлаштирилган тестларни ишлаб чиқиш ва қўллашни уддалай олиш ва б.

Кадрлар тайёрлаш миллий дастури талабларидан келиб чиқадиган ўқитувчининг умумлашма модели шундан иборат. Мазкур модел олий таълим ўқитувчиларига мос келиши керак.

Ана шу мувофиқликка эришиш учун, аввало, **«Ўқитувчи ким бўлиши керак?»** деган саволга жавоб бериши зарур. Шундан кейин малака ошириш ёки ўқитувчиларни, яъни мазкур мувофиқликни таъминловчи қайта тайёрлашнинг зарур хажми ва мазмуни белгиланади.



Расм 20. Ўқитувчининг умумлашган модели

12.4. Илмий-педагог кадрларга қўйиладиган талаблар ва уларнинг фаолиятига баҳо бериш мезонлари.

Олий мактаб ўқитувчисининг шахсига юксак талаблар қўйилади. Улар педагоглар ва психологларнинг тадқиқотларида чуқур асослаб берилган.

Педагог шахсига қўйиладиган асосий талаблар унинг юксак малакасига қаратилган. Юксак малакасиз ўқитувчи фаолиятини тасаввур қилиш мумкин эмас. Таниқли математик М.В.Остроградский: “Яхши педагог яхши шогирдларни тарбиялайди”, деган эди.

Ҳозирги вақтда олий ўқув юртларида профессор-ўқитувчилар таркибининг касбий тайёргарлик даражасини юксалтириш учун бир қатор чора-тадбирлар амалга оширилмоқда. Аммо педагогнинг ижтимоий мавқеи ва обрўси унинг ўзига, унинг ақл-заковати ва иш сифатига ҳам кўп жиҳатдан боғлиқдир.

Ҳар қандай касбий фаолият инсондан муайян мойилликни, зарур жисмоний ва руҳий хусусиятларни, шунингдек тегишли шахсий камолот даражасини талаб этади.

Инсоннинг *касбга яроқлилиги* – ишлаб чиқаришнинг муайян соҳасида маълум иш функцияларини ўзлаштириш ва самарали фаолият олиб бориш учун зарур бўлган қобилиятлар, жисмоний, руҳий ва ахлоқий фазилатларнинг зарурий йиғиндиси. Педагогик фаолиятга яроқлиликни тавсифловчи шахсий фазилатлар қаторига ёшлар билан ишлашга мойиллик, киришимлилиқ (бошқа одамлар билан тил топа олиш), одоблилиқ, кузатувчанлик, зеҳни ўткирлик, ташкилотчилиқ қобилиятлари, ўзига нисбатан ўта талабчанлик киради. Буларнинг барчасини диагностика қилиш ва муайян даражада синовдан ўтказиш мумкин.

Касбий билимларни такомиллаштириш ва маҳоратга эришиш учун педагог педагогик фаолият тузилишини тасаввур қилиши лозим. Психологик тадқиқотлар (Н.В.Кузьмина, А.И.Шчербаков ва б.) таълим-тарбия жараёнида педагогик фаолиятнинг қуйидаги турлари мавжудлигини кўрсатади:

1) *Диагностика* (диагносис – таниб олиш, аниқлаш) фаолияти таълим олувчиларни ўрганиш, уларнинг ривожланиш, тарбия даражасини аниқлаш билан боғлиқ. Ҳар бир таълим олувчининг жисмоний ва руҳий ривожланиш хусусиятларини, унинг ақлий ва ахлоқий даражасини билмасдан таълим-тарбия ишини амалга ошириш мумкин эмас. Бунга эришиш учун педагог кузатувчан бўлиши, ўрганиш ва диагностика методларини билиши лозим.

2) *Конструктив-лойиҳалаш* фаолияти – тарбия фаолияти йўналишини, унинг ҳар бир босқичдаги аниқ мақсад ва вазифаларини белгилай билиш, унинг натижаларини прогноз қилиш.

3) *Ташкилотчилиқ* фаолияти таълим олувчиларни тарбия ишига жалб қилиш ва уларнинг фаоллигини рағбатлантириш билан боғлиқ. Бунинг учун педагог аниқ вазифаларни белгилаш, таълим олувчилар ташаббусини ривожлантириш, вазифалар ва топшириқларни тақсимлаш, иш жараёнига раҳбарлик қилиш кўникмасига эга бўлиши лозим.

4) *Таҳлилий-баҳолаш* фаолияти – таълим ва тарбия жараёнини таҳлил қилиш, ижобий томонлар ва камчиликларни аниқлашдан иборат. Бу турдаги фаолият педагогга ишда икки томонлама алоқани қувватлаш, уни такомиллаштириш йўллариини излашга ёрдам беради.

5) *Тадқиқот-ижодий* фаолият – таълим-тарбия ишининг янги шакллари ва усуллариини топиш йўлида изланиш, мавжудларини ижодий ривожлантириш.

Педагог ўзини ўзи шахсий ва касбий ривожлантиришдан кўзлайдиган мақсад – ўз педагогик фаолиятида муваффақиятга эришиш.

Фойдаланилган адабиётлар руйхати

1. Ўзбекистон Республикаси “Таълим тўғрисида”ги Қонуни. Тошкент, Ўзбекистон, 1997 йил.
2. Ўзбекистон Республикасининг Кадрлар тайёрлаш миллий дастури тўғрисидаги Қонуни. Тошкент, Ўзбекистон, 1997 йил.
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 20 апрелдаги “Олий таълим тизимини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-2909- сонли қарори. 6. Ўзбекистон Республикаси

- Президентининг 2017 йил 27 июлдаги “Олий маълумотли мутахассислар тайёрлаш сифатини оширишда иқтисодиёт соҳалари ва тармоқларининг иштирокини янада кенгайтириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚЗ151-сонли қарори.
4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 16 февралдаги “Олий ўқув юртидан кейинги таълим тизимини янада такомиллаштириш тўғрисида” ги ПФ-4958 сонли фармони.
 5. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 2018 йил 5 январдаги ахборотномаси, 03/18/456/0512-сонли қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси.
 6. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учебное пособие.-М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008.-591с.
 7. Батденко В.И. “Стандарты в непрерывном образовании: Концептуальные, теоретические и методические проблемы”. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. 1999 г.
 8. Берденникова Н.Г., Меденцев В.И., Панов Н.И. Организационное и методическое обеспечение учебного процесса в вузе. Учебное пособие. СПб, Д.А.Р.К. 2006. 208 с.
 9. Вачуков Д.Д., Кислякова Н.А. “Практикум по менеджменту: деловые игры”. Учебное пособие. Выс. Шк. 1998 г.
 10. Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Этика деловых отношений. Учебник. М.: ИНФРА-М, Высшее образование. 2005. – 368 с.
 11. Корзникова Г.Г. Менеджмент в образовании. Практический курс. М., “Академия”, 2008 г.-288 стр.
 12. Махмудов И. Бошқарув психологияси. Ўқув қўлланма. Т.: 2007. 230 б.
 13. Морева Н.А. Технологии профессионального образования. М.: Издательский центр “Академия”, 2008 г. 432 с.
 14. Никуленко Т.Г. Психология менеджмента. Ростов на Дону.: Феникс. 2007. – 349 с.
 15. Перегудов Л.В., Саидов М.Х. Олий таълим менежменти ва иқтисодиёти. Т. Молия. 2005.
 16. Режапов Х. Олий таълим тизимида хориж тажрибаси ва улардан фойдаланиш имкониятлари. “Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар” илмий электрон журнали. № 2, март-апрель, 2017 йил
 17. Самоукин А.И., Самоукина Н.В. Экономика и психология бизнеса. Дубна.: Феникс+, 2001. – 160 с.
 18. Сергеев И.С. Основы педагогической деятельности. Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2004. – 316 с.
 19. Трайнев В.А., Дмитриев С.А. Менеджмент и маркетинг в образовании, науке и производстве и его информационное обеспечение.

- Методология и практика. М., Университет информатизации и управления. 2008.
20. Ғуломов С.С. “Менежмент асослари”. Т.: 2002 й.
21. Глухов В.В. Менеджмент: Учебник для вузов. – СПб: Питер, 2008. - 608 с.
22. Щербатых Ю.В. Психология предпринимательства и бизнеса. Учебное пособие. СПб.: Питер, 2009. – 304 с.
23. Юсупов Б. Ўзбекистонда инновацион фаолиятни ривожлантиришда кичик тадбиркорлик имкониятларидан фойдаланиш. “Халқаро молия ва ҳисоб” илмий электрон журнали. № 2, апрель, 2018 йил

--	--	--

МУНДАРИЖА

КИРИШ.....

И БОБ. «Таълим менежменти» курсининг мақсади, вазифалари ва мазмуни

- 1.1. Таълимда бошқарувнинг мазмуни ва аҳамияти.....
- 1.2. “Таълим менежменти” курсининг мазмуни ва вазифалари.....
- 1.3. Курс предмети ва уни ўрганиш методлари.....
- 1.4. “Таълим менежменти” курсининг бошқа фанлар билан алоқаси ва ўзаро муносабатлари.....

- 1.5. Давлат иқтисодиётини ривожлантиришда олий таълимнинг ўрни ва аҳамияти.....

ИИ БОБ. Олий таълим тизимида бошқарув методологияси ва тузилиши.....

- 2.1. “Таълим тўғрисида”ги Қонун ва “Кадрлар тайёрлаш миллий дастури” олий таълим тизимида бошқарув методологиясининг асоси сифатида.....
- 2.2. Олий таълим тизимида бошқарувнинг вазифалари ва принциплари.....
- 2.3. Кадрлар тайёрлаш миллий моделининг асосий таркибий қисмлари.....
- 2.4. Менежмент етакчи мактабларининг ривожланиш хусусиятлари.....
- 2.5. Европа менежмент илмий мактабларининг ривожланиш хусусиятлари.....
- 2.6. Америка менежменти концепциялари.....
- 2.6. Япон менежмент тизими.....

ИИИ БОБ. Таълим тизимида менежментнинг илмий асослари ва стратегияси.....

- 3.1. Таълимни бошқариш назарияси ва амалиётида менежментнинг шаклланиши ва ривожланиши.....
- 3.2. Таълим менежменти тармоқ менежментининг бир тури сифатида.....
- 3.3. Таълимда стратегик менежментнинг амалий жиҳатлари.....
- 3.4. Стратегияларнинг турлари ва уларни таълим соҳасида қўллаш амалиёти..
- 3.5. Таълим-тарбия фаолиятини назорат қилиш ва баҳолашнинг янги йўналишларини ўрганиш ва амалда қўллаш.....

ИВ БОБ. Таълим соҳасида менежер фаолияти
.....

- 4.1. Менежмент психологияси тушунчасининг мазмуни.....
- 4.2. Шахснинг индивидуал- психологик хусусиятлари ва уларнинг касб танлашга таъсири.....
- 4.3. Менежер шахсига қўйиладиган талаблар тизими.....
- 4.4. Таълим соҳасидаги менежер модели.....
- 4.5. Менежерларни касбий тайёрлаш.....
- 4.6. Менежер касбий фаолиятида стресслар.....
- 4.7. Карьера режалаштиришнинг психологик жиҳатлари.....
- 4.8. Таълим тизимида менежер ахлоқининг асосий принциплари.....
- 4.9. Жамоа фаолиятининг мазмуни ва психологик механизмлари.....
- 4.10. Ташкилот ижтимоий тузилма сифатида

В БОБ. Олий ўқув юрти ўқув-тарбия жараёнини бошқариш асослари.....

- 5.1. Олий таълим тизимининг асосий вазифалари.....

- 5.2. Олий таълим тизимини бошқаришнинг ташкилий тузилиши.....
- 5.3. Бошқарув таълим жараёнининг ривожланиш омили сифатида.
- 5.4. Педагогик бошқарув технологиясини ишлаб чиқиш ва амалга жорий этиш.....
- 5.5. Раҳбарнинг саломатлиги ва иш қобилиятини таъминлаш технологиялари.

ВИ БОБ. Таълим иқтисодиётида инновацион бошқарув.....

- 6.1. Таълим тизимида инновацияларни бошқариш.....
- 6.2. Бошқарув қарорлари менежер ишининг самарадорлиги маҳсули сифатида.....
- 6.3. Ишга доир муносабатларда мулоқот маданияти.....
- 6.4. Ходимларнинг ижтимоий хулқ-атворини рағбатлантириш.....
- 6.5. Менежер фаолиятида конфликтлар.....
- 6.6. Конфликтда хулқ-атвор услублари.....

ВИИ БОБ. Ривожланган хорижий мамлакатлар олий таълим тизимини бошқариш тажрибаси

- 7.1. Жаҳонда олий таълимни бошқаришнинг ҳозирги йўналишлари.....
- 7.2. Жаҳоннинг турли таълим тизимларида бакалаврлар ва магистрлар тайёрлаш тажрибаси.....
- 7.3. Америка, Ғарбий Европа, Осиё мамлакатларида олий таълим тизимини молиялаштиришнинг ўзига хос хусусиятлари.....
- 7.4. Жаҳонда таълим тизимларини ислоҳ қилишга нисбатан асосий ёндашувлар.....
- 7.5. Олий таълим тизимида халқаро ҳамкорлик.....

ВИИИ БОБ. Олий таълим тизимида маркетингни бошқариш.....

- 8.1. Иқтисодиётни модернизациялаш шароитида маркетингнинг асосий йўналишлари ва уни ривожлантириш.....
- 8.2. Маркетинг фаолиятини ташкил этиш принциплари.....
- 8.3. Кадрлар бозорини ривожлантиришда маркетинг фаолияти ва уни ташкил этиш.....
- 8.4. Ўқув юртида маркетинг ва ПР.....
- 8.5. Таълим менежментида реклама психологик имкониятларининг таҳлили.
- 8.6. Истеъмолчилар бозорини сегментлашнинг психологик жиҳатлари....
- 8.7. Илмий-техника фаолияти маркетинги.....
- 8.8. Таълим муассасаси имиджи менежменти.....
- 8.9. Таълим хизматларини ташкил этишнинг технологик асослари.....

9 боб. Олий ўқув юртида таълим-тарбия жараёнини лойиҳалаш ва бошқариш босқичлари.....	
9.1.Давлат таълим стандартлари таълим-тарбия жараёнини лойиҳалаш ва бошқаришнинг янги тури сифатида.....	
9.2.Таълим сифатини бошқариш.....	
9.3.Таълим сифатига қўйиладиган талаблар ва олий таълим тизимининг сифатига таъсир этувчи омиллар.....	
9.4.Олий таълим тизимида аттестация ва аккредитациянинг аҳамияти ва уларни ўтказиш механизмлари.....	
9.5.Иқтисодий тизимларнинг рақобатбардошлик даражасига таълимнинг таъсири.....	
9.6.Олий ўқув юртида таълим-тарбия жараёнини бошқариш ва лойиҳалаш воситалари.....	
9.7.Таълим тизимида ходимларни рағбатлантиришнинг турлари.....	
Х БОБ. Олий таълим тизими иқтисодиёти	
10.1.Жаҳон молиявий инқирози шароитида олий ўқув юртининг иқтисодий фаолиятини либераллаштиришнинг аҳамияти.....	
10.2.Олий таълим тизимининг ижтимоий-иқтисодий кўрсаткичлари.....	
10.3.Олий таълим тизимини молиялаштириш.....	
10.4.Олий таълим тизимини бюджетдан молиялаштиришнинг асосий манбалари ва йўналишлари.....	
10.5. Олий таълим тизимини ривожлантириш учун бюджетдан ташқари маблағлардан фойдаланиш.....	
10.6. Олий таълим тизимида солиқларнинг хусусияти.....	
ХИ БОБ. Олий таълим тизимида кадрлар билан ишлаш сиёсати.....	
11.1. Олий таълим тизимида кадрлар билан ишлаш сиёсатининг асосий йўналишлари.....	
11.2.Таълим-тарбия жараёнида юқори малакали кадрларнинг аҳамияти....	
11.3.Илмий-педагог кадрларни тайёрлаш ва улардан самарали фойдаланиш.....	
11.4.Илмий-педагог кадрларга қўйиладиган талаблар ва уларнинг фаолиятига баҳо бериш мезонлари.....	
ХУЛОСА.....	
ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР РУЙХАТИ.....	

Ўзини намоён этиш
эҳтиёжи

Қобилиятни намоён
қилиш, билимларни
қўпайтириш

Ҳурмат ва эътирофга
эришиш эҳтиёжи

Касбий малака, ишда
мустақиллик

Жамият томондан