BARQAROR RIVOJLANISH SHAROITIDA KADRLAR SALOHIYATINI BAHOLASHDA TASHKILIY-BOSHQARUV KOMPETENSIYALARINING O‘RNI

Choriyev Ro‘zimurat Kungratovich
pedagogika fanlari doktori, professor
TIQXMMI Milliy tadqiqot universiteti prorektori,
Xalimov Zafar Xatamovich
Impuls Tibbiyot Instituti
Ta’lim sifatini ta’minlash bo‘limi boshlig‘i,
TIQXMMI Milliy tadqiqot universiteti doktoranti

Annotatsiya. Mazkur maqolada barqaror rivojlanish sharoitida kadrlar salohiyatini baholashda tashkiliy-boshqaruv kompetensiyalarining o‘rni tahlil qilinadi. Ta’lim tizimida o‘quvchi va talabalar muayyan fanlar, kasbiy bilimlar va amaliy ko‘nikmalarni egallashga yo‘naltirilgan bo‘lsa-da, ularning kelajakda rahbarlik, tashkilotchilik, jamoani boshqarish, qaror qabul qilish, ijtimoiy mas’uliyat va strategik fikrlash kabi boshqaruvga oid kompetensiyalarini shakllantirish hamda baholash masalasi yetarli darajada tizimlashtirilmagan. Ayrim oliy ta’lim yo‘nalishlari malaka talablarida "tashkiliy-boshqaruv" faoliyati kasbiy faoliyat turi sifatida ko‘rsatilgan bo‘lsa-da, ushbu faoliyatga tayyorgarlikni aniqlovchi indikatorlar, o‘quv natijalari va baholash mexanizmlari har doim ham aniq ifodalanmaydi. Maqolada kadrlar salohiyatini baholashda boshqaruv kompetensiyalarini alohida mezon sifatida kiritish zarurati asoslanadi.

Kalit so‘zlar: kadrlar salohiyati, tashkiliy-boshqaruv kompetensiyasi, barqaror rivojlanish, malaka talablari, rahbarlik salohiyati, baholash indikatorlari, oliy ta’lim, strategik fikrlash.

Kirish. Barqaror rivojlanish jamiyatning iqtisodiy, ijtimoiy, ma’naviy va institutsional taraqqiyotini ta’minlaydigan muhim jarayondir. Bunday rivojlanishning markazida inson kapitali, xususan, kasbiy bilimga ega, mas’uliyatli, tashabbuskor va boshqaruvga layoqatli kadrlar turadi. Shu sababli zamonaviy ta’lim tizimining vazifasi faqat bilimli mutaxassis tayyorlashdan iborat bo‘lib qolmasligi kerak. Ta’lim tizimi turli sohalarda qaror qabul qiluvchi, jamoani boshqaruvchi, muammolarni tahlil qiluvchi, tashabbus ko‘rsatuvchi va ijtimoiy mas’uliyatni zimmasiga ola oladigan kadrlarni ham shakllantirishi zarur.

OECD tomonidan ishlab chiqilgan "The Future of Education and Skills 2030" konsepsiyasida ta’lim kelajak avlodni faqat mehnat bozoriga tayyorlash bilan cheklanmasligi, balki ularni faol, mas’uliyatli va jamiyat hayotiga daxldor shaxslar sifatida shakllantirishi lozimligi ta’kidlanadi [1]. Unda o‘quvchi va talabaning subyektligi — *student agency* (o‘quvchi tashabbuskarligi) tushunchasi mas’uliyat bilan bevosita bog‘lanadi: o‘quvchi tashabbuskarligi javobgarlikni his qilishni nazarda tutadi [1; 5]. Ushbu yondashuv kadrlar salohiyatini baholashda shaxsning faqat bilimi emas, balki uning qaror qabul qilish, maqsad qo‘yish, faoliyatni tashkil etish va natija uchun javobgarlikni his qilish qobiliyatlari ham muhimligini ko‘rsatadi.

Amaldagi ta’lim jarayonida yosh avlod avvalo maktabda umumiy bilimlarni egallaydi, keyinchalik oliy ta’limda muayyan kasb yoki mutaxassislik bo‘yicha tayyorlanadi. Biroq ushbu jarayonda rahbarlik, tashkilotchilik, jamoani boshqarish, boshqaruv qarorlarini qabul qilish, ijtimoiy mas’uliyat va strategik fikrlash kabi kompetensiyalarni bosqichma-bosqich shakllantirish masalasi yetarlicha tizimli qo‘yilmagan. Natijada kadrlar salohiyati ko‘pincha akademik o‘zlashtirish, kasbiy bilim va amaliy ko‘nikmalar bilan baholanadi, lekin tashkiliy-boshqaruv salohiyati mustaqil baholash obyekti sifatida yetarlicha ajratilmaydi.

Bu masala ayniqsa oliy ta’lim yo‘nalishlarining malaka talablarida "tashkiliy-boshqaruv" faoliyati mavjud bo‘lgan holatlarda yanada dolzarb ko‘rinadi. Chunki ayrim malaka talablarida bitiruvchi kasbiy faoliyati doirasida jarayonlarni tashkil etish, boshqarish, rejalashtirish, tahlil qilish

va hisobot tayyorlash qobiliyatlariga ega bo‘lishi zarurligi ko‘rsatiladi [7]. Ammo ushbu talablar ko‘pincha rahbarlik yoki boshqaruv salohiyatini alohida shakllantirish va baholash indikatorlari bilan uzviy bog‘lanmagan. Ana shu nomuvofiqlik maqolaning asosiy muammosini tashkil etadi.

Adabiyotlar sharhi

Zamonaviy ta’limda kompetensiyaviy yondashuv bilimni oddiy o‘zlashtirish bilan emas, balki uni real faoliyatda qo‘llash, vaziyatni tahlil qilish, muammoni hal etish va mas’uliyatli qaror qabul qilish bilan bog‘laydi. Yevropa Ittifoqining "Key Competences for Lifelong Learning" tavsiyalarida kompetensiyalar bilim, ko‘nikma va munosabatlar (knowledge, skills and attitudes) birligi sifatida talqin qilinadi [2; 6]. Bu yondashuv kompetensiyani faqat nazariy bilim emas, balki shaxsning faoliyatga tayyorligi, munosabati va amaliy xatti-harakati bilan bog‘liq murakkab sifat sifatida tushunishga imkon beradi.

Mazkur tavsiyalarda tanqidiy fikrlash, muammoni hal qilish, jamoada ishlash, muloqot, ijodkorlik va tahliliy yondashuv turli kompetensiyalar tarkibida kesishuvchi umumiy qobiliyatlar sifatida ko‘rsatiladi [2; 6]. Bu jihatlar tashkiliy-boshqaruv kompetensiyalariga bevosita yaqin bo‘lib, ular birgina maxsus fan doirasida emas, balki butun ta’lim jarayoni davomida shakllantirilishi lozimligini anglatadi.

Barqaror rivojlanish nuqtayi nazaridan UNESCO tomonidan taklif etilgan kompetensiyalar tizimi ham muhim ahamiyatga ega. UNESCOning "Education for Sustainable Development Goals: Learning Objectives" hujjatida tizimli fikrlash, oldindan ko‘ra bilish, normativ baholash, strategik yondashuv, hamkorlik, tanqidiy fikrlash va o‘zini anglash kompetensiyalari barqaror rivojlanish uchun zarur bo‘lgan asosiy kompetensiyalar sifatida ko‘rsatilgan [3]. Ushbu kompetensiyalar tashkiliy-boshqaruv faoliyati bilan bevosita bog‘liq: rahbar yoki boshqaruvga tayyor mutaxassis murakkab tizimlarni tushunishi, qarorlarning oqibatini oldindan ko‘ra olishi, jamoa bilan ishlashi va strategik fikrlashi kerak.

Mehnat bozori bo‘yicha so‘nggi xalqaro tahlillar ham kadrlar salohiyatini baholashda boshqaruvga oid kompetensiyalar ahamiyati ortib borayotganini ko‘rsatadi. World Economic Forumning "The Future of Jobs Report 2025" hisobotida 2030-yilgacha global mehnat bozoriga texnologik o‘zgarishlar, iqtisodiy noaniqlik, demografik siljishlar va yashil transformatsiya kuchli ta’sir ko‘rsatishi qayd etilgan [4]. Hisobotda tahliliy fikrlash, moslashuvchanlik, yetakchilik va ijtimoiy ta’sir kabi ko‘nikmalar ish beruvchilar tomonidan muhim kompetensiyalar sifatida baholanayotgani ta’kidlanadi [4].

Shu asosda aytish mumkinki, mavjud xalqaro ilmiy-metodik manbalar kadrlar salohiyatini baholashni tor kasbiy bilimlar bilan cheklamaslikni, balki boshqaruvga tayyorgarlik, tashabbuskorlik, jamoaviy hamkorlik, qaror qabul qilish, strategik fikrlash va ijtimoiy mas’uliyat kabi kompetensiyalarni ham baholash zarurligini ko‘rsatadi [1; 2; 5; 6]. Demak, oliy ta’lim yo‘nalishlari malaka talablarida uchraydigan "tashkiliy-boshqaruv" faoliyati real ta’lim jarayonida o‘quv natijalari, amaliy topshiriqlar va indikatorli baholash mezonlari bilan mustahkam bog‘lanishi kerak [7].

Asosiy qism

Kadrlar salohiyatini baholash tushunchasi ko‘p hollarda kasbiy bilim, nazariy tayyorgarlik, amaliy ko‘nikma va mehnat bozoriga moslik darajasi bilan bog‘lanadi. Biroq zamonaviy sharoitda kadr salohiyati bundan kengroq mazmunga ega. U shaxsning kasbiy bilimlari bilan birga, tashabbuskorlik, mas’uliyat, muloqot madaniyati, jamoada ishlash, yetakchilik, tahliliy fikrlash, qaror qabul qilish va boshqaruv faoliyatiga tayyorgarlik darajasini ham qamrab olishi kerak [1; 5].

Barqaror rivojlanish sharoitida har bir sohada faqat ijrochi mutaxassis emas, balki jarayonni tushunadigan, mavjud resurslarni to‘g‘ri taqsimlaydigan, ijtimoiy-iqtisodiy o‘zgarishlarga moslasha oladigan va boshqaruv qarorlarining oqibatlarini baholay oladigan kadrlar zarur bo‘ladi [3; 4]. Shu ma’noda, tashkiliy-boshqaruv kompetensiyalari barcha yo‘nalishlar uchun mutlaq rahbarlik lavozimiga tayyorlash degani emas. U, avvalo, har bir mutaxassisning o‘z kasbiy faoliyati doirasida tashkil etish, rejalashtirish, muvofiqlashtirish, tahlil qilish, hisobot tayyorlash va natijalar uchun javobgarlikni his qila olish layoqatini bildiradi.

Mavjud holatda ta’lim tizimida muhim ziddiyat kuzatiladi. Bir tomondan, ayrim malaka talablarida bitiruvchilarning tashkiliy-boshqaruv faoliyatiga tayyor bo‘lishi belgilangan [7]. Ikkinchi tomondan, ushbu faoliyatni ta’lim jarayonida shakllantirish va baholash mexanizmi har doim ham aniq ko‘rinmaydi. Masalan, "boshqarish", "takomillashtirish", "rejalashtirish", "tahlil qilish", "hisobot tayyorlash" kabi talablar bitiruvchining umumiy faoliyat doirasida keltiriladi, ammo ular qaysi fan, modul, amaliy mashg‘ulot, loyiha, mustaqil ish yoki baholash shakli orqali shakllantirilishi va qanday indikatorlar asosida baholanishi alohida tizim sifatida ochib berilmaydi.

Bu holat malaka talablari, o‘quv reja, fan dasturlari, o‘quv natijalari va baholash tizimi o‘rtasidagi uzviylik masalasini kun tartibiga olib chiqadi. Agar malaka talabida bitiruvchi boshqaruvga oid faoliyatni bajara olishi kerakligi belgilangan bo‘lsa [7], ta’lim jarayonida ushbu kompetensiyani shakllantirish uchun aniq mexanizmlar bo‘lishi zarur. Aks holda, talab hujjatda mavjud bo‘ladi, lekin ta’lim jarayonida uning shakllanishi, rivojlanishi va natijasi kafolatlanmaydi.

Mazkur muammoning yana bir jihati shundaki, boshqaruv kompetensiyalari ko‘pincha oliy ta’limning yakuniy bosqichida yoki mehnat faoliyatiga kirishgandan keyingina dolzarb deb qaraladi. Aslida esa rahbarlikka moyillik, tashabbuskorlik, jamoada ishlash, muloqot madaniyati, ijtimoiy mas’uliyat va qaror qabul qilish qobiliyatlari maktab davridan boshlab bosqichma-bosqich shakllanishi kerak [5]. Maktabda bu jarayon loyiha ishlari, sinf va guruh faolligi, jamoaviy topshiriqlar, ijtimoiy tashabbuslar, bahs-munozaralar va o‘quvchining mustaqil qaror qabul qilishiga sharoit yaratish orqali rivojlantirilishi mumkin. Oliy ta’limda esa ushbu kompetensiyalar kasbiy faoliyat mazmuni bilan bog‘langan holda chuqurlashtirilishi lozim [2; 6].

Shu nuqtayi nazardan, kadrlar salohiyatini baholashga yangicha yondashuv zarur. Baholash faqat "talaba nimani biladi?" degan savol bilan cheklanmasligi kerak. U "talaba mavjud bilimini jarayonni tashkil etish, qaror qabul qilish, muammoni tahlil qilish, jamoa bilan ishlash va natijani yaxshilash uchun qo‘llay oladimi?" degan savolga ham javob berishi lozim [3]. Ana shundagina kadr salohiyatini baholash barqaror rivojlanish talablariga mos keladi.

Buning uchun oliy ta’limda tashkiliy-boshqaruv kompetensiyalarini shakllantirish va baholashga oid uzviy model ishlab chiqish maqsadga muvofiq. Ushbu model quyidagi zanjirga asoslanishi mumkin: **malaka talabi — o‘quv natijasi — fan yoki modul mazmuni — amaliy topshiriq — baholash indikatori — takomillashtirish xulosasi**. Agar bu zanjir ishlasa, malaka talabida belgilangan tashkiliy-boshqaruv faoliyati real ta’lim jarayonida aniq o‘quv natijasiga aylanadi [7].

Tashkiliy-boshqaruv kompetensiyalarini baholash indikatorlari

Tashkiliy-boshqaruv kompetensiyalarini baholash uchun ularni umumiy tushuncha sifatida emas, balki aniq indikatorlar orqali ifodalash lozim. Quyidagi indikatorlar kadrlar salohiyatini baholashda muhim ahamiyatga ega bo‘lishi mumkin [2; 3; 6].

Birinchidan, tahliliy fikrlash indikatori. Talaba muammoni aniqlay olishi, uning sabablarini tahlil qilishi, mavjud vaziyatni dalillar asosida baholashi va asoslangan xulosa chiqara olishi kerak [3].

Ikkinchidan, rejalashtirish indikatori. Talaba belgilangan maqsadga erishish uchun ish bosqichlarini, muddatlarni, resurslarni va kutilayotgan natijalarni aniqlay olishi zarur [5].

Uchinchidan, qaror qabul qilish indikatori. Talaba bir nechta variant orasidan asoslangan tanlov qila olishi, qarorning ehtimoliy oqibatlarini oldindan baholashi va tanlangan qaror uchun mas’uliyatni his qilishi kerak [1; 5].

To‘rtinchidan, jamoaviy faoliyat indikatori. Talaba guruhda ishlash, vazifalarni taqsimlash, fikrlarni muvofiqlashtirish, nizoli vaziyatlarda konstruktiv muloqot olib borish va umumiy natijaga xizmat qilish ko‘nikmasiga ega bo‘lishi lozim [2; 6].

Beshinchidan, kommunikativ yetakchilik indikatori. Talaba o‘z fikrini aniq bayon qila olishi, boshqalarni tinglashi, dalillar asosida ishontira olishi va jamoani umumiy maqsad sari yo‘naltira olishi kerak [4].

Oltinchidan, hisobot va refleksiya indikatori. Talaba bajarilgan ish natijalarini tahlil qilishi, yozma yoki og‘zaki hisobot tayyorlashi, kamchiliklarni aniqlashi va takomillashtirish bo‘yicha taklif bera olishi zarur [7].

Yettinchidan, ijtimoiy mas’uliyat indikatori. Talaba o‘z qarori va faoliyatining boshqa insonlar, jamoa, tashkilot va jamiyat uchun oqibatlarini anglay olishi, kasbiy faoliyatda axloqiy va ijtimoiy mezonlarni hisobga olishi kerak [3; 4].

Mazkur indikatorlar orqali kadrlar salohiyatini baholash yanada mazmunli tus oladi. Chunki bu yondashuv talabaning faqat bilimini emas, balki uning real faoliyatga, tashkilotchilikka va boshqaruvga tayyorgarligini ham aniqlash imkonini beradi [1; 2; 3; 5; 6].

Xulosa

Xulosa qilib aytganda, barqaror rivojlanish sharoitida kadrlar salohiyatini baholash masalasi faqat kasbiy bilim va amaliy ko‘nikmalar bilan cheklanmasligi zarur. Kadr salohiyati tarkibida tashkiliy-boshqaruv kompetensiyalari alohida o‘rin tutadi. Chunki jamiyat taraqqiyoti uchun nafaqat o‘z kasbini biladigan, balki jarayonni tashkil eta oladigan, jamoa bilan ishlaydigan, mas’uliyatli qaror qabul qiladigan va faoliyat natijalarini tahlil qila oladigan mutaxassislar zarur [1; 3; 4].

Ayrim oliy ta’lim yo‘nalishlari malaka talablarida "tashkiliy-boshqaruv" faoliyatining mavjudligi [7] ushbu kompetensiyalarning ta’lim jarayonida shakllantirilishi va baholanishi kerakligini ko‘rsatadi. Biroq mavjud ta’lim amaliyotida bu talab har doim ham aniq o‘quv natijalari, fan mazmuni, amaliy topshiriqlar va baholash indikatorlari bilan bog‘lanmaydi. Shu sababli ta’lim tizimida boshqaruv kompetensiyalarini erta aniqlash, bosqichma-bosqich rivojlantirish va indikatorlar asosida baholash mexanizmini joriy etish dolzarb hisoblanadi [2; 5; 6].

Kelgusida malaka talablari, o‘quv rejalari va fan dasturlarida tashkiliy-boshqaruv kompetensiyalarining aniq ifodalanishi, ularni shakllantiruvchi o‘quv faoliyatlari va baholash mezonlarining ishlab chiqilishi kadrlar salohiyatini baholash sifatini oshirishga xizmat qiladi. Bu esa barqaror rivojlanish talablariga mos, tashabbuskor, mas’uliyatli va boshqaruvga tayyor kadrlarni tayyorlash imkonini beradi [1; 3; 4; 5].

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. OECD. *The Future of Education and Skills: Education 2030.* OECD Publishing, 2018.

2. Council of the European Union. *Council Recommendation of 22 May 2018 on Key Competences for Lifelong Learning.* Official Journal of the European Union, 2018.

3. UNESCO. *Education for Sustainable Development Goals: Learning Objectives.* Paris: UNESCO, 2017.

4. World Economic Forum. *The Future of Jobs Report 2025.* Geneva: World Economic Forum, 2025.

5. OECD. *Student Agency for 2030.* OECD Future of Education and Skills 2030 Concept Note. OECD Publishing, 2019.

6. European Commission. *Key Competences for Lifelong Learning.* Publications Office of the European Union, 2019.

7. O‘zbekiston Respublikasi oliy ta’lim yo‘nalishlari bo‘yicha *Davlat ta’lim standartlari va malaka talablari* (tashkiliy-boshqaruv faoliyatiga oid me’yoriy qoidalar). Ochiq manbalar asosida tahlil. Toshkent, 2023.