INNOVATSION YONDASHUVLAR ASOSIDA OLIY TA’LIM MUASSASALARI RAHBAR XODIMLARINING AXBOROT KOMPETENTLIGINI RIVOJLANTIRISH

D. B. G‘ofurov
Guliston davlat pedagogika instituti
Ta’lim jarayonini tashkil etish bo‘limi boshlig‘i

Annotatsiya: Ushbu maqolada oliy ta’lim tizimidagi transformatsiya jarayonlarida rahbar xodimlarning axborot kompetentligini rivojlantirish masalalari tahlil qilinadi. Tadqiqotda innovatsion yondashuvlar, xususan, "Data-driven management" (ma’lumotlarga asoslangan boshqaruv) va raqamli ekotizim komponentlari o‘rganilgan. Maqolada rahbar xodimlarning raqamli ko‘nikmalarini baholashning mualliflik modeli va strategik rivojlantirish yo‘nalishlari jadval hamda diagrammalar yordamida asoslab berilgan.

Kalit so‘zlar: oliy ta’lim, raqamli transformatsiya, rahbarlarning axborot kompetentligi, raqamli yetakchilik, DigCompEdu, yangi rivojlantirish tizimi.

Kirish. Globalizatsiya va to‘rtinchi sanoat inqilobi (Industry 4.0) sharoitida oliy ta’lim tizimi misli ko‘rilmagan transformatsiyani boshidan kechirmoqda. Bugungi kunda oliy ta’lim muassasalarini (OTM) boshqarishda an’anaviy, ya’ni vertikal iyerarxiyaga asoslangan konservativ metodlardan voz kechib, raqamli va innovatsion boshqaruv paradigmasiga o‘tish shunchaki texnik yangilanish emas, balki strategik zaruriyatga aylandi. Ta’lim bozoridagi raqobatning kuchayishi va bilimlar iqtisodiyotining shakllanishi OTM menejmenti oldiga yangi murakkab vazifalarni qo‘ymoqda.

Zamonaviy OTM rahbari (rektor, prorektor, dekan yoki kafedra mudiri) endilikda faqatgina buyruq va ko‘rsatmalar beruvchi ma’muriy boshqaruvchi funksiyasi bilan cheklana olmaydi. Axborot hajmining geometrik progressiya bilan ortishi (Big Data) sharoitida, rahbar — "Raqamli transformatsiya lideri" sifatida namoyon bo‘lishi lozim. Uning axborot kompetentligi quyidagi strategik yo‘nalishlarda o‘ta muhim ahamiyat kasb etadi:

- Axborot oqimlarini filtrlash va saralash: Katta hajmdagi ma’lumotlar ichidan ta’lim sifatini oshirishga xizmat qiladigan relevant (muhim) axborotni ajratib olish va "axborot shovqini"ni bartaraf etish.

- Analitik prognozlash: O‘quv jarayoni va ilmiy faoliyat natijalarini real vaqt rejimida (real-time data) tahlil qilish orqali muassasaning kelgusi 5-10 yillik rivojlanish trayektoriyasini aniqlash.

- Kiberxavfsizlik va axborot immuniteti: Ta’lim muassasasining intellektual mulki va shaxsiy ma’lumotlarini raqamli tahdidlardan himoya qilish hamda jamoada korporativ raqamli madaniyatni shakllantirish.

Ushbu jarayonlar shuni ko‘rsatadiki, rahbar xodimlarning axborot kompetentligini rivojlantirish — bu shunchaki kompyuter savodxonligini oshirish emas, balki innovatsion boshqaruv tafakkurini shakllantirishdir. Maqolaning maqsadi OTM rahbarlarining raqamli ekotizimda samarali faoliyat yuritishini ta’minlovchi innovatsion yondashuvlarni tizimlashtirish va ularning amaliy mexanizmlarini ishlab chiqishdan iborat.

Axborot kompetentligi tushunchasi endilikda oddiy "kompyuter savodxonligi" doirasidan chiqib, sun’iy intellekt (AI), katta ma’lumotlar (Big Data) va bulutli texnologiyalar bilan ishlash ko‘nikmalarini o‘z ichiga olmoqda. Shunga qaramay, ko‘plab OTMlarda rahbarlarning texnologik imkoniyatlardan strategik maqsadlarda foydalanish darajasi pastligicha qolmoqda.

1. Tizimli tahlil: Xalqaro raqamli kompetentsiya freymvorklari (DigCompEdu va UNESCO model) OTM boshqaruviga adaptatsiya qilindi.
2. Sotsiologik tadqiqot: 2025-2026 yillar davomida OTM rahbar xodimlarining (n=120) axborot-tahliliy faoliyati monitoring qilindi.
3. Innovatsion modellashtirish: Rahbarlarning kompetentligini rivojlantirish uchun "Yaxlit raqamli muhit" modeli taklif etildi.

Tadqiqot davomida rahbar xodimlarning axborot kompetentligi to‘rtta asosiy klasterga bo‘lib o‘rganildi. Natijalar shuni ko‘rsatadiki, rahbarlar operatsion vazifalarda (elektron pochta, messenjerlar) yuqori faollik ko‘rsatsa-da, strategik tahlil va kiberxavfsizlikda zaifliklar mavjud.

1-jadval

OTM rahbar xodimlarining axborot kompetentligi tarkibiy qismlari va baholash ko‘rsatkichlari

Kompetentlik Klasteri	Mazmuni va Indikatorlari	O‘rtacha o‘zlashtirish (%)
Kognitiv-axborot	Axborotni qidirish, saralash, ishonchliligini (fact-checking) tekshirish.	68%
Boshqaruv-texnologik	LMS (Moodle, Hemis), ERP va boshqa ichki boshqaruv tizimlaridan foydalanish.	54%
Analitik-	Akademik ko‘rsatkichlar tahlili,	32%

prognostik	prognozlash, Big Data asosida qaror qabul qilish.	
Kiber-etik	Raqamli xavfsizlik, mualliflik huquqi, raqamli muloqot etikasi.	41%

Ushbu ma’lumotlar asosida rahbar xodimlarning professional rivojlanish trayektoriyasi ishlab chiqildi.

Innovatsion yondashuvlar asosida axborot kompetentligini rivojlantirishning ustuvor yo‘nalishlari quyidagilardan iborat:

- Boshqaruvni algoritmizatsiyalash: Rahbar kundalik takrorlanuvchi hisobotlar va monitoring ishlarini avtomatlashtirilgan tizimlarga topshirishi, bo‘shagan vaqtni esa strategik rivojlanishga yo‘naltirishi kerak.

- Kollektiv intellektual muhit: OTMda "Bulutli texnologiyalar" (Google Workspace, Microsoft 365) orqali hujjatlar bilan jamoaviy ishlash madaniyatini joriy etish.

- Sun’iy intellekt integratsiyasi: Boshqaruv qarorlarini qabul qilishda tahliliy hisobotlarni generatsiya qilish uchun AI vositalaridan (ChatGPT, Gemini kabi professional versiyalar) foydalanish ko‘nikmasini rivojlantirish.

Rivojlantirishning innovatsion omillari:

1. Geymifikatsiya: Rahbarlar uchun raqamli keyslar va simulyatorlar orqali treninglar o‘tkazish.

2. Mentorlik (Reverse Mentoring): Yosh IT mutaxassislarning tajribali rahbarlarga raqamli vositalarni o‘rgatishi.

Xulosa. Oliy ta’lim tizimini transformatsiya qilish sharoitida rahbar xodimlarning axborot kompetentligini rivojlantirish bo‘yicha o‘tkazilgan tadqiqotlar quyidagi fundamental xulosalarni shakllantirishga imkon beradi:

Birinchidan, OTM rahbar xodimlarining axborot kompetentligi — bu shunchaki texnik ko‘nikmalar majmuasi emas, balki oliy ta’lim sifatini kafolatlovchi va muassasaning xalqaro raqobatbardoshligini ta’minlovchi strategik drayverdir. Zamonaviy menejer axborotdan faqat vosita sifatida emas, balki boshqaruv qarorlarini optimallashtiruvchi intellektual resurs sifatida foydalanishi zarurligi isbotlandi. Tadqiqot shuni ko‘rsatdiki, rahbarning raqamli salohiyati bevosita muassasadagi ta’lim va ilmiy-tadqiqot jarayonlarining samaradorligiga korrelyatsiya qiladi.

Ikkinchidan, tadqiqot doirasida taklif etilgan "Innovatsion rivojlanish modeli" va strategik yo‘nalishlar OTM boshqaruv apparatini tubdan modernizatsiya qilishning konseptual asosini tashkil etadi. Ushbu model rahbar xodimlarni "ma’muriyatchi" qiyofasidan "raqamli strateg" qiyofasiga o‘tkazishni ko‘zda tutadi. Bunda boshqaruv jarayonlarini algoritmizatsiyalash va ma’lumotlar tahlili (Data Analytics) asosida ish yuritish byurokratik to‘siqlarni qisqartirish va boshqaruv shaffofligini ta’minlashning asosiy mexanizmi sifatida namoyon bo‘ladi.

Uchinchidan, tadqiqotning ilmiy yangiligi sifatida shuni alohida ta’kidlash joizki, rahbar xodimning axborot kompetentligi endilikda individual (shaxsiy) professional sifat darajasidan chiqib, institutsional xarakterga ega bo‘ldi. Bu shuni anglatadiki, rahbarning kompetentligi muassasaning umumiy raqamli ekotizimi bilan uzviy bog‘liq bo‘lgan, doimiy harakatdagi transformatsion jarayondir. Ya’ni, rahbarning o‘zgarishi butun jamoaning raqamli madaniyatini o‘zgartiradi va muassasada "raqamli intellekt" muhitini shakllantiradi. Rahbar xodimlarning axborot kompetentligini tizimli rivojlantirish — oliy ta’lim muassasasini an’anaviy modeldan "Smart-universitet" modeliga o‘tkazishning eng muhim shartidir.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Schwab, K. (2021). *The Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum.

2. Johnson, L., & Adams Becker, S. (2024). *NMC Horizon Report: Higher Education Edition*.

3. Mirziyoyev, Sh.M. (2025). "Yoshlar – xalqimizning, Vatanimizning oltin fondi" mavzusidagi ma’ruzasi.

4. O‘zbekiston Respublikasi Raqamli texnologiyalar vazirligi. (2025-2026). “Raqamli O‘zbekiston - 2030” strategiyasi doirasidagi hisobotlar va chora-tadbirlar.

5. Jameson, J., et al. (2022). A systematic review and framework for digital leadership research in higher education. *Computers & Education: Artificial Intelligence*.

6. Qosimova D.S. Menejment nazariyasi: O‘quv qo‘llanma. – T.: Иқтисодиёт, 2012.

7. Menejment nazariyasi: Darslik / Qosimova D. S. - Toshkent, «Tafakkur-bo‘stoni». 2011. 336 b.

8. Ijtimoiy menejment: O‘quv qo‘llanma. – J.: JizPI, 2022, - 182 bet.