

TA'LIM MENEJERLARINING KASBIY KOMPETENSIYALARINI SHAKLLANTIRISHGA DOIR METODOLOGIK YONDASHUVLAR

Z.D.Abralova

TDPU, katta o'qituvchi.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15133194>

Annotatsiya. Mazkur maqolada ta'lim menejerlarining kasbiy kompetensiyalarini shakllantirishga doir metodologik yondashuvlar, kompetensiya va kompetentlik tushunchalarining mohiyati ochib berilgan.

Kalit so'zlar. Kompetensiya, kompetentlik, kasbiy kompetensiya, munosabatlarni boshqarish, muammolarni boshqarish, o'z-o'zini boshqarish

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ МЕНЕДЖЕРОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. В статье рассмотрены методические подходы к формированию профессиональных компетенций менеджеров образования, сущность понятий компетенции и компетентность.

Ключевые слова. Компетенция, компетентность, профессиональная компетентность, управление отношениями, управление проблемами, самоуправление.

METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCES OF EDUCATIONAL MANAGERS

Abstract. This article describes methodological approaches to the formation of professional competencies of educational managers, the essence of the concepts of competence and competence.

Keywords: Competence, professional competence, relationship management, problem management, self-management.

Ma'lumki, ijtimoiy-iqtisodiy makonning globallashuvi, yangi texnologiyalarning faol joriy etilishi, axborot resurslarining ahamiyatining ortishi, milliy va jahon bozorlarida raqobat kuchayishi – shular va boshqa ko'plab omillar tashkilotlar rahbariyatini o'ziga xos axborot vositalarini qidirishni faollashtirishga majbur qiladi. Raqobatbardosh ustunliklarga erishish omillari, ular orasida menejning kasbiy vakolatlari darajasi alohida o'rin tutadi.

Bularning barchasi bitiruvchilarning kasbiy kompetensiyalari va mehnat bozori talablari o'rtasidagi nomuvofiqlik muammosini hal etish zaruratidan dalolat beradi. Dunyo mamlakatlarining Birlashgan Millatlar Tashkilotiga a'zo 192 ta davlati 2015-yilning sentabr oyida "Dunyomizning o'zgarishi: 2030-yilgacha bo'lgan davrda barqaror rivojlanish uchun Kun tartibi" dasturi hamda uni monitoringi majburiyatlarini qabul qilgan.

BMT mamlakatimizga 2016-yilda “Barqaror rivojlanish maqsadlariga erishish uchun taraqqiyot siyosatiga doir tadbirlarni har tomonlama joriy qilish, jadallashtirish va qo‘llab-quvvatlash” (MAPS) yondashuvini taklif etgan. Ushbu yondashuvda uchta jadallashtirish sohasi (akselerator) keng islohotlar uchun qamrab olingan. Shu sohalarning birinchisi “Boshqaruv tizimlarining samaradorligi va hisobdorligini oshirish” sanaladi va unda “Samarali boshqaruv barqaror rivojlanishning barcha boshqa maqsadlariga erishishda tarmoqlararo va asosiy katalizatoridir”, – deya alohida e’tirof etilgan. Bu holat boshqaruv tizimini takomillashtirish, rahbar (yosh) kadrlarni tanlash, tayyorlash, malakasini oshirish, ularning bilim saviyasini yanada yuqori bo‘lishi bilan bog‘liq shart-sharoitlarni yaratish hamda ularni ilmiy jihatdan takomillashtirish bo‘yicha domiy ravishda tadqiqotlar olib borishga zarurat borligidan dalolat beradi.

Kompetensiya – bu to‘g‘ri xulq-atvorni namoyish etadigan va ishda yuqori natijalarga erisha oladigan xodimning asosiy tavsifidir.

Kompetensiya – bu xodimning tashkilotda qabul qilingan me’yorlarga muvofiq harakat qilish qobiliyati (xodim erishishi kerak bo‘lgan minimal standartni belgilash).

Kompetensiya – bu xodimning mehnat funksiyalarini muvaffaqiyatli bajarishi uchun zarur bo‘lgan xulq-atvor tavsifi bo‘lib, u o‘zini namunadagidek tutishning zarur meyorlarini o‘zida aks ettiradi.

Jahonda boshqaruv yo‘nalishidagi tadqiqotlarda rahbar shaxsi yoki faoliyatiga kompetensiyalar va kompetentlik kontekstida – boshqaruv kompetentligi, akmeologik kompetentlik, kommunikativ kompetentlik, professional kompetentlik, ijtimoiy-psixologik kompetentlik, ijtimoiy-perseptiv kompetentlik, ijtimoiy kompetentlik, konfliktli kompetentlik, etnomadaniy kompetentlik masalalari bo‘yicha “motivatsion-qadriyatli”, “sotsio-antropologik”, “xulq-atvorli”, “integral”, “orderli”, “yarim tizimli”, “kibernetik” va “raqamli transformatsiyaviy” tahlil uslublarida izlanishlar olib borilmoqda.

Xorijiy so‘zlar lug‘atida “kompetentlik” atamasi lotin tilidan – sompetentis – mos, qobiliyatli, ya’ni kompetensiyalarga ega, kompetensiya tushunchasi – competentia – taalluqli, tegishli degan mazmunni ifodalovchi izohlarni uchratish mumkin.

Ilmiy adabiyotlarning tahliliga qaraganda, professional kompetentlikni aniqlashga doir tadqiqotchilar tomonidan turli yondashuvlar mavjud.

Jumladan, Yevropa va amerikalik tadqiqotchilar professional kompetentlikni amaliy jihatlarini, ya’ni: muhitga ta’sir etuvchi (I.Borg, M.Muller, T.Staufenbiel); vazifani muvaffaqiyatli uddalashga xizmat qiluvchi bilim, ko‘nikma va malakalar majmuasi (M.Perlmutter, M.Kaplan, L.Nyquist); faoliyat tuzilmasidagi alohida xatti-harakatlarni amalga

oshirishni ta'minotchisi (G.Schreder, M.Vorwerg); amaliyotga tatbiq etiladigan usullarni bilish jarayonlariga qo'llovchi (S.P.Dyrstra, S.Dollinger) sifatida o'rganishgan (Rogachev V.V., 2002).

Tadqiqotchi olim A.Vlasov, E.Poteyevaning fikriga ko'ra, bugungi kunda mamlakatning raqobatbardoshligi jahon iqtisodiyoti va siyosati rivojlanishining eng muhim omillaridan biridir, chunki u nafaqat sof iqtisodiy ko'rsatkichlarni qamrab oladi, balki muhim noiqtisodiy omillarning oqibatlarini ham baholaydi. Raqobatbardoshlikning asosiy ko'rsatkichi aholi turmushining yuqori darajasi va sifati hisoblanadi. Mamlakatlar ijtimoiy qadriyatlar tizimi va ta'lim tizimi bilan raqobatlashadigan ta'lim darajasiga alohida rol beriladi. Yana bir komponent - bu inson kapitalini rivojlantirish, bunda asosiy e'tibor intellektual salohiyatga qaratiladi. Va, albatta, ta'lim sifati, inson resurslari raqobatbardoshligini rivojlantirishning strategik yo'nalishi sifatida - ijtimoiy-iqtisodiy tizimning bir qismidir. So'nggi o'n yilliklarda kasbiy kompetensiyani rivojlantirish sohasidagi tadqiqotlar faol olib borildi. Buning asosi mamlakat ijtimoiy-iqtisodiy ahvolidagi o'zgarishlar dinamikasidir. Tashkilotning kelajagini belgilovchi strategik omil sifatida yuqori malakali kadrlar g'oyasi nisbatan yaqinda paydo bo'lgan, ammo bugungi kunda u zamonaviy menejment aksiomasiga aylandi.

Rossiya (Gorelov N.A., 2002, 2004; Tuchkov A.I., Zabrodin Y.M., Nosov N.A. 2005–2006) va chet ellik mutaxassislar (Robert M.A., Tilman F. 1994,) tadqiqotlariga ko'ra, xodimlarni boshqarishdan inson resurslarini boshqarishga o'tish menejerning asosiy kasbiy vakolatlarini aniqlash imkonini beradi:

- birinchidan, muassasa ichidagi manfaatlar hamjamiyatida barcha xodimlarga individual yondashuvni amalga oshirish;

- ikkinchidan, guruh va shaxsiy munosabatlarni tahlil qilish va tartibga solish;

- uchinchidan, nizolarni boshqarish;

- to'rtinchidan, psixofiziologiya, ergonomika va boshqa talablarga javob berish.

Zamonaviy adabiyotlar va bir qator nashrlarni o'rganib chiqib, biz tadqiqotimizning dolzarbligi raqobatbardosh menejerni tayyorlash sifatiga qo'yiladigan talablarning kuchayishi va boshqaruvning psixologik-pedagogik jihatlarining zaif rivojlanishi o'rtasidagi ziddiyatning kuchayishi bilan bog'liqligini aniqladik, uning kasbiy kompetensiyasini shakllantirish, shuningdek, bo'lajak mutaxassisni tayyorlashda o'quv jarayoni uchun innovatsion vositalar bilan yetarli darajada jihozlanmaganligi ma'lum bo'ldi.

Biz kompetensiyani ta'lim jarayonida yoki to'plangan amaliy tajriba natijasida shakllangan muayyan hayotiy vaziyatlarda va kasbiy faoliyatda samarali xulq-atvor uchun imkoniyatlar majmuasi va "ishbilarmonlik va shaxsiy fazilatlarining ajralmas xususiyati" deb qaraymiz.

Nafaqat kasbiy faoliyat maqsadlariga erishish uchun yetarli bilim, qobiliyat, ko'nikma, tajriba darajasini, balki shaxsning ijtimoiy va axloqiy pozitsiyasini ham aks ettiruvchi mutaxassis" (A.G. Pashkov).

Kompetensiyani hodisa sifatida o'rganish jarayonida ko'pincha kasbiy faoliyatning har qanday turini samarali bajarish uchun zarur bo'lgan kompetensiyaning qaysi turlari (yoki tarkibiy qismlari) universal ekanligi haqida savol tug'iladi. Derkach va V.G. Zazikin ijtimoiy-pertseptiv, avtopsixologik, kommunikativ, me'yoriy va refleksiv (refleksiv-status) kompetensiyalari alohida ajratib ko'rsatadi. Shunday qilib, adabiy manbalarni tahlil qilish shuni ko'rsatdiki, zamonaviy menejning asosiy kasbiy qobiliyatlaridan biri bu muloqotdir.

Tadqiqotning bir qismi sifatida biz shakllantiruvchi faoliyatni tartibga solish sifatida funksional-faollik yondashuvini amalga oshiramiz; kasbiy kompetensiyani o'zgartirishga qaratilgan interaktiv faoliyat sifatida namoyon bo'ladi. Ushbu yondashuv bizga quyidagilarni asoslash imkonini beradi:

- asosiy kasbiy kompetensiyalarni aniqlash asosida shakllantiruvchi dasturlar mazmunini modulli qurish, keyingi o'z-o'zini tarbiyalash imkoniyatini ta'minlash;

- menejning kasbiy malakasini baholash uchun instrumental yordam, shaxsiy kasbiy o'sish dasturini yaratishga yordam berish.

Munosabatlarni boshqarish - liderlik, hamkorlikdagi munosabatlar, jamoadagi faollik, xodimlarni tushunish, oqilona qaror qabul qilish.

Muammolarni boshqarish - faoliyatni tashkil qilish va rejalashtirish, strategik fikrlash, muammolarni tahlil qilish va yechish.

O'z-o'zini boshqarish - muvaffaqiyatga yo'nalganlik, egiluvchanlik, qat'iyatlilik, etik tamoyil va qadriyatlarga amal qilish, o'z-o'zini rivojlantirish va stresslarga bardoshlilik.

"Menejment" yo'nalishi bo'yicha magistratura ta'lim dasturi doirasida kommunikativ kompetensiyaning shakllantirishni o'rganar ekanmiz, biz o'z e'tiborimizni boshqaruvchi kadrlar tayyorlashning psixologik-pedagogik jihatlariga qaratdik, bunda o'quv jarayonini tashkil etish shakli va usullari pedagogik shakllantiruvchi hisoblanadi. Pedagogik ta'sir tegishli psixologik ta'sirlarni nazarda tutishini hisobga olib, biz kommunikativ kompetensiyaning shakllantirishga prinsipiiallik nuqtai nazaridan yondashamiz: ilmiy, yaxlitlik, tizimli. Shakllantiruvchi ta'sir kelajakdagi menejerlarning kasbiy amaliyotini samarali muloqot qobiliyatlari bilan boyitish dinamikasini beradi.

Magistratura talabalariga menejerlarining kasbiy kompetensiyalarini shakllantirish bo'yicha treninglarni tashkil etish maqsadga muvofiqdir, o'z malaka va ko'nikmalarini kengaytira oladilar va boyitadilar. Trening mantiqiy tuzilgan va Devid Kolb tomonidan taklif qilingan uch bosqichdan iborat bo'lishi nazarda tutiladi:

1. Tajriba orttirish.
2. Refleksiya.
3. Amalda birlashtirish.

E'tibor bering, treningdagi guruh jarayoni shaxsning uchta asosiy jihatini - kognitiv, hissiy va xulq-atvorni qamrab oladi. Demak, funksional-faollik yondashuvi doirasida kommunikativ kompetensiyani shakllantirish insonning aql-zakovati, uning his-tuyg'ulari, irodaviy fazilatlar va ijodkorligidan shunday foydalanishga imkon beradiki, yaxlit shaxsning salohiyati o'quv jarayoniga kiradi.

Yuqoridagilardan kelib chiqqan holda, biz ushbu yondashuv kasbiy kompetensiyani shakllantirish jarayoni uchun asos bo'lib, kelajakdagi menejer samarali aloqada rejalashtirilgan va rejalashtirilmagan tajribaga ega bo'ladi, uni tahlil qilish vositalari bilan jihozlaydi, ko'nikmalar, texnikalar, g'oyalarni birlashtirishga yordam beradi va xizmat qiladi, professional kompetensiyani rivojlantirish katalizatori sifatida, shubhasiz, zamonaviy mehnat bozorida raqobatbardosh bo'lish imkoniyatini beradi.

Shuni alohida ta'kidlash joizki, menejerning kasbiy kompetensiyasini shakllantiruvchi ta'sirning samaradorligi, bu holda kommunikativ kompetensiya oliy ta'lim o'qituvchilarining talabalarning mavjud kommunikativ resursini baholash usullarini qo'llash qobiliyati bilan belgilanadi. Ularga o'quv jarayonida maqsadli, oqilona kommunikativ o'zaro ta'sirni yaratishga imkon beradi.

REFERENCES

1. Гительман Л.Д., Исаев А.П. Кадровая конкуренция: новые подходы к работе с персоналом // Вестник УГТУ-УПИ. Серия «Экономика и управление». 2006. №7. С. 12-22.
2. Лукашенко М.А. Профессиональные компетенции руководителя [Электр. ресурс:<http://www.cfin.ru/management/strategy/competit/ksao.shtml>].
3. Хуторский А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы // Народное образование. 2003г. №2, стр.58-64.