

UDK: 378.046.4:005.963

MALAKA OSHIRISH JARAYONIDA OLIY TA'LIM MUASSASASI RAHBAR KADRLARINING BOSHQARUV KOMPETENSIYASINI TAKOMILLASHTIRISH

Abdusabirov Jamshid Azizjon o'g'li

*Oliy ta'lim tizimi kadrlarini qayta tayyorlash va malakasini oshirish instituti I kurs
tayanch doktoranti*

Tel: +998946527218

Annotatsiya: Hozirgi juda ham tez rivojlanib borayotgan zamonda ta'lim sohasida juda ham katta o'zgarishlar yuz bermoqda. Bu amalga oshirilayotgan barcha ishlarning asosiy maqsadi ta'lim sohasini har tomonlama mukammal qilish hisoblanadi. Ta'limning asosiy bo'lagi hisoblangan oliy ta'lim esa yetuk va har tomonlama ilg'or kadrlar yetkazib berishda asosiy manbaa hisoblanadi. Ularni boshqarib borayotgan rahbar kadrlar esa ushbu faoliyatning qay darajada samarali amalga oshirishini belgilab beradi. Oliy ta'lim muassasasi rahbar kadrlarining kasbiy kompetensiyalari ushbu tashkilot muvaffaqiyatida juda ham katta rol o'ynaydi. Ularning orasida boshqaruv kompetensiyasiga esa alohida e'tibor ajratiladi. Malaka oshirish jarayonida oliy ta'lim muassasasi rahbar kadrlarida boshqaruv kompetensiyasini oshirish takomillashtirilishi lozim bo'lgan hozirgi eng muhim masalalardan biri bo'lib turibdi.

Kalit so'zlar: malaka oshirish, rahbar kadrlar, oliy ta'lim, boshqaruv kompetensiyasi.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДЯЩИХ СОТРУДНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ В ПРОЦЕССЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Аннотация: В современном быстро развивающемся мире происходят серьезные изменения в сфере образования. Основная цель всей этой работы — улучшение сферы образования во всех аспектах. Высшее образование, которое считается основополагающей частью образования, является основным источником подготовки зрелых и всесторонне развитых кадров. Эффективность осуществления этой цели определяют руководящие кадры, которые ими руководят. Профессиональные компетенции руководства высшего учебного заведения играют очень важную роль в успешности этой организации. Среди них особое внимание уделяется управленческой компетентности. Одним из важнейших вопросов, требующих улучшения сегодня, является повышение управленческих компетенций руководства высших учебных заведений в процессе повышения квалификации.

Ключевые слова: повышение квалификации, управленческий персонал, высшее образование, управленческая компетентность.

IMPROVING THE MANAGEMENT COMPETENCE OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTION MANAGEMENT STAFF IN THE PROCESS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Annotation: *In today's rapidly developing world, major changes are taking place in the field of education. The main goal of all this work is to improve the field of education in all aspects. Higher education, which is considered a fundamental part of education, is the main source of training for mature and comprehensively developed personnel. The effectiveness of the implementation of this goal is determined by the management personnel who lead them. The professional competencies of the management personnel of a higher education institution play a very important role in the success of this organization. Among them, special attention is paid to managerial competence. One of the most important issues requiring improvement today is the improvement of the managerial competencies of the management personnel of higher education institutions in the process of professional development.*

Keywords: *advanced training, management personnel, higher education, management competence.*

KIRISH

Rivojlangan mamlakatlarda ta'lim sohasi doimo eng yuqori o'rinlarda turgan. So'nggi yillarda ta'lim sohasida keng ko'lamda ijobiy o'zgarishlar yuz berdi. Ta'lim sohasini rivojlantirishga qaratilgan ko'plab qaror va qonunlar ijro etildi. Ushbu tashabbuskor ishlarning olib borilishi albatta ta'lim sohasini yanada takomillashtirishga va ushbu sohani yanada rivojlantirishga qaratilgan. Ta'lim sohasi har yili katta miqdorda mablag' ajratiladigan soha hisoblanadi. Yetuk va o'z ishida puxta bo'lgan kadrlarni ishlab chiqarish va ularning rivojlanishi uchun imkoniyat yaratib berish orqali istalgan davlat o'z kelajagi bo'lgan yoshlarga katta imkoniyat yaratib bergan bo'ladi.

Hammamizga ma'lumki, ta'lim sohasida rahbar kadrlar katta rol o'ynashadi. Ularning o'z kasbini qay darajada yaxshi egallaganligi, shaxsiy va kasbiy kompetensiyalarining yetarli darajada yetuk ekanligi, doimiy ravishda malaka oshirish jarayonlaridan o'tib borishi kabi omillar ular faoliyat olib borayotgan muassasa yoki tashkilotning muvaffaqiyati hamda samaradorlik darajasini belgilab beradi. Shuning uchun ham butun dunyoda avvalambor, tashkilot yoki muassasa rahbar kadrlarining uzluksiz malaka oshirib borish jarayoniga katta e'tibor qaratiladi. Rahbar kadrlarning kompetensiyasi ularning faoliyatida juda katta rol

o'ynaydi. Lyle M. Spencer and Signe M. Spencerning "Competence at Work: Models for Superior Performance" kitobida Spenserlar kompetensiyani ma'lum bir ish yoki rolni ustalik bilan bajarish uchun zarur bo'lgan xususiyatlar (masalan, ko'nikmalar, bilimlar va qobiliyatlar) majmui sifatida ta'riflaydilar. Ularning ta'kidlashicha, kompetensiya kontekstga bog'liq bo'lib, turli vazifalar yoki vaziyatlar turli xil kompetensiyalar to'plamini talab qilishi mumkin.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODLAR

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 23.09.2019 yildagi 797-sonli "Oliy ta'lim muassasalari rahbar va pedagog kadrlarining malakasini oshirish tizimini yanada takomillashtirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi qarori bugungi kunda rahbar va pedagog kadrlarning malakasini oshirish tizimini yaxshilash bo'yicha keng ko'lamli ishlar olib borilayotganidan dalolat berib turibdi. Unga ko'ra, ushbu nizom oliy ta'lim muassasalari rahbar va pedagog kadrlarining uzluksiz malakasini oshirish jarayonini tashkil etish tartibini belgilaydi. Ya'ni u yuqori samarali zamonaviy ta'lim va innovatsion texnologiyalar, ilg'or xorijiy tajribani keng joriy etgan holda oliy ta'lim muassasalari rahbar va pedagog kadrlarining malakasini oshirish bo'yicha malaka talablari, o'quv rejalari va dasturlarini doimiy yangilab borish, oliy ta'lim muassasalari rahbar va pedagog kadrlarining faoliyatini zarur darajada tashkil etish va samaradorligini ta'minlash va oliy ta'lim muassasalari rahbar va pedagog kadrlarida butun jahon Internet axborot tarmog'i, multimedia tizimlari va masofadan o'qitish usullaridan foydalangan holda, ilg'or pedagogika, axborot-kommunikatsiya va innovatsion texnologiyalarni egallash, ularni o'quv jarayoniga faol tatbiq etish ko'nikmalarini rivojlantirish kabi bir nechta vazifalarni o'z ichiga oladi.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 11.07.2024 yildagi 415-sonli "Oliy ta'lim tashkilotlari rahbar va pedagog kadrlarini qayta tayyorlash va malakasini oshirish tizimini samarali tashkil qilish chora-tadbirlari to'g'risida"gi qaroridan bizga ma'lumki, O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy ta'lim tizimi kadrlarini qayta tayyorlash va malakasini oshirish instituti vazifalariga pedagogik ta'limning dolzarb ilmiy muammolari, shu jumladan, kasbiy kompetentlikni rivojlantirish, raqamli ta'lim

texnologiyalari va ta'lim menejmenti yo'nalishlarida ilmiy-tadqiqot ishlarini amalga oshirish, doktorantura ixtisosliklari bo'yicha yuqori malakali ilmiy va ilmiy-pedagog kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va malaka oshirish kurslarining ta'lim jarayoni sifati hamda natijadorligini tizimli tahlil va monitoring qilishning raqamli axborot tizimlarini ishlab chiqish hamda joriy etish, oliy ta'lim tashkilotlari hamda akademik litseylar rahbar va pedagog kadrlarining ehtiyojidan kelib chiqib, qayta tayyorlash va malaka oshirish kurslarining o'quv rejasi hamda ta'lim dasturlarini ilg'or xorijiy tajribalar asosida ishlab chiqish, rahbar va pedagog kadrlarning kasbiy bilim darajasi va pedagogik faoliyat samaradorligini inobatga olgan holda kasbiy rivojlantirish ta'lim dasturlarini joriy etish kiradi.

Yana shuni ta'kidlash lozimki, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 08.10.2019 yildagi PF-5847-sonli "O'zbekiston Respublikasi oliy ta'lim tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to'g'risida"gi farmonining 7 qismi oliy ta'lim muassasalarini tizimli rivojlantirish va boshqaruv faoliyatini takomillashtirish mavzusiga bag'ishlangan. Unga ko'ra, oliy ta'lim muassasalarini tizimli rivojlantirish va boshqaruv faoliyatini takomillashtirish bo'yicha bir nechta tadbirlar amalga oshiriladi. Ularning qatoriga kadrlar tayyorlash sifati va ko'lamini inobatga olgan holda oliy ta'lim muassasalarini quyidagi toifalarga ajratish va ularni rivojlantirish strategiyalarini belgilash, institut maqomidagi oliy ta'lim muassasalari faoliyati ko'lamini kengaytirish va institutsional salohiyatini kuchaytirish orqali ularni universitetga aylantirish bo'yicha chora-tadbirlar ko'rish, oliy ta'lim tizimida boshqaruv jarayonlarini axborot-kommunikatsiya texnologiyalari asosida optimallashtirish, davlat interaktiv xizmatlari ko'lamini kengaytirish, ta'lim sifatini nazorat qilish va oliy ta'lim muassasalari reytingini yuritishning nodavlat tizimini yaratish bo'yicha zarur chora-tadbirlar belgilash, oliy ta'lim muassasalari rahbarlik lavozimlariga zaxira kadrlarni shakllantirish, maqsadli o'qitish va tayyorlash samaradorligini oshirish, oliy ta'lim muassasalari rahbar xodimlarini rotatsiya qilish mexanizmini joriy qilish kabi vazifalar kiradi.

NATIJALAR VA MUHOKAMA

Malaka oshirish jarayonida oliy ta'lim muassasasi rahbar kadrlarida boshqaruv kompetensiyasini takomillashtirilish esa hozirgi davrda juda ham muhim

masala hisoblanadi. Boshqaruv jarayoni rahbar kadrlar faoliyatining asosini tashkil etadi. Ularning boshqaruv kompetensiyasini yanada rivojlantirish va takomillashtirish oliy ta'lim muassasasi faoliyatiga ijobiy ta'sir qiladi va samaradorlik jarayonini yanada oshiradi.

Boshqaruv kompetensiyasining rahbarlar uchun ahamiyatini juda ham keng ma'noda tushunish mumkin. Bu tushuncha o'z ichiga ko'plab mayda jihatlarni qamrab oladi. Boshqaruv kompetensiyasiga ega rahbarlar vaziyatni tezda tahlil qilib, to'g'ri qarorlar qabul qilish qobiliyatiga ega bo'ladilar. Bu esa tashkilotning muvaffaqiyatini ta'minlashda muhim ahamiyatga ega. Yuzaga kelgan holatga tezda munosabat bildirgan holda, kerakli va muqobil qaror qabul qilish orqali rahbar vaziyatga mos yechim topa olish qobiliyatini namoyish etadi.

Shuningdek, rahbarlar, odamlar va resurslarni qanday qilib samarali taqsimlashni bilishlari kerak. Boshqaruv kompetensiyasi bu jarayonda yordam beradi va tashkilotning umumiy ishlashini yaxshilashga xizmat qiladi. Xodimlarni tashkilotning funksiyalariga moslagan holda to'g'ri taqsimlay olish va tashkilot resurslaridan samarali foydalanish rahbarning tashkilot muvaffaqiyati uchun qo'shadigan eng katta hissasi hisoblanadi.

Rahbarlar jamoa ichida yaxshi aloqalar va hamkorlikni yaratish, ish muhitini rivojlantirish uchun boshqaruv kompetensiyasiga ega bo'lishlari zarur. Bu jamoaning motivatsiyasini va ishlash samaradorligini oshirishga yordam beradi. Xodimlar o'rtasida doimo yaxshi munosabatlarni saqlab qolish, ularning ish faoliyatiga ta'sir ko'rsatishi mumkin bo'lgan vaziyat va omillarni bartaraf etish, muassasada sog'lom ish muhitini yaratish kabi vazifalarni faqatgina haqiqiy boshqaruv kompetensiyasini yaxshi egallagan rahbar amalga oshira oladi.

O'zgarishlarga moslashish jihatiga keladigan bo'lsak, hozirda bozor sharoiti tez o'zgaradi va rahbarlar bu o'zgarishlarga moslashishni bilishlari kerak. Boshqaruv kompetensiyasi rahbarlarga o'zgarishlarga samarali moslashish, innovatsiyalarni joriy etish va tashkilotni yangi sharoitlarga tayyorlash imkonini beradi. Dunyoda yuz berayotgan innovatsiyalar, yangiliklar, texnologiyalar va ixtirolardan xabardor bo'lgan holda, tashkilotning muvaffaqiyati uchun ularni unumli qo'llay olgan rahbar katta yutuqlarga erishadi.

Rahbarlar o'z tashkilotining maqsadlarini aniq belgilash va ularga erishish yo'lida boshqaruv kompetensiyasini namoyon qilishlari kerak. Bu jarayon o'zgarishlarni boshqarish, strategiyalarni amalga oshirish va natijalarni kuzatish orqali amalga oshiriladi. Hammamizga ma'lumki, hech qaysi bir tashkilot yoki muassasa o'z faoliyatini aniq bir maqsad va missiyaga ega bo'lmagan holda olib bormaydi. Muassasa maqsadlari va vazifalarni aniq va ravshan tarzda belgilab olib, ushbu maqsadga erishish yo'lida strategik rejalar tuzish orqali rahbar tashkilot faoliyati asosini yaratib beradi.

Boshqaruv kompetensiyasi rahbarlarga xatoliklarni tezda aniqlash va ularni tuzatish imkonini beradi, shuningdek, xatolardan o'rganish va kelajakda ularni oldini olishga yordam beradi. Hammamizga ma'lumki, qilingan xatolar kelajakda yanada tajribaliroq bo'lishga va o'tmishda qilingan xato va kamchiliklarni takrorlamaslikka zamin yaratadi. Tajribali rahbarlar xato va to'g'ri juda ham yaxshi ajrata olishadi.

Oliy ta'lim tizimida rahbar kadrlarining boshqaruv kompetensiyasini malaka oshirish jarayonida rivojlantirish uchun bir qancha muhim qadamlar va strategiyalarni amalga oshirish zarur. Bu jarayon rahbarlarning qobiliyatlarini yanada oshirish, ta'lim muassasalarini samarali boshqarish va innovatsiyalarni qo'llab-quvvatlashga qaratilgan bo'lishi kerak. Rahbarlar uchun maxsus trening va seminarlar tashkil etish zarur. Bu treninglar strategik boshqaruv, resurslarni boshqarish, innovatsion texnologiyalarni joriy etish, emotsional intellekt va liderlik kabi muhim kompetensiyalarni rivojlantirishga yordam beradi. Shuningdek xalqaro kurslar va dasturlar ham qo'l kelishi mumkin.

Yangi va tajribali rahbarlarni birlashtirish uchun mentorlik tizimini yo'lga qo'yish kerak. Mentorlar o'z tajribalarini boshqaruvning murakkab masalalari va yechimlarini muhokama qilish orqali yangi rahbarlarga o'rgatishlari mumkin.

Shuningdek, oliy ta'lim muassasalari orasida xalqaro hamkorlikni rivojlantirish va tajriba almashish imkoniyatlarini kengaytirish orqali rahbarlar boshqa mamlakatlarning ta'lim tizimlari va boshqaruv tajribalarini o'rganib, o'z tizimlariga moslashtirishlari mumkin. Boshqaruv rahbarlarini xalqaro konferensiyalarga, forumlarga va ta'lim sohasidagi global tadbirlarga jalb qilish

orqali esa o'zaro aloqalarni o'rnatishga va yangi yondashuvlarni o'zlashtirishga yordam beradi.

Rahbarlar o'z jamoalarini samarali boshqarish, motivatsiya qilish va ilgari surish uchun yuqori darajadagi liderlik ko'nikmalariga ega bo'lishlari kerak. Bu uchun turli interaktiv treninglar, jamoa qurish faoliyatlari va situatsion liderlik yondashuvlari o'rgatilishi kerak.

Yana shuni ta'kidlab o'tish lozimki, boshqaruv kompetensiyasini rivojlantirish jarayonida rahbarlarning faoliyatini muntazam ravishda baholab borish zarur. Bunda samaradorlikni o'lchash va tahlil qilish, hamda zarur bo'lganda o'zgartirishlar kiritish muhimdir. Bu bilan bir qatorda, rahbarlar o'zgarishlarni boshqarish va ularni muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun zarur metodologiyalarni o'zlashtirishlari kerak. Bu o'zgarishlarni jamoaga tushuntirish, qo'llab-quvvatlash va ularga moslashish imkonini beradi.

Eng muhim jihatlardan yana bir shuki, rahbarlar o'z faoliyatlarida yuqori etika me'yorlarini saqlashlari zarur. Bu, ayniqsa, ta'lim muassasalarida talaba va professorlar o'rtasida ishonchni saqlash va ijtimoiy mas'uliyatni oshirishda muhim rol o'ynaydi.

Yuqorida keltirib o'tilgan boshqaruv jarayonining asosiy komponentlari hisoblangan ushbu omillarni hisobga olgan holda ish faoliyatini tashkil eta olgan rahbar kadrlar tashkilot rivoji uchun katta qadam bosgan bo'ladi. Shuning uchun ham boshqaruv kompetensiyasini juda ham chuqur va mukammal holda egallash istalgan rahbarning vazifasidir. Chunki rahbarlarning butun faoliyati boshqaruv jarayonlaridan iborat hisoblanadi.

Masalan, Yaponiyaga to'xtaladigan bo'lsak, Yaponiyada oliy ta'lim universitetlarda, kichik kollejlarda, texnologiya kollejlari va maxsus ta'lim maktablarida va jamoat kollejlari beriladi. Ushbu to'rt turdagi muassasalardan faqat universitetlar va kichik kollejlari qat'iy ravishda o'rta maktabdan keyingi ta'lim beruvchilar hisoblanadi. Yaponiyaning zamonaviy oliy ta'lim tizimi Meiji davridan beri ko'plab o'zgarishlarni boshdan kechirdi va asosan Buyuk Britaniya, Fransiya, Germaniya va Amerika Qo'shma Shtatlari kabi G'arb mamlakatlaridan namuna olingan va an'anaviy yapon pedagogik elementlari bilan birgalikda o'z milliy

ehtiyojlarini qondirish uchun noyob yapon modelini yaratdi. Ba'zi boshqa mamlakatlardagi oliy ta'limdan farqli o'laroq, Yaponiyadagi davlat universitetlari odatda xususiy universitetlarga qaraganda nufuzliroq hisoblanadi, ayniqsa Milliy yetti universitet (Tokio universiteti, Kyoto universiteti, Tohoku universiteti, Kyushu universiteti, Xokkaydo universiteti, Osaka universiteti va Nagoya universiteti).

Yoki Finlyandiyaga to'xtaladigan bo'lsak, universitetlarning boshqa mamlakatlar bilan taqqoslaganda ajralib turadigan xususiyati o'quvchilarning jarayonga o'z ta'sirini ko'rsatishi, institutlarni rivojlantirishda ishtirok etish, ta'lim tizimini takomillashtirish va o'qituvchilar bilan dasturlarni yaratish uchun institutsional imkoniyatdir. O'qituvchilarning yuqori salohiyatga ega ekanligi fin ta'lim muassasalarining muvaffaqiyatga erishishidagi navbatdagi muhim omillardan biri hisoblanadi. Finlyandiyada o'qituvchilik qilish uchun kamida magistr darajasiga ega bo'lish kerak.

Malaka oshirish jarayonida oliy ta'lim muassasasi rahbar kadrlarida boshqaruv kompetensiyasini takomillashtirilish masalasining dolzarbligi shundaki, rahbar kadrlarning boshqaruv salohiyatiga yuqori darajada ega bo'lishi, ularning o'z faoliyati davomida qiyinchiliklarga uchramagan holda, turli xil vaziyatlarga yechim topishiga yordam beradi. Sodir bo'lgan vaziyatga tezda eng muqobil yechim topa olish rahbarning ajralmas xususiyatlaridan biri hisoblanadi.

Oliy ta'lim muassasalarining boshqaruvchilari o'z muassasasining tashkiliy madaniyatini shakllantirishda muhim rol o'ynaydi. To'g'ri boshqaruv madaniyati talabalar va xodimlar uchun yaxshi ishlash muhitini yaratadi.

Bejizga Peter Drucker, menejment sohasidagi eng mashhur olimlardan biri, boshqaruv kompetensiyasini tashkilotlarni samarali boshqarish qobiliyatiga ega bo'lish sifatida ta'riflamagan. Uning so'zlariga ko'ra: "Boshqaruvning asosiy vazifasi tashkilotning maqsadlarini belgilash va ularni amalga oshirish uchun resurslarni samarali boshqarishdan iborat." Drucker boshqaruvchining kompetensiyasi, uning strategik fikrlash qobiliyatiga, resurslarni samarali taqsimlashga va jamoani ilhomlantirishga bog'liq ekanligini ta'kidlaydi.

Henry Mintzberg, boshqaruvning amaliy jihatlarini o'rgangan olim, boshqaruv kompetensiyasini tashkilotlarni samarali boshqarishda muhim bo'lgan ko'nikmalar

va bilimlar to'plami sifatida qaraydi. Mintzberg boshqaruvchining roli faqatgina qarorlar qabul qilishda emas, balki jamoadagi insonlar bilan ishlashda, ularga motivatsiya berishda va jamoaviy ishni tashkil etishda ham muhim ekanligini ta'kidlaydi. U shunday deydi: "Boshqaruv – bu o'zaro aloqalar, qarorlar, ehtiyojlar va imkoniyatlarning muvozanatini topish jarayonidir."

Daniel Goleman, emotsional intellekt (EI) nazariyasining asoschilaridan biri, boshqaruv kompetensiyasining bir qismi sifatida emotsional intellektni kiritadi. Uning fikricha, boshqaruvchilar o'z his-tuyg'ularini boshqarish, boshqalar bilan empatiya qurish va ijtimoiy aloqalarni muvaffaqiyatli o'rnatish orqali samarali boshqaruvga erishadilar. Goleman shunday deydi: "Boshqaruvchilarning emotsional intellekti jamoaning samaradorligini oshirish va qarorlar qabul qilishda muvaffaqiyatni ta'minlash uchun zarurdir."

John Kotter, o'zining o'zgarishlarni boshqarish bo'yicha ishlari bilan tanilgan olim, boshqaruv kompetensiyasini o'zgarishlarni muvaffaqiyatli boshqarish qobiliyati sifatida ko'radi. U shunday deydi: "Rahbarlar o'zgarishlarni boshqarishda nafaqat strategik fikrlash, balki odamlar bilan ishlash va ularni yangi yo'nalishlarga yo'naltirish qobiliyatiga ega bo'lishlari kerak."

XULOSA

Ushbu keltirilgan jumalardan shuni xulosa qilishimiz mumkinki, malaka oshirish jarayonida oliy ta'lim muassasasi rahbar kadrlarida boshqaruv kompetensiyasini takomillashtirilish juda ham muhim vazifa sanaladi. O'zbekistonda ushbu yo'nalishda chiqarilgan va chiqarilayotgan qarorlar avvalambor malaka oshirish tizimini yanada yaxshilashga, oliy ta'lim rahbar kadrlarining kompetensiyalarini muntazam ravishda oshirib borishga, shu bilan bir qatorda, ta'lim sohasini yanada taraqqiy ettirishga qaratilgan. Bu qarorlarning o'z vaqtida kamchiliklarsiz amalga oshirilishi orqali ko'zlangan maqsadlarga erishish mumkin bo'ladi. Oliy ta'lim muassasasi rahbar kadrlarida boshqaruv kompetensiyasini yanada rivojlantirish orqali ta'lim muassasalarining faoliyatini ishonchli qo'llarda bo'lishini ta'minlash bilan bir qatorda, kelajakda yanada ko'plab yetuk va ilg'or kadrlar yetishib chiqishiga ham zamin yaratgan bo'lamiz.

ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 23.09.2019 yildagi 797-sonli "Oliy ta'lim muassasalari rahbar va pedagog kadrlarining malakasini oshirish tizimini yanada takomillashtirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi qarori
2. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 11.07.2024 yildagi 415-sonli "Oliy ta'lim tashkilotlari rahbar va pedagog kadrlarini qayta tayyorlash va malakasini oshirish tizimini samarali tashkil qilish chora-tadbirlari to'g'risida"gi qarori
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 08.10.2019 yildagi PF-5847-sonli "O'zbekiston Respublikasi oliy ta'lim tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to'g'risida"gi farmoni 7-§
4. "Competence at Work: Models for Superior Performance" by Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer