

ОЛИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИДА ЛИДЕР ТАЛАБАЛАРНИ БОШҚАРИШДАГИ ЗАМОНАВИЙ ЁНДАШУВЛАР

Соатова Шохиста Абдумусаевна

Низомий номидаги ТДПУ тадқиқотчиси

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10507883>

Аннотация. Мазкур мақолада олий таълим муассасаларида лидер талабаларни бошқаришдаги замонавий ёндашувлар масалалари ёритиб берилган. Мақола давомида асосли фикр ва мулоҳазалар келтириб ўтилган.

Калим сўзлар: олий таълим муассасаларида лидер талабалар, таълим тузилмаси ва мазмун-моҳияти.

CONTEMPORARY APPROACHES TO LEADERSHIP OF STUDENT LEADERS IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Abstract. This article highlights the issues of modern approaches to the management of student leaders in higher education institutions. Reasonable opinions and comments are mentioned throughout the article.

Key words: student leaders in higher education institutions, structure and content of education.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ЛИДЕРСТВУ СТУДЕНЧЕСКИХ ЛИДЕРОВ В ВУЗАХ

Аннотация. В данной статье освещаются вопросы современных подходов к управлению студенческими лидерами в высших учебных заведениях. Аргументированные мнения и комментарии упоминаются на протяжении всей статьи.

Ключевые слова: студенческие лидеры вузов, структура и содержание образования.

Бугунги кунга келиб, республикамызда олий таълим тизимининг ҳуқуқий асосларини шакллантириш учун кенг шароит яратилиб, ислохотлар таълим тузилмаси ва мазмун-моҳиятини ривожлантириш имконини берди. Ўзбекистон Президенти Ш.М.Мирзиёев таъкидлаганидек, «Биз таълим ва тарбия тизимининг барча бўғинлари фаолиятини бугунги замон талаблари асосида ривожлантиришни ўзимизнинг биринчи даражали вазифамиз деб биламиз» .

Ўзбекистон Президенти Ўзбекистон Республикаси Президенти Олий Мажлисга Мурожаатномасида “Таълим ва тарбияни ривожлантириш, ..., илм-фан ва инновацияларни тараккий эттириш миллий ғоямизнинг асосий устунлари бўлиб хизмат қилиши лозим” таъкидлаиб ўтилган. Олий Мажлисга мурожаатномада таълим – жамиятни ислох қилиш ва уни ташқи дунё учун янада очиқ ҳамда янги технология ва билимларга йўналтирилган жамиятга айлантиришнинг асосий омили эканлиги сифатида таъкидлади.

Олий таълим муассасаларида лидер талабаларини замонавий бошқаришнинг самарали йўллари жорий этиш ижодий,интеллектуал ривожлантиришни сифат жиҳатидан янги босқичга кўтаришнинг энг муҳим шарти ҳисобланади, шунингдек, таълим тизимининг ўқув жараёнига инновацион методларини қўллашга кўмаклашади.

Замонавий таълим – бу таълим тизимининг ижтимоий-педагогик жихатлари булиб анъанавий таълим тизимидан ривожланган янги имкониятларга, таълим-тарбия тизимига янги замонавий функционал вазифалар, стратегия ва тактикавий режаларни янги усулларини татбиқ этишдан иборат ҳисобланади. Бугунги кун таълим менежменти фанида тизимли ёндашув методологиясиз бошқарув муаммоларининг ҳал этиб булмайди. Замонавий ёндашувнинг жорий этилиши бошқарувда тизимли ёндашувда таълим муассасаси тизим сифатида, яъни ташқи муҳитда хизмат қилаётган мураккаб тизим сифатида кўриб чиқилади.

Хусусан, Р.Фатхутдинов замонавий, мураккаб ва динамик бозор муҳити олий таълим муассасаларидан ўз бошқарув тизимларини ва уларни ахборотли қўллаб-қувватлаш тизимларини доимий такомиллаштириб боришни талаб қилишини ва ташкилот фаолиятини бошқаришга иккита асосий ёндашувдан фойдаланилишини таъкидлаган.

Л.Плехова, Т.Анурина, С.Легкостаевалар ҳар бир мактаб бошқарув илмига ўз сезиларли улушини қўшгани лекин қарашларнинг хилма-хиллигига қарамасдан улар ичидан учта асосий – жараёнли, тизимли ва вазиятли ёндашувларни ажратиш кўрсатиш мумкинлигини таъкидлаган.

Л.Малишеванинг таъкидлашича ёндашувлар орасидаги принципиал фарқ шундаки, тизимли таҳлилда асосий диққат тизимнинг ичига, ўз-ўзини ташкил этиш назарияларида эса – тизимдан ташқарига йўналтирилган бўлади.

И.Ташбаев, Л.Миротинларнинг фикрига кўра, “тизим” тушунчаси категория сифатида “ассоий, тизимга хос бўлган асосий хоссаларни аниқлаш” орқали талқин қилиниши мумкиндир.

А.Почечуи, В.Копновлар фикрича “ташкилот фаолиятини ва унинг маҳсулотларини доимий яхшилаб бориш жараёни тизимли ёндашувни талаб қилиб, бу жараёнли ва мижозларга йўналтирилган ёндашув билан бирга уйғунликда ИСО 9001 халқаро стандартларига мос келувчи ташкилотларнинг сифат менежменти тизимлари асосини ташкил этади”.

С.Резникнинг фикрига кўра, гарчи вазиятли ёндашув етакчи бўлиб саналсада, энг афзал кўриладигани бўлиб тизимли ёндашув ҳисобланади, чунки қаттиқ рақобат, тезда ўзгарувчан вазиятлар шароитида ташкилотдаги нафақат ички ишларнинг ҳолатига диққатни жамлаш, балки атроф-муҳитда рўй бераётган ўзгаришлар ортидан улгуриш учун узоқ истиқболни кўзлаб ишлаб чиқиладиган стратегияни ҳам ўз ўрнига қўйиш лозимдир. Иқтисодиётни маъмурий буйруқбозлик тизими шароитларида кўплаб ташкилотлар ўз диққатларини асосан жорий фаолиятда ресурслардан фойдаланиш самарадорлигини ошириш билан боғлиқ бўладиган ички муаммоларга қаратган ҳолда муваффақиятли фаолият юрита олар эдилар. Бозор муносабатларига ўтиш шароитларида эса таълим тизимининг барқарорлигига ташқи таъсирлар натижасида путур етиб, энди илгаригидек ишлаш ҳолатига қайтиш мумкин эмасдир.

И.Ташбаев, Л.Миротинлар томонидан “Логистикада тизимли таҳлил” асарида “тизим” тушунчасининг барча мавжуд хилма-хилликларини бешта гуруҳга бўлиш мумкиндир.

В.Алиева, В.Бурков, Д.Новиков, А.Грин, А.Пригожий, В.Сыгичколарнинг тизимли таҳлилга, тизимли ёндашувга ва тизимлар назариясига бағишланган илмий адабиётлари таҳлили тизимларни тавсифлаш учун яхлитлик, тузилмавийлик, иерархиклик, тузилма ва муҳитнинг ўзаро боғлиқлиги, тавсифлашнинг кўплиги, тизим хулқ-атворининг шартланганлиги ва бошқа хоссаларини ажратиб кўрсатишга имкон беради.

А.Бикованинг фикрига кўра, “ҳозирги вақтда компаниянинг ташкилий тузилмаларини тузиш ва унинг бошқарув тизимларини ташкил этишнинг кўплаб типлари мавжуддир”. Ташкилий тузилмаларнинг шакллари хилма-хилликларида уларнинг қуйидаги асосий тўртта типни ажратиб кўрсатилади:

- чизиқли-функционал (чизиқли ва функционал тузилмаларнинг ўрин алмашишига асосланади);
- дивизионал (дивизионли);
- лойиҳавий;
- матритсали.

А.Горбунов таъкидлашича “замонавий бошқарув тузилмаларини аниқ типологик тавсифга келтириш мумкин эмас, уларда фақат асосий ёндашувларни, тамойилларни ва асосий элементларнигина ажратиб кўрсатиш мумкиндир”.

Таълим муассасасини ўрганишда алоҳида хусусиятларга эга бўлган бир неча қисмларга ажратиб, улар ўртасидаги алоқалар ҳамда ўзаро боғлиқлик хусусиятлари аниқланади, чунки ҳар бир қисм яхлит тизимнинг ўзгаришига ўз хиссасини қўшади. Тизимли ёндашув фан сифатида - янги тушунчалар бермайди, лекин объектни бошқаришда ўзига хос хусусиятларни мужассамлаштирилган технологиялар, яъни тадқиқотнинг интегратсион технологияларини ўз ичига олади. Универсал тушунчалар абстракциянинг юқори даражаси, асосий интегратсион хусусиятлар - инсонларни фикрлаш ва дунёкарашини ўрганишнинг самарали усули сифатида тизимли ёндашувни қулланилади. Таълим менежментида “тизим” тушунчаси кенг тушунча бўлиб, таълим-тарбия жараёнини ташкил этиш усуллари ва шакллари тизими ва ҳоказо. Таълим тизимини ўзгартириш, уни қайта ташкил этиш ва мослаштириш қайсидир қисмларнинг ўзаро таъсир кўрсатиш йўналишига боғлиқ: моддий-техник базани мустаҳкамлаш, мазмунини ривожлантириш ва ҳ.к. Тизимли ёндашув йўналишида турлича қарашлар мавжуд бўлиб ва қуйидагилардан ташкил топган.

1. Тизимлилик. яхлитлилик - бундай шаклдаги тизимни компонентлар, ўзаро таъсир этувчи қисмлар ўзаро бир кишини ташкил этади ва унинг функцияларини амалга ошириш ва ривожлантиришни таъминлайди.

2. Бошқарув тизимида тизимни ташкил этувчи омиллардан бири мақсад бўлиб, унга эришиш учун услуб ва воситалар зарур ҳисобланади. Мақсадга эришишда тизим ва унинг компонентларининг ҳаракати тизим функциясининг моҳиятини белгилайди.

3. Бошқарувда тизим таркибий қисмлардан иборат бўлиб, унинг ўзгариши ички зиддиятларга боғлиқ бўлади.

4. Тизимда очиқлик бўлганлиги сабабли муҳит муносабатлари тизимнинг ҳаракатланиши ва ривожланишига коммуникациялар ўз таъсирини кўрсатади.

5. Ахборотларнинг бошқарув тизимига келиб тушиши ва ундан қайта узатилиши тизим компонентларининг ўзаро ва бутун бир тизим билан ҳамда тизимнинг ташқи муҳит билан алоқа қилиш услублари ҳисобланади.

6. Талаб этилаётган, мавжуд бўлган ва истиқбол тизимлар ўртасидаги фарқни бошқарув жиҳатлари белгилайди.

Мамлакатимиз ва хорижда бошқарув компетенциясининг илмий асослари пайдо бўлиши ўзининг чуқур тарихий илдиэларига эга бўлиб - бу тизимли бошқарувнинг ривожланиш жараёнидир. Бошқарувга илмий ёндашувнинг барча асослари умумназарий, умумбошқарув, умумтехнологик, умумтизимлилик ёндашувлар бўйича олиб борилган изланишларнинг натижаларига асосланади. Шундан келиб чиқиб, таълим муассасаларининг ўзаро таҳлил қилиш натижасида тизимли ёндашувнинг тамойилларига қуйидагилар киритиш мумкин:

субъектлар фаолиятининг мақсадга йўналтирилганлиги;

мажмуавийлилик – объект ўзаро боғланган ташкил этувчи қисмларнинг мажмуаси эканлиги;

олий таълим талабаларининг бошқарув компетенцияси ва унинг ривожланиши.

Инновацион бошқарувга эга талаба умумий компетенцияларга эга бўлишлари керак. Ўз ўрнида умумий компетенциялар таълимда бошқарув, бошқарувда ҳуқуқий масалалар, бошқарувда масъулият ва мослашувчанлик, бошқарувда ахборот-коммуникация технологиялари ва медиа саводхонлик, коммуникатив кўникмаларни ривожлантириш, инклюзив таълимни жорий этиш масалалари, ўзини-ўзи ривожлантириш, узлуксиз касбий ривожланишга эътибор қаратишлари лозим.

Коммуникатив компетенциянинг кўрсаткичларига қуйидагича киради ўзгаларни фикрини ҳурмат қилиш, мулоқатга вақтида таъсир этувчи суҳбатни қуллай олиш, суҳбатдошини ҳурмат қилишга ҳамда, таълимни натижадорлигини таъминлашда ҳамкасблари билан мулоқотга киришишда мулоқат шакллари ва ахборот коммуникация технологияларининг турли воситалари ёрдамида алоқа ўрната олиш ва таълим сифат самарадорлигини таъминлашда ҳамкорлик қилиш, таълим сифатини бошқаришдаги самарадорликни таъминлаш, ҳамкорлик, жамоада ўзаро ҳурмат асосига қурилган муносабатларни, ахлоқ-одоб қоидаларига, миллий кадриятларига риоя қилишдан иборат. Коммуникатив компетенциясига инновацияларни жалб этиш қуйидагича амалга оширилади ўз ташаббускорлиги ва амалга оширадиган режаларига ходимларни ишонтира олиш ўзгалар фикрига қарама-қарши фикрлар қўйиш, фикрларига ишонтира олиш) мулоқотни танлай олишдан иборат.

Ўзини-ўзи ривожлантириш, ўз устида ишлаш компетенцияси қуйидагиларни ўз ичига олади: бўлажак бошлангич таълим талабаларини касбий ривожлантириш режасини туза олиши, ўқув фаолиятига ахборот технологияларидан келиб чиқиб янгича Бошқарув усулларига оид инновациялар билан танишиб бориши, ўз касбий маҳоратини оширишда табақалаштирилган таълим тизимидан фойдаланишдан иборат

Инновацион бошқарув компетенциясига эга талаба турли тадбирлар ташкил этиши ва ўзининг восита иштирок этиши (масалан, китобхонлик танловлари, турли маърифий тадбирлар, медиасаводхонлик танловлари) имконитига эга.

Маъсулият ва мослашувчанлик компетенсияси. Таълим эҳтиёжларини ўрганилиши ва талаблари асосида таълим хизматларини ташкил этиш, таълим сифати самарадорлиги таъминлашда янгича ёндашувлар асосидаги стратегик режаларни татбиқ қилиш, уларни бошқариш жараёнида натижа курсатишини назорат қилиш, ҳар бир талабанинг ўзлаштириши ва муваффақиятли таълим олиши, яхши натижалар эришишда мотиватсия бера олишдан иборат бўлса, ушбу компетенсияга инновацион ёндашувда ижтимоий мослашувчанлик нима эканлиги тушуниб етиш ва ижтимоий муҳитдаги ўзгаришлар тўғрисида тушунчадир. Шахслар билан мулокатга киришишда маъсулият ва мослашувчанликни инобатга олиш ва талабаларнинг психологик ҳолатини фаолият давомида ўрганиб боришдир.

Талабанинг ҳуқуқий компетентлиги соҳадаги инноватсон ёндашув эса куйидагилардан иборат: меърий-ҳуқуқий ҳужжатларнинг ижросини таъминлашда маъсулиятли органлар ваколатларини, таълим муассасаларида меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солиш ва одам савдосига қарши курашнинг ҳуқуқий асосларини, олий таълим тизимида ҳуқуқ-тартиботни таъминлаш тушунчаси, моҳияти, принциплари, вазифалари ва кафолатлари масалаларини амалга татбиқ этишдан иборатдир. Олий таълим лидер талабаларининг бошқарув компетенсияси ва уни аниқлашнинг кўрсаткичларига: олий таълимда стратегик режаларни белгилай олиши, таълим сифати самарадорлигини такомиллаштиришда таълим мазмунини англаши, талабалардаги бошқариш усуллари, педагогик маҳоратларини шакллантиришга кўмаклашиш ушбу компетенсияга инновацияларни татбиқ этишда ўқув фаолиятларини ташкил этиш, ривожлантириш ва самарадорлигини оширишда куйидаги кўрсаткичларни ҳисобга олиш мумкин.

Инсон капиталини яратиш, инсон капитали индекси, инсон капитали бўйича лойиҳалар, стратегик мақсадларни аниқлай олиши билан, мутахассиснинг касбий трайекториясини ривожлантиришга эътибор қаратиш ва қўллаб-қувватлаш талаб этилади. Таълим муассасаси фаолиятининг таҳлиллари амалга ошириш ва мавжуд муаммоларни ҳал этиш йўллари, уларни баҳолаш, ностандарт ечимларни аниқлаш ҳамда самарали мақсадни қўя олишдан иборат.

Иқтисодий компетентликка эга шахс таълим тизimini барқарор ривожлантириш учун амалга ошириладиган стратегик режалар асосида таълим тизимини молиялавий таъминлашни тушуниши, муассасани бошқаришда бюджет ва бюджетдан ташқари маблағларни аниқ таҳлил қилиши, давлат бюджетига ўтказиладиган солиқлар ва тушумларни назорат қилиши, бошқа мажбурий тўловлар турларини билиш ва бюджет интизомига амал қилишидан тушунилади. Иқтисодий масалалар билан шуғулланишда бугунги кун инновацион бошқарув компетенсиясига эга талабалар куйидаги ҳолатларга эътибор қаратиши лозим: молиявий муносабатлар, уларнинг элементларини тушуниб етиши, нодавлат хизматлар кўрсатиш ва нодавлат хизматлар секторини ривожлантириш имкониятларини қидириш, таълим хизматлари маркетингини ривожлантириш билим ва кўникмасига эга бўлиш. Шу билан бирга иқтисодий маданиятга эга бўлиш бошқарувни рақобат сифатида қабул қилиш албатта бошқарув моҳиятидан четлашиш бўларди.

Замонавий бошқарувга эътибор берилса, бугунги ташкилотда энг ишончли ва итбаткор бошқарув объекти сифатида фақатгина офисдаги мослама ва ускуналарни санаб

ўтиш қолди. Бевосита бошқарув объекти сифатида «элемент» билан ўзаро таъсирда бўлиш, доимо уни мақсад сари ундаш ва бир оғиз сўз билан айтганда, бугунги бошқарув самараси, асосан, раҳбарнинг психологик укувига боғлиқ. Бошқарувни янада мукамаллаштириш борасидаги изланишларнинг кўлами шунчалик кенги, улар бир қараганда фақат бир мавзу атрофида жамланиб, ўта бирикиб кетган кўринса-да, лекин уларнинг ранг-баранглиги бошқарув ажралиб туради.

Бугунги кун хусусияти, айнан глобализациялашув ва маданиятлараро интеграциялашув жараёни ушбу омилнинг аҳамиятини ўн чандон ошириб юборди, десак адашмаган бўламиз. Дарҳақиқат, бугунги раҳбар ўз соҳасига тегишли ҳар бир маълумотни билиши, ташкилоти фаолиятидаги коммуникация тизимининг умумий ҳолатини назарда тутиши ва зарур бўлган пайтда мавжуд маълумотдан оқилона фойдалана олиши жуда муҳим аҳамитга эгадир. Бошқарувга феноменологик ёндашувнинг яна бир жиҳати – раҳбарнинг йўналганлигидир. Гап шундаки, ҳар қандай раҳбар объектив борлиқни, яъни ташкилотнинг реал ҳолатини бошқаради. Бошқарув унумли бўлиши учун раҳбар доимо ҳар қандай ўзгаришлардан воқиф бўлиши, ўз ҳаракатини ташкилот ритмига мувофиқ равишда амалга ошириш эътироф этилади. Шу қаторда, ташкилотни ягона тизим, структура ва жипслашган тузилма сифатида ушлаб туриш айнан раҳбар зиммасига юкланган вазифадир. Бу борада раҳбардан юксак даражада шаклланган ички барқарорлик, яхлитлик ва тартиблилик талаб этилади.

Инновацион компетенция шахсларни бошқаради ва шахслар ўртасида муносабатлар шаклланади. Шу билан бирга, бошқарув компетентлилигига эга талаба гуруҳга нисбатан мураккаб ҳолат эгаллайди. Яъни, бир томондан, у шу жамоа аъзоси, иккинчи томондан эса, шу гуруҳ назоратини таъминловчи шахс ҳам. Натижада, раҳбарнинг расмий ва норасмий мақоми ўртасида зиддият юзага келади. Демак, субординатсия ва координатсия муносабатларини мувофиқлаштира олиш раҳбардан алоҳида қобилиятни талаб қилади. Бу бошқарув фаолиятида психологик ёндашувлардан иборат ҳисобланади. Психологик билимларга эгалик одамларни билишни, уларнинг муаммолари билан яқиндан танишишни, уларнинг раҳбардан нимани кутаётганини ва ҳохлаётганини англаб етиши керак. Бугунги кунда талабаларнинг инновацион бошқарувининг самарали бўлишида психологик омилларни аниқлаш борасидаги изланишлар уч ёндашув асосида олиб борилади. Булар қуйидагилар: функционал ёндашув, шахс ёндашуви, вазиятли (хулқ) ёндашув.

Функционал ёндашув – ушбу ёндашувга кўра талабанинг самарали фаолияти у бажариши лозим бўлган функциялардан келиб чиқади. Функциялар эса ўхшаш вазифалар мажмуи сифатида тушунилади ва раҳбар фаолиятининг асосини ташкил этади. Менежмент фанидаги таниқли олимлар П.Друкер ва В.Ньюмен бошқарув функцияларининг техник функцияларга ва одамларни бошқариш функцияларига ажратишади .

А.Фаёл,ЙЕ.С.Кузмин,Г.Кунс, С.Доннел ва бошқалар томонидан раҳбар бажариши лозим бўлган 12 та профессионал функцияларни умумлаштирган ҳолда санаб ўтиш мумкин .

- 1) билиш – бошқарув орқали қамраб олинган инсон, жамоа, ташкилотнинг ички ва ташқи муҳити, бошқарувга оид энг долзарб вазиятни билиш;
- 2) прогнозлаш – бошқарилаётган объектлар ривожининг асосий йўналиши ва динамикасини аниқлаш;
- 3) режалаштириш– ташкилот миссияси, мақсад ва вазифаларини аниқлаш, ташкилот фаолиятини режалаштириш ва мақсадга эришиш дастурларини яратиш;
- 4) коммуникатив – коммуникатив алоқаларни урнатишда ва тартиблашда бошқарувга оид маълумотларни тўплаш, қайта ишлаш, мақсадга мувофиқ равишда мослаштириш ҳамда йўналтириш;
- 5) мотивация – бошқарув субъекти ва объекти фаолиятини фаоллаштириш ва йўналтириш билан боғлиқ бўлган ташқи ва ички шароитларга ратсионал таъсир этиш;
- 6) бошқарув – таклиф этилаётган қарорлар ва уларнинг ижроси бўйича масъулиятни ўз зиммасига олишда мавжуд норматив қонунлар ёки ташкилот ичида қабул қилинган келишувларга асосланиш;
- 7) ташкил этиш – бошқарув мақсади ва вазифаларини амалга ошириш;
- 8) ўқитиш – ташкилот персоналига зарур компетенцияга эга бўлиш
- 9) ривожлантириш – шахс ва гуруҳнинг психологик хусусиятларини мақсадга мувофиқ тарзда ўзгартириш;
- 10) баҳолаш – фаолият стандартлари ҳамда меёрларини шакллантириш ва қўллаш;
- 11) назорат – ташкилотнинг айни пайтдаги ҳолатини бошқарув мақсадига мос эканлигини акс эттириш;
- 12) коррекциялаш – бошқарув мақсади ва дастурига зарур ўзгаришлар киритиш.

Бошқарув фаолиятининг кўп функцияси бошқарувнинг қанчалик мураккаблигини ифодалаган ҳолда олий таълим талабаларини танлашда ҳисобга олиниши зарур бўлган жиҳатларни очиб беради. Бошқарув компетентлигига эга талабаларни танлашда бошқарув функцияларни бажаришга тайёрлик даражаси баҳоланади.

Шахс ёндашуви. Бундай ёндашувга биноан, самарали бошқарув талабалардаги бошқарувга хос бўлган қатор шахсий сифатлар билан белгиланади. Шахсга хос хислатлар ва бошқарув самарадорлиги ўртасидаги алоқани кўрсатиб ўтишда қатор тадқиқотлар орқали таъкидланган раҳбарнинг интеллектуал қобилияти устида тўхталиб ўтиш мумкин. Хусусан, тафаккурнинг эгилувчанлиги, турли тоифадаги вазифаларни тез ечиш қобилияти, самарали раҳбарнинг ижодий тафаккурга эга бўлиши алоҳида таъкидлаб ўтилади

Вазиятли (хулқ) ёндашуви. Вазиятли ёндашувнинг амалий аҳамиятини ушбу ёндашув намояндаси – Ф.Фидлер қарашлари орқали ифодалаб бериш мумкин. Бунга кўра, самарали ёки самарасиз раҳбар ҳақида гапириш ўринсиз ҳисобланади. Агар раҳбар маълум бир вазиятда самарасиз бошқаришга мойил бўлса, бошқа бир вазиятда у мутлақо самарали бўлиши мумкин. Шунинг учун олий таълим талабаларини тайёрлашга алоҳида эътибор қаратиш ва раҳбар самарали ишлаши учун шунга тааллуқли муҳитни яратиш лозим, деган фикр олға сурилади. Ушбу ёндашув вакиллари фикрига кўра, бошқарув компетенциясига эга талабанинг самарали бошқарувини таъминловчи асосий кўрсаткич ва омил талаба томонидан гуруҳ ва вазиятни бошқариш салоҳияти, деб қаралади.

Вазият деганда объектив шароитлар мажмуи, бошқарув объектларининг ҳолати, жамоадаги шахслараро муносабатлар ва уларнинг динамикаси тушунилади. Бундай вазият бошқарув компетенциясига эга талабадан ўзига хос ва ноанъанавий ҳаракатни талаб қилади. Юзага келган бир вазият бошқарув компетенциясига эга талабанинг сезгир ва юмшоқ табиат бўлишини, бошқа бир вазиятда эса қаттиққўл, ўта эҳтиёткор ва қатъий бўлишни, ҳатто таваккалчиликка боришни талаб қилади. Вазиятли ёндашув бошқарув компетенциясига эга талабадан намунавий хулқни такрор ва такрор ижро этиш, фаолиятни алгоритмизатсиялаш талабини қўйган ҳолда уни қаттиқ тартиб исканжасига солиб қўяди.

REFERENCES

1. Мирзиёев Ш. Ўзбекистон Республикаси Президенти Олий Мажлисга Мурожаатномаси. 26.12.2020.
2. Мирзиёев Ш.М. Янги Ўзбекистон стратегияси. – Тошкент: Ўзбекистон нашриёти, 2021. – 464 б.
3. Иноятов У.И. Управление качеством образования на уровне профессионального колледжа: Монография. – Ташкент: Молия, 2002. – 105 с.
4. Джураев Р.Х., Тургунов С.Т. Таълим менежменти: Ўқув қўлланма. – Тошкент: Ворис, 2006. – 264 б.
5. Дафт Р.Л. Менеджмент. 8-е изд. /Пер. с англ. Под ред. П.Мордвина. – СПб.: Питер, 2010. – 800 с.
6. Исмадияров Й.Ў. Олий педагогик таълим тизимида инновацион менежментни шакллантириш механизмларини ривожлантириш: Дис. ... док. пед. наук. – Ташкент, 2018. – 246 с.
7. Курбанов Ш., Сейтхалилов Э. Таълим сифатини бошқариш. Т. «Турон-Иқбол». 2006. 196 бет.
8. Мирсолиева М.Т. Олий таълим муассасалари раҳбар ва педагог кадрларининг касбий компетентлигини ривожлантириш механизмларини ривожлантириш: Дис. ... пед. фан. бўйича док. – Т., 2019.
9. Муслимов Н.А. Касб таълими ўқитувчисини касбий шакллантиришнинг назарий - методик асослари. Пед. фан. док. ... дис. авторе. – Тошкент, 2007.– 45 б.
10. Пардаева М. Умумий ўрта таълим мактабларида компетенциявий ёндашувни жорий этишнинг методик тизимини бошқариш: Дис. ... пед. фан. бўйича фал. док. – Т., 2018. – 5 б.
11. Курбанов Ш., Мажидов И., Қўчқоров Р. Олий таълим тизимида бошқарув кадрларини тайёрлаш. – Т.: Академия, 2002. – 89 б
12. Садиев В.А. Олий таълим муассасалари трансформациясининг ташкилий-педагогик шароитларини яратиш Пед. фан. бўй. Фал. док. ... дисс. Автор. – Т.: 2022. – Б. 10., 20 б.
13. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. – М., 1991. // Электронная публикация: Центр гуманитарных технологий. – 03.06.2010. УРЛ: [хттп://gtmarket.ru/лабораторй/басис/3631](http://gtmarket.ru/лабораторй/басис/3631)