Materiallar to'plami · Conference Proceedings
"ZAMONAVIY TADQIQOTLAR VA BARQAROR RIVOJLANISH" respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi
04 August 2026
UDK 81
PEDAGOGIKA

KAFEDRA FAOLIYATINI TRANSFORMATSION RIVOJLANTIRISHNING KONSEPTUAL ASOSLARI

Baxromjan Begmurzayevich Djalalov*
Farg'ona davlat universiteti maktabgacha ta'lim kafedrasi mudiri
✉ b_djalalov1989@mail.ru

ANNOTATSIYA

Ushbu maqolada kafedra faoliyatini transformatsion rivojlantirishning ilmiy-nazariy mohiyati va konseptual asoslari tahlil qilinadi. Transformatsion rivojlanish tushunchasi transaktsion (operativ) o'zgarishlardan farqlangan holda yoritilib, kafedra oliy ta'lim muassasasining asosiy tarkibiy-funksional bo'g'ini sifatida tavsiflanadi hamda an'anaviy boshqaruv modelining cheklovlari aniqlanadi. Tadqiqot natijasida strategik-maqsadli, intellektual-innovatsion, kadrlar-liderlik, raqamli-texnologik va sifat-natija asoslaridan iborat konseptual model taklif etiladi, shuningdek transformatsion o'zgarishlarni bosqichma-bosqich amalga oshirish mexanizmi asoslanadi. Taklif etilgan model oliy ta'lim muassasalarida kafedra faoliyatini strategik loyihalashtirishda amaliy ahamiyat kasb etadi.

Kalit so'zlar

kafedra, transformatsion rivojlanish, transformatsion liderlik, oliy ta'lim, konseptual model, strategik boshqaruv, innovatsion faoliyat, sifat menejmenti.

DOI: 10.5281/zenodo.21743256

KIRISH

Zamonaviy oliy ta'lim tizimida yuz berayotgan tub islohotlar, xususan, ta'lim sifatini oshirish, ilm-fanni rivojlantirish va raqamli transformatsiyani chuqurlashtirishga qaratilgan vazifalar oliy ta'lim muassasalarining barcha tarkibiy bo'g'inlari, jumladan kafedralar faoliyatini tubdan yangilashni taqozo etmoqda. Kafedra oliy ta'lim muassasasining o'quv-uslubiy, ilmiy-tadqiqot va tarbiyaviy faoliyatini bevosita amalga oshiruvchi asosiy tarkibiy-funksional bo'g'ini sifatida ta'lim sifatini ta'minlashda hal qiluvchi o'rin tutadi. Shu sababli kafedra faoliyatining samaradorligi, oxir-oqibat, butun oliy ta'lim muassasasi faoliyatining sifatini belgilaydi.

Shu bilan birga, amaliyotda kafedralar faoliyati ko'pincha an'anaviy, transaktsion boshqaruv modeli asosida – ya'ni rejalashtirilgan tadbirlarni bajarish, hisobotlarni taqdim etish, me'yoriy topshiriqlarni amalga oshirish kabi operativ-tashkiliy vazifalar doirasida cheklanib qolmoqda. Bunday model kafedra jamoasining ijodiy-innovatsion salohiyatini to'liq ishga solish, uzoq muddatli strategik maqsadlarga erishish va sifat jihatidan yangi darajaga chiqishni ta'minlay olmaydi. Natijada kafedra faoliyatini tub, tizimli va barqaror o'zgarishlarga yo'naltiruvchi – transformatsion – rivojlantirish konsepsiyasining ilmiy-nazariy va amaliy-metodik asoslarini ishlab chiqish dolzarb ilmiy-pedagogik muammoga aylanmoqda.

Mavzuning tadqiqot bo'shlig'i shundan iboratki, mavjud ilmiy adabiyotlarda transformatsion rivojlanish va transformatsion liderlik nazariyalari asosan tashkilot yoki universitet miqyosida, shuningdek raqamli transformatsiya kontekstida o'rganilgan bo'lib, kafedra – oliy ta'lim tizimining eng quyi, ammo asosiy operatsion bo'g'ini – darajasida transformatsion rivojlantirishning yaxlit konseptual asoslari alohida tadqiqot predmeti sifatida yetarlicha ishlab chiqilmagan.

Tadqiqotning maqsadi – kafedra faoliyatini transformatsion rivojlantirishning ilmiy-nazariy mohiyatini ochib berish hamda uning konseptual asoslarini tashkil etuvchi tarkibiy komponentlarni asoslashdan

iborat. Ushbu maqsadga erishish uchun quyidagi vazifalar belgilandi: transformatsion rivojlanish tushunchasining ilmiy-nazariy mazmunini yoritish; kafedrani oliy ta'lim muassasasining tarkibiy-funksional bo'g'ini sifatida tavsiflash va an'anaviy boshqaruv modelining cheklovlarini aniqlash; kafedra faoliyatini transformatsion rivojlantirishning konseptual asoslarini tashkil etuvchi komponentlarni ishlab chiqish; transformatsion o'zgarishlarni amalga oshirish mexanizmini asoslash.

Transformatsion rivojlanish tushunchasi dastlab tashkiliy boshqaruv va liderlik nazariyasi doirasida shakllangan. J.Berns [1] tomonidan ilgari surilgan kontseptsiyaga ko'ra, liderlik ikki asosiy turga ajratiladi: transaktsion liderlik, unda rahbar va bajaruvchilar o'rtasidagi munosabat almashinuv (mukofot – bajarilgan vazifa) tamoyiliga asoslanadi, va transformatsion liderlik, unda rahbar bajaruvchilarning qadriyatlar tizimi, motivatsiyasi va maqsadlarini tubdan o'zgartirib, ularni tashkilotning yuqori maqsadlariga erishishga safarbar etadi.

B.Bass [2] ushbu g'oyani rivojlantirib, transformatsion liderlikning to'rt asosiy komponentini – ideallashtirilgan ta'sir, ilhomlantiruvchi motivatsiya, intellektual rag'batlantirish va individual e'tibor – ajratib ko'rsatgan. Bass va Avolio [3] esa transformatsion liderlikni tashkiliy samaradorlikni oshirishning asosiy vositasi sifatida asoslab, uni nafaqat rahbar shaxsining xususiyati, balki butun tashkilot madaniyatini qamrab oluvchi boshqaruv strategiyasi sifatida talqin qilgan.

Shu nuqtai nazardan, transformatsion rivojlanish – bu tizimning shunchaki alohida jarayonlari yoki resurslarini takomillashtirish emas, balki uning maqsadlar tizimi, qadriyatlari, ish uslubi va tashkiliy madaniyatini sifat jihatidan yangi bosqichga ko'tarish jarayonidir. Transaktsion (operativ) o'zgarishlardan farqli o'laroq, transformatsion o'zgarishlar tizimning barqaror, ichki safarbarlikka asoslangan va uzoq muddatli rivojlanishini ta'minlaydi.

Kafedra oliy ta'lim muassasasining o'quv-uslubiy, ilmiy-tadqiqot, tarbiyaviy-ma'naviy va kadrlar tayyorlash faoliyatini bevosita tashkil etuvchi asosiy tarkibiy bo'linmasi hisoblanadi. Kafedra faoliyatining asosiy yo'nalishlari quyidagilardan iborat: o'quv jarayonini ilmiy-uslubiy ta'minlash (o'quv dasturlari, darsliklar, elektron ta'lim resurslarini ishlab chiqish); ilmiy-tadqiqot ishlarini tashkil etish va ilmiy maktablarni shakllantirish; professor-o'qituvchilar va talabalarning kasbiy-shaxsiy rivojlanishini qo'llab-quvvatlash; jamiyat va ishlab chiqarish bilan hamkorlik aloqalarini yo'lga qo'yish.

An'anaviy boshqaruv modelida kafedra faoliyati ko'pincha reaktiv xarakterga ega bo'lib, u tashqi me'yoriy talablar va yuqori tashkilotlar ko'rsatmalariga javob berish, hisobotlarni o'z vaqtida taqdim etish kabi operativ vazifalar bilan cheklanadi. Bunday modelning asosiy cheklovlari sifatida quyidagilarni ko'rsatish mumkin: uzoq muddatli strategik rejalashtirishning yetishmasligi; jamoa a'zolarining innovatsion tashabbuskorligini rag'batlantiruvchi mexanizmlarning zaifligi; kafedra faoliyati natijalarini sifat ko'rsatkichlari asosida emas, balki formal-miqdoriy ko'rsatkichlar asosida baholash amaliyoti. Bu esa kafedraning o'zgaruvchan ta'lim muhitiga moslashish va rivojlanish salohiyatini cheklaydi.

O'tkazilgan nazariy tahlil asosida kafedra faoliyatini transformatsion rivojlantirishning konseptual modeli quyidagi beshta o'zaro bog'liq asosdan iborat deb belgilandi.

Birinchidan, strategik-maqsadli asos kafedra faoliyatini oliy ta'lim muassasasining umumiy strategiyasi, milliy ta'lim islohotlari va mehnat bozori talablari bilan uyg'unlashtirishni nazarda tutadi. S.T.Turg'unov va D.T.Akmalova [6; 7] ta'kidlaganidek, oliy ta'lim muassasalarida pedagogik jarayonlarni tashkil etish va boshqarishning strategik yondashuvga asoslanishi ta'lim sifatini oshirishning muhim omili hisoblanadi; bu yondashuv kafedra darajasida ham qo'llanilishi zarur.

Ikkinchidan, intellektual-innovatsion asos kafedraning ilmiy-tadqiqot salohiyatini kuchaytirish, ilmiy maktablar va tadqiqot guruhlarini shakllantirish, innovatsion g'oyalarni qo'llab-quvvatlovchi ichki muhitni yaratishni anglatadi.

Uchinchidan, kadrlar-liderlik asosi kafedra mudirining oddiy ma'muriy boshqaruvchidan transformatsion liderga aylanishini talab etadi. Bass va Avolio [2; 3] asoslagan transformatsion liderlik komponentlariga tayangan holda, kafedra mudiri jamoa a'zolarini umumiy maqsad atrofida safarbar etish, har bir xodimning kasbiy salohiyatini individual tarzda rivojlantirish va yangi g'oyalarni rag'batlantirish vazifalarini bajarishi lozim.

To'rtinchidan, raqamli-texnologik asos zamonaviy axborot-kommunikatsiya texnologiyalari, elektron ta'lim platformalari va boshqaruv axborot tizimlarini kafedra faoliyatiga tatbiq etishni nazarda tutadi, bu esa

jarayonlarning shaffofligi va samaradorligini oshiradi.

Beshinchidan, sifat-natija asosi kafedra faoliyatini baholashda formal ko‘rsatkichlardan ko‘ra, erishilgan sifat natijalari – talabalar bilim sifati, ilmiy nashrlar ta’siri, bitiruvchilarning bandligi kabi ko‘rsatkichlarga urg‘u berishni talab etadi.

Ushbu beshta asos bir-biridan alohida emas, balki o‘zaro ta’sirlashuvchi yaxlit tizimni tashkil etadi: strategik yo‘nalish intellektual-innovatsion faoliyatga maqsad beradi, liderlik jamoani safarbar etadi, raqamli vositalar jarayonlarni tezlashtiradi, sifat mezonlari esa erishilgan natijalarni baholash imkonini beradi.

Kafedra faoliyatini transformatsion rivojlantirish jarayonini amalga oshirishda J.Kotter [4] tomonidan ishlab chiqilgan o‘zgarishlarni boshqarish modelidan foydalanish maqsadga muvofiqdir. Ushbu model asosida transformatsion jarayon uch bosqichga bo‘linadi.

Birinchi bosqichda – safarbarlik bosqichida – kafedra jamoasida o‘zgarish zarurati va dolzarbligi hissi shakllantiriladi, o‘zgarishlarni boshqaruvchi tashabbuskor guruh tuziladi hamda rivojlanishning aniq strategik ko‘rinishi (vizioni) ishlab chiqiladi.

Ikkinchi bosqichda – amalga oshirish bosqichida – yangi ish uslublari, texnologiyalar va boshqaruv mexanizmlari bosqichma-bosqich joriy etiladi, jamoa a’zolarining vakolatlari kengaytiriladi, dastlabki natijalar mustahkamlanadi.

Uchinchi bosqichda – institutsionallashtirish bosqichida – erishilgan o‘zgarishlar kafedraning kundalik faoliyat madaniyatiga singdiriladi, yangi qadriyatlar va ish uslublari barqaror me’yorga aylantiriladi. Bunday bosqichma-bosqich yondashuv transformatsion o‘zgarishlarning barqaror va qaytarilmas xarakterga ega bo‘lishini ta’minlaydi.

Respublikamiz Prezidenti tomonidan ilgari surilgan tanqidiy tahlil, qat’iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik tamoyillari [5] har bir rahbar, jumladan kafedra mudiri faoliyatining kundalik qoidasiga aylanishi zarurligini ko‘rsatadi. Bu tamoyillar transformatsion rivojlanish konsepsiyasining milliy kontekstdagi mustahkam asosini tashkil etadi.

O‘zbek pedagogika fanida ham pedagogik jarayonlarni texnologik va tizimli asosda tashkil etish masalalari keng tadqiq etilgan. Xususan, O‘.Q.Tolipov va M.Usmonboyeva [8] hamda N.N.Azizxo‘jayeva [9] pedagogik texnologiyalarning nazariy-tatbiqiy asoslarini ishlab chiqib, ta’lim jarayonini aniq, natijaga yo‘naltirilgan tizim sifatida loyihalashtirish zarurligini asoslaganlar. Ushbu metodologik meros kafedra faoliyatini transformatsion rivojlantirishning amaliy mexanizmlarini ishlab chiqishda muhim uslubiy tayanch bo‘lib xizmat qiladi.

XULOSA

O‘tkazilgan nazariy tahlil kafedra faoliyatini transformatsion rivojlantirish murakkab, ko‘p komponentli jarayon ekanligini ko‘rsatadi. An’anaviy transaktsion boshqaruv modelidan farqli o‘laroq, transformatsion rivojlanish kafedraning maqsadlar tizimi, tashkiliy madaniyati va ish uslubini sifat jihatidan yangilashni talab etadi.

Taklif etilgan konseptual model – strategik-maqsadli, intellektual-innovatsion, kadrlar-liderlik, raqamli-texnologik va sifat-natija asoslarining o‘zaro bog‘liq tizimi – kafedra rahbariyatiga rivojlanish yo‘nalishlarini yaxlit va tizimli tarzda loyihalashtirish imkonini beradi. Amaliy tavsiya sifatida oliy ta’lim muassasalarida kafedra mudirlarini transformatsion liderlik ko‘nikmalari bo‘yicha maxsus tayyorlashni tashkil etish, kafedra faoliyatini baholashda sifat ko‘rsatkichlariga ustuvorlik berish tavsiya etiladi.

Kelgusi tadqiqotlarda taklif etilgan konseptual modelning amaliy samaradorligini turli yo‘nalishdagi kafedralar misolida empirik tekshirish maqsadga muvofiqdir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Burns J.M. Leadership. – New York: Harper & Row, 1978. – 530 p.
2. Bass B.M. Leadership and Performance Beyond Expectations. – New York: Free Press, 1985. – 256 p.
3. Bass B.M., Avolio B.J. Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership. – Thousand Oaks: Sage Publications, 1994. – 238 p.
4. Kotter J.P. Leading Change. – Boston: Harvard Business School Press, 1996. – 187 p.

5. Mirziyoyev Sh.M. Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak. – Toshkent: O'zbekiston, 2017.

6. Turgunov S.T., Akmalova D.T. Improving the organization and management of pedagogical processes in higher education institutions through a strategic approach // Scientific bulletin of NamSU. – 2021. – №4. – P. 324–330.

7. Turgunov S.T., Akmalova D.T. Mechanisms of application of modern approaches to the organization and management of educational processes in Universities // International Journal of Social Sciences. – 2021. – Vol. 4, №1. – P. 162–167.

8. Tolipov O'.Q., Usmonboyeva M. Pedagogik texnologiyalarning tatbiqiy asoslari. – Toshkent: Fan, 2006.

9. Azizxo'jayeva N.N. Pedagogik texnologiyalar va pedagogik mahorat. – Toshkent: Fan, 2006.