

**ХАЛҚ ТАЪЛИМИ ТИЗИМИ РАҲБАР ВА МУТАХАССИС
ХОДИМЛАРИНИ ҚАЙТА ТАЙЁРЛАШ ВА МАЛАКАСИНИ ОШИРИШ
ИНСТИТУТИ ҲУЗУРИДАГИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ
DSc.28/30.12.2019.Ped.68.01 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ**

**ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ ҲУЗУРИДАГИ
ОЛИЙ ТАЪЛИМ ТИЗИМИ ПЕДАГОГ ВА РАҲБАР КАДРЛАРИНИ
ҚАЙТА ТАЙЁРЛАШ ВА УЛАРНИНГ МАЛАКАСИНИ ОШИРИШНИ
ТАШКИЛ ЭТИШ БОШ ИЛМИЙ-МЕТОДИК МАРКАЗИ**

Абдурахимов Қуёшбек Сувонқулович

**ОЛИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИ РАҲБАР КАДРЛАРИНИНГ
АХБОРОТЛАР БИЛАН ИШЛАШ КОМПЕТЕНТЛИГИНИ
РИВОЖЛАНТИРИШ ТЕХНОЛОГИЯЛАРИНИ
ТАКОМИЛЛАШТИРИШ**

13.00.07 – Таълимда менежмент

**Педагогика фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент - 2022

**Педагогика фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси
автореферати мундарижаси**

**Оглавление автореферата диссертации доктора философии (PhD) по
педагогическим наукам**

**Content of dissertation abstract of doctor of philosophy (PhD) on
pedagogical science**

Абдурахимов Куёшбек Сувонкулович

Олий таълим муассасалари раҳбар кадрларининг ахборотлар билан
ишлаш компетентлигини ривожлантириш технологияларини
такомиллаштириш3

Абдурахимов Куёшбек Сувонкулович

Совершенствование технологий развития информационной
компетентности руководителей высших учебных
заведений..... 22

Abdurakhimov Kuyoshbek Suvonkulovich

Improvement of technologies for the development of information competence
of heads of higher educational institutions..... 41

Эълон қилинган ишлар рўйхати

Список опубликованных работ

List of publications.....

**ХАЛҚ ТАЪЛИМИ ТИЗИМИ РАҲБАР ВА МУТАХАССИС
ХОДИМЛАРИНИ ҚАЙТА ТАЙЁРЛАШ ВА МАЛАКАСИНИ ОШИРИШ
ИНСТИТУТИ ҲУЗУРИДАГИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ
DSc.28/30.12.2019.Ped.68.01 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ**

**ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ ҲУЗУРИДАГИ
ОЛИЙ ТАЪЛИМ ТИЗИМИ ПЕДАГОГ ВА РАҲБАР КАДРЛАРИНИ
ҚАЙТА ТАЙЁРЛАШ ВА УЛАРНИНГ МАЛАКАСИНИ ОШИРИШНИ
ТАШКИЛ ЭТИШ БОШ ИЛМИЙ-МЕТОДИК МАРКАЗИ**

АБДУРАХИМОВ ҚУЁШБЕК СУВОНҚУЛОВИЧ

**ОЛИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИ РАҲБАР КАДРЛАРИНИНГ
АХБОРОТЛАР БИЛАН ИШЛАШ КОМПЕТЕНТЛИГИНИ
РИВОЖЛАНТИРИШ ТЕХНОЛОГИЯЛАРИНИ
ТАКОМИЛЛАШТИРИШ**

13.00.07 – Таълимда менежмент

**Педагогика фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент - 2022

Фалсафа доктори (PhD) диссертацияси мавзуси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясида В2020.4.PhD/Ped2049 рақам билан рўйхатга олинган.

Диссертация Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги ҳузуридаги Бош илмий-методик марказда бажарилган.

Диссертация автореферати уч тилда (ўзбек, рус, инглиз (резюме)) Илмий кенгашнинг веб-саҳифасида (www.avloniy.uz) ҳамда «ZiyoNet» ахборот-таълим порталида (www.ziynet.uz) жойлаштирилган.

Илмий раҳбар:

Исмадияров Яшин Уткирови

педагогика фанлари доктори, доцент

Расмий оппонентлар:

Мирсолиева Мухаббат Тўхтасиновна

педагогика фанлари доктори, доцент

Эгамбердиева Нодира Мелибаевна

педагогика фанлари доктори, профессор

Етакчи ташкилот:

Гулистон давлат университети

Диссертация ҳимояси А.Авлоний номидаги Халқ таълими муаммоларини ўрганиш ва истиқболларини белгилаш илмий тадқиқот институти ҳузуридаги илмий даражалар берувчи PhD.28/30.12.2019.ped 68.01 рақамли илмий кенгашнинг 2022 йил “___” _____ соат _____ даги мажлисида бўлиб ўтади. (Манзил: 100095, Тошкент шаҳри, Зиё кўчаси 6-уй. Тел.: (99871) 227-12-52; факс: (99871) 246-06-69; E-mail: avloniy@xtv.uz).

Диссертация билан А.Авлоний номидаги Халқ таълими муаммоларини ўрганиш ва истиқболларини белгилаш илмий тадқиқот институтининг Ахборот-ресурс марказида танишиш мумкин (___ рақам билан рўйхатга олинган). (Манзил: 100095, Тошкент шаҳри, Зиё кўчаси 6-уй. Тел.: (99871) 227-12-52; факс: (99871) 246-06-69; E-mail: avloniy@xtv.uz).

Диссертация автореферати 2022 йил “___” _____ куни тарқатилди.
(2022 йил “___” _____ даги _____ - рақамли реестр баённомаси).

М.А.Юлдашев

Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш раиси, п.ф.д., профессор

Ф.Э.Каримов

Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш илмий котиби, с.ф.д., доцент.

Ш.И.Пахрутдинов

Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш қошидаги илмий семинар раиси, с.ф.д., профессор

КИРИШ (фалсафа доктори (PhD) диссертацияси аннотацияси)

Мавзунинг долзарблиги ва зарурати. Жаҳон олий таълим муассасаларида раҳбар кадрларнинг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантиришнинг инновацион йўналишлари ижтимоий-иқтисодий, маданий ўзгаришларга мослашган креатив технологияларни бошқариш жараёнларига тадбиқ этиш асосида олиб борилмоқда. АҚШ, Россия, Швеция, Италия, Буюк Британия, Германия, Япония, Сингапур давлатларида олий таълим муассасаларини бошқаришнинг самарали, инновацион моделларини такомиллаштириш, олий таълим муассасалари инновацион таълим менежменти муҳитини яратиш, олий таълим муассасаларини бошқаришда давлатни етакчи ўрнини белгилаш, педагогик инновацияларни шакллантириш, инновацион педагогик ривожлантирувчи муҳитни такомиллаштиришга доир амалий лойиҳаларни тадбиқ этиш бўйича тизимли ишлар олиб борилмоқда.

Жаҳон таълим ва илмий тадқиқот муассасалари раҳбар кадрларининг электрон бошқарув тизимида фаолият олиб бориш малакаларини узлуксиз ривожлантириш, таълимни ахборотлаштириш шароитида рақамли технологиялардан фойдаланиш лаёқатларини такомиллаштириш, таълим-тарбия жараёнини ташкил этиш ва бошқаришда инфор­мацион-аналитик қобилиятларини ривожлантириш бўйича илмий тадқиқотлар олиб борилмоқда. Шу билан бирга олий таълим муассасалари раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантириш технологиясини такомиллаштириш, инновацион бошқарувга доир стратегик ва тактик натижалар қарорлар қабул қилиш, ижро интизомини юритишда рақамли технологияларидан фойдаланишнинг педагогик-психологик имкониятларини кенгайтириш бўйича илмий тадқиқотларга алоҳида эътибор қаратилмоқда.

Республикамиз олий таълим муассасаларида инновацион ваучер тизимини (Innovation Vouchers Scheme), флантропик фаолиятни жорий қилиш, таълимий маҳсулотларни тижоратлаштириш стратегияларини яратиш ҳамда “Инсон капитали”дан самарали фойдаланишда стратегик йўналишларни ривожлантиришнинг ҳуқуқий меъёрий асослари яратилди. “Таълим ва ўқитиш сифатини баҳолашнинг халқаро стандартларини жорий этиш асосида олий таълим муассасалари фаолиятининг сифати ҳамда самарадорлигини ошириш”¹ муҳим устувор вазифалар этиб белгиланди. Натижада, олий таълим муассасалари раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини такомиллаштиришнинг муҳим йўналишларини белгилаш моделини яратиш, бошқаришнинг инновацион механизмларини педагогик-психологик имкониятларини такомиллаштириш имкониятлари кенгайтирилади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сон “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги ПФ-4947-сонли Фармони. // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 6-сон, 70-модда.

Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги, 2019 йил 8 октябрдаги ПФ-5847-сон “Ўзбекистон Республикаси олий таълими тизимини 2030 йилгача ривожлантириш концепциясини тасдиқлаш тўғрисида”ги фармонлари, 2020 йил 27 февралдаги ПҚ-4623-сон “Педагогик таълим соҳасини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарори, Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 23 сентябрдаги 797-сон “Олий таълим муассасалари раҳбар ва педагог кадрларининг малакасини ошириш тизимини янада такомиллаштириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги Қарори ҳамда мазкур соҳага тааллуқли бошқа меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган вазифаларни амалга оширишда мазкур диссертация тадқиқоти муайян даражада хизмат қилади.

Тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига мослиги. Мазкур тадқиқот республика фан ва технологиялар ривожланишининг I. “Ахборотлашган жамият ва демократик давлатни ижтимоий, ҳуқуқий, иқтисодий, маданий, маънавий-маърифий ривожлантиришда, инновацион ғоялар тизимини шакллантириш ва уларни амалга ошириш йўллари” устувор йўналиши доирасида бажарилган.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. Таълим муассасасини бошқариш асослари Р.Ш.Ахлидинов, Д.Н.Ахмедов, Н.Қ.Ахмедова, У.Ш.Бегимкулов, У.И.Иноятов, Н.С.Мамадов, М.Мирқосимов, Н.Расулов, С.А.Рахимова, С.Т.Турғунов, А.Тўхтабоев, Ж.К.Фазиловлар; таълим муассасасини самарали бошқаришнинг шакл, метод ва воситалари Я.У.Исмадияров, М.Ҳ.Усмонбоева; касбий компетентлик моҳияти М.А.Инназаров, М.М.Қодиров, Н.А.Муслимов, И.А.Эшмаматовлар томонидан тадқиқ этилган.

Таълим муассасаларини инновацион бошқаришга бўлган илғор ёндашувлар А.Н.Алексеев, А.А.Башарова, О.Б.Вергазова, Е.А.Ганаева, Н.А.Жданкин, О.Н.Ионова, Г.В.Королев, А.И.Орешенков, Н.В.Паперная, В.П.Панасюк; педагогларда ахборот-коммуникатив компетентликни ривожлантириш масалалари Н.Ю.Гончарова, Н.Н.Горлушкина, Л.В.Гребенникова, О.Б.Зайцева, И.А.Зимняя, О.Н.Игнатъева, М.Е.Иньков, Л.М.Исмаилова, К.Н.Лунгу, И.В.Панова, С.Ф.Сильванович, И.Г.Смирнова, Е.Н.Струков, Н.П.Табачук, А.И.Тимошенко, А.Г.Филиналарнинг илмий изланишлар олиб боришган.

Раҳбар кадрларнинг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантиришга нисбатан инновацион ёндашувлар Карлхайнц Ингенкамп (Karlheinz Ingenkamp), Генри Ицковиц (Henry Etzkowitz), Лойет Лейдесдорф (Loet Leydesdorff), Жон Равен (Raven John), Стив Уиддет (Steve Widdet), Наполеон Хилл (Napoleon Hill), Сара Холлифорд (Sarah Halliford)лар томонидан тадқиқ этилган.

Диссертация тадқиқотининг бажарилган олий таълим муассасасининг илмий-тадқиқот режалари билан боғлиқлиги. Диссертация тадқиқоти Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги ҳузуридаги Бош илмий-методик марказ илмий-тадқиқот ишлари режасининг МВ-ОТ-

2019-23 “Замонавий ахборот коммуникацион технологиялардан фойдаланган ҳолда педагог кадрларни тайёрлашнинг илмий-методик таъминоти” (2019-2021) мавзуси доирасида бажарилган.

Тадқиқотнинг мақсади олий таълим муассасалари раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантириш технологияларини такомиллаштиришга доир таклифлар ишлаб чиқишдан иборат.

Тадқиқотнинг вазифалари:

Олий таълим муассасалари раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантиришнинг педагогик имкониятларини таҳлил этиш;

раҳбар кадрларнинг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантириш моделини такомиллаштириш;

инновацион бошқаришнинг когнитив ва эмпирик асосларини ёритиш асосида раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантириш технологиясини такомиллаштириш;

раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлиги даражасини баҳоловчи мезонларини такомиллаштириш.

Тадқиқотнинг объекти сифатида олий таълим муассасалари раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантириш технологияларини такомиллаштириш жараёни бўлиб, тажриба-синов ишларига ТДПУ, АндДУ, ЖизДПИ ҳамда Бош илмий-методик марказнинг раҳбар кадрларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш курсларининг жами 244 нафар тингловчилари жалб этилди.

Тадқиқотнинг предмети олий таълим муассасалари раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантириш технологияларини такомиллаштиришнинг шакл, метод ва воситалари.

Тадқиқотнинг усуллари. Тадқиқотда педагогика, психология ва ахборот-коммуникацион технологиялар соҳасига оид адабиётларни ўрганиш, назарий таҳлил, анкета, тест (ўқув ва ташхис тестлари), суҳбат, педагогик кузатиш, интервью, педагогик тажриба, эксперт баҳолаш, математик-статистик методдан фойдаланилди.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги қуйидагилардан иборат:

олий таълим муассасалари раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлиги касбий фаолиятни мотивацион, когнитив ва фаолиятли рефлексив даражаларини гносологик негизини ташкил этувчи ҳамда педагогик фаолият самарадорлигини ахборот-бошқарув, дастурий-техник, технологик, креативлик тамойилларини ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг янги векторга мослаштириш асосида такомиллаштирилган;

олий таълим муассасалари раҳбар кадрларни ахборот компетентлигини ривожлантириш жараёнида модели ижтимоий-маданий мослик, рақамли бошқарув, халқаро менежмент тамойиллари, методик, эмпирик ва баҳоловчи бошқарув ташхис имкониятлари яратилган “Инновацион менежмент” электрон илова воситасида раҳбар фаолиятида сабаб-оқибат харкаторидаги алоқаларни аниқлаш асосида такомиллаштирилган;

олий таълим муассасалари раҳбар кадрларининг ахборот компетентлигини ривожлантириш технологиялари Баскет метод, мақсадлар дарахти, типология методи, морфологик кути, қарорлар қабул қилиш шажараси, аниқлаштирувчи саволлар ҳамда ўзини-ўзи баҳолаш ва индивидула ривожлантирувчи аудио-психологик тренинглари ва топшириқлар мажмуини қўллаш асосида такомиллаштирилган;

раҳбар кадрларнинг ахборотлар билан ишлаш компетентлиги даражасини баҳолаш мезонлари ахборот коммуникацион технологияларидан ижодий, инновацион ва креатив характердаги ишланмаларни тайёрлаш, масофавий таълим имкониятларини ўзлаштириш, виртуал таълим муҳитини ташкиллаштириш, тармоқ ва глобал интернет тармоқлари воситасида касбий фаолиятни ташкил этиш масалаларига устуворлик бериш асосида такомиллаштирилган.

Тадқиқотнинг амалий натижалари қуйидагилардан иборат:

раҳбар кадрларнинг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантиришнинг диагностик воситалари ишлаб чиқилган;

раҳбар кадрларнинг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантиришнинг методик таъминоти ишлаб чиқилган;

“Инновацион менежмент” электрон иловаси яратилган;

раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантиришга доир таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган.

Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги тадқиқотнинг методологик ҳамда методик асосга эгаллиги; илмий-педагогик тажрибанинг кўп босқич эканлиги; босқичлар (асословчи ва таъкидловчи тажриба) ўртасидаги фарқлар орқали тавсия этилган методика самарадорлигининг аниқланганлиги; тажриба-синов ишлари натижаларини таҳлил қилишнинг репрезентативлиги; тажриба натижаларининг ҳаққонийлиги; эмпирик қийматларнинг ишончли математик-статистик (Стьюдент) метод ёрдамида таҳлил қилинганлиги; олинган натижалар асосли эканлигининг ваколатли органлар томонидан тасдиқланганлиги билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти. Тадқиқот натижаларининг илмий аҳамияти ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантиришнинг методологик асоси, методик таъминотининг шакллантирилганлиги, раҳбар кадрларнинг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантириш заруриятининг ижтимоий талаблар негизида илмий асосланганлиги, раҳбар кадрларнинг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантиришнинг шакл, метод ва технологияларининг такомиллаштирилганлиги, раҳбар кадрларнинг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантириш моделининг ишлаб чиқилганлиги, раҳбар кадрларнинг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантиришга доир амалий-методик тавсияларнинг ишлаб чиқилганлиги билан белгиланади.

Тадқиқот натижаларининг амалий аҳамияти “Инновацион менежмент” электрон иловасининг яратилганлиги; раҳбар кадрларнинг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантиришнинг самарали шакллари (электрон

ташхис; онлайн-тренинг; онлайн-маслаҳат; электрон мониторинг), методлари (Баскет метод”; “Типология”; “Мақсадлар дараҳти” (“Башоратловчи графика”); “Морфологик кути” (“Морфологик таҳлил”); “Қарорлар қабул қилиш технологияси” (“Қарорлар қабул қилиш шажараси”); “Аниқлаштирувчи саволлар”) ва воситалар (“Ташхис харитаси”; “Таълим муассасасини инновацион бошқариш” модели; “ОТМнинг инновацион фаолияти асосида таълим сифатини баҳолаш стратегияси”; “Олий таълим тизимини рақамлаштириш стратегияси”)нинг ишлаб чиқилганлиги, шунингдек, “Менежметр-контрролинг” технологиясининг такомиллаштирилганлиги билан белгиланади.

Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши. Олий таълим муассасаси раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини шакллантириш технологияларини такомиллаштиришга доир тадқиқот натижалари асосида:

ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантиришнинг ташкилий жараёнларини меъёрий-ҳуқуқий ахборотлар билан ишлаш, таълим сифати ва инновацияларни замонавий технологиялар асосида бошқариш, раҳбар кадрларда рақамли компетенцияни ривожлантириш йўналишларига устуворлик бериш асосида такомиллаштиришга доир таклифлардан Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 23 сентябрдаги 797-сон “Олий таълим муассасалари раҳбар ва педагог кадрларининг малакасини ошириш тизимини янада такомиллаштириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги Қарорини ишлаб чиқишда фойдаланилган (Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 2020 йил 3 ноябрдаги 89-03-4362-сон маълумотномаси). Натижада, раҳбар кадрларнинг малакасини ошириш жараёнида рақамли технологияларни татбиқ этиш самарадорлигини оширишга хизмат қилган;

раҳбар кадрларнинг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантириш моделининг когнитив асосини аниқлаштириш, малака ошириш курси тингловчиларида АКТ воситасида педагогик креативликни намоён қилиш малакаси барқарор намоён бўлишини бевосита ҳисобга олиш, инновацион бошқаришнинг когнитив ва эмпирик асоси сифатида раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантиришга хизмат қилувчи “Менежметр-контролинг” технологиясини такомиллаштиришга доир амалий таклиф ва тавсиялардан Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 2019 йил 2 ноябрдаги 1023-сон буйруғи билан тасдиқланган олий таълим муассасалари раҳбар кадрларини қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш курслари ўқув модулларини ишлаб чиқишда фойдаланилган (Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 2020 йил 3 ноябрдаги 89-03-4362-сон маълумотномаси). Натижада, раҳбар кадрларнинг малакасини ошириш курслари ўқув модуллари мазмунини такомиллаштиришга хизмат қилган;

ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини баҳолаш мезонларини аниқлаштириш, бошланғич, ўрта, юқори даражаларга асосланувчи назорат-баҳолаш тизимини рефлексивлик билан қайта алоқага

киришуви адаптивлигини ҳисобга олишга доир амалий таклиф ва тавсиялардан МВ-ОТ-2019-23. “Замонавий ахборот коммуникацион технологиялардан фойдаланган ҳолда педагог кадрларни тайёрлашнинг илмий-методик таъминоти” (2019-2021 йй.) лойиҳасини ишлаб чиқишда фойдаланилган (Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 2020 йил 3 ноябрдаги 89-03-4362-сон маълумотномаси). Натижада, раҳбар кадрларнинг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини баҳолаш жараёнлари самарадорлигини оширишга хизмат қилган.

Тадқиқот натижаларининг апробацияси. Мазкур тадқиқот натижалари 2 та халқаро ва 3 та республика илмий-амалий анжуманларида муҳокамадан ўтказилган.

Тадқиқот натижаларининг эълон қилинганлиги. Диссертация мавзуси бўйича жами 15 та илмий иш, Ўзбекистон Республикаси Олий аттестация комиссияси томонидан докторлик диссертациялари асосий илмий натижаларини чоп этиш тавсия этилган илмий нашрларда 10 та мақола, жумладан, 8 таси республика ва 2 таси хорижий журналларда чоп этилган.

Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми. Диссертация кириш, уч боб, хулоса, 146 саҳифа матн, фойдаланилган адабиётлар рўйхати ва иловалардан иборат.

ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

Кириш қисмида мавзунинг долзарблиги ва зарурати асосланган, унинг Ўзбекистон Республикасида фан ва технологияларни ривожлантиришнинг устувор йўналишларига боғлиқлиги кўрсатилган, муаммонинг ўрганилганлик даражаси, ишнинг мақсади ва вазифалари, тадқиқот объекти ва предмети баён этилган, тадқиқотнинг илмий ва амалий янгилиги, натижаларининг амалиётга жорий этилиши, нашр қилинган ишлар, диссертациянинг тузилиши бўйича маълумотлар келтирилган.

Диссертациянинг **“ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантириш технологияларини такомиллаштиришнинг илмий-назарий асослари”** деб номланган биринчи бобида ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантириш педагогик муаммо сифатида таҳлил қилинган, ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантиришнинг асосий йўналишлари, муаммонинг назарий ва амалий жиҳатлари баён этилган.

Жамият ривожининг бугунги кундаги босқичи бевосита, технологияларнинг такомиллашуви билан характерланади. Замонавий технологик жараёнлар ҳар қандай соҳага ўз таъсирини ўтказмоқда. Айниқса, ахборот узатиш тизимида тобора янги ўзгаришлар ва технологиялар ривожланиб, кучайиб бормоқда. Инсонларда ахборот ва коммуникацион технологиялар ҳамда компьютер технологиясидан фойдаланишга бўлган эҳтиёж кучаймоқда ва улар такомиллашмоқда.

Бошқариш фақат ишлаб чиқаришгагина хос бўлган жараён эмас. Балки ижтимоий соҳалар, шунингдек, таълим тизимида ҳам бошқаришни тўғри

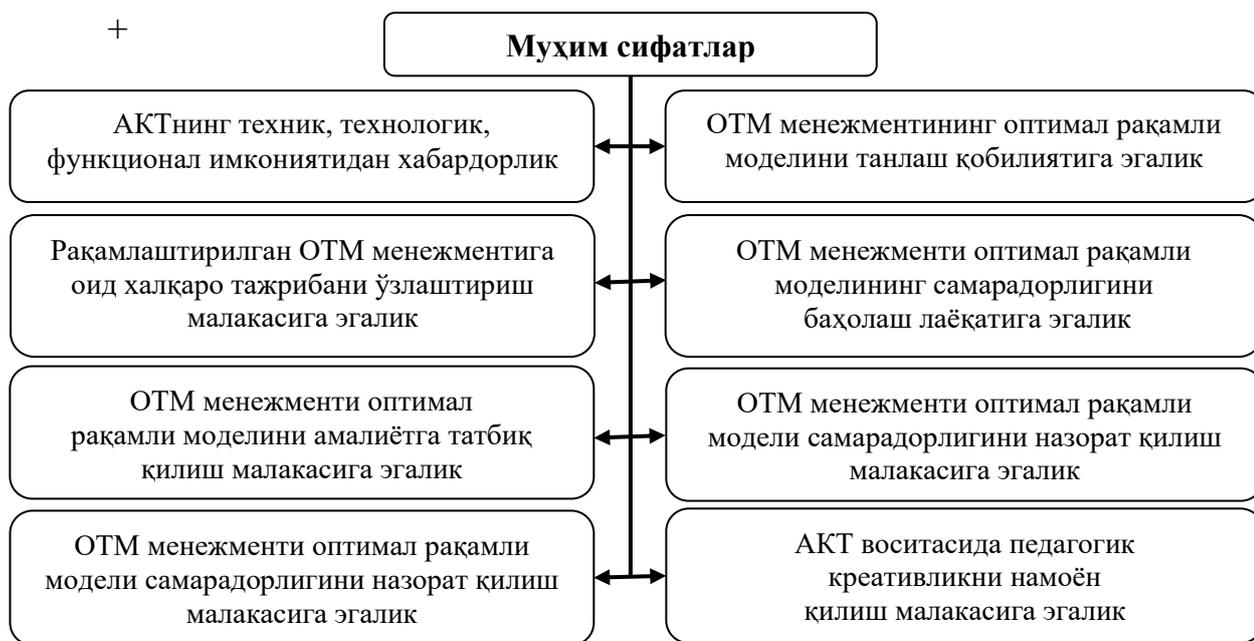
ташқил этилиши жуда муҳим. Ҳозирги пайтда ягона педагогик жараёни бошқаришга илмий ёндашиш ҳаракати кучайди. Бу эса интеллектуал салоҳияти юқори кадрларни шакллантириш учун ўта муҳим ҳисобланади.

Юқорида билдирилган фикрларга таянган ҳолда “ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлиги” тушунчасини назарий жиҳатдан шарҳлаш мумкин. Бизнинг фикримизга кўра, **ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлиги** – уларнинг менежмент ва ахборот технологиялари асосларига оид билим, бошқарув жараёнини АКТ ёрдамида самарали ташқил малакалари, тажрибаси, шахсий сифат ҳамда лавозимий ваколатларга эгаллиги.

ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантириш – ОТМ раҳбар кадрларининг менежмент асослари, АКТ, уларнинг техник, технологик ва функционал имкониятларига оид назарий билим, бошқарувни ахборот ва коммуникацион технологиялар ёрдамида самарали ташқил этишга оид амалий кўникма, малака, тажриба, шахсий сифат ҳамда лавозимий ваколатларга эга бўлишини таъминлаш мақсадида ташкилий-методик ёрдам кўрсатиш жараёни саналади. Мазкур жараёнда ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантиришга қаратилган педагогик фаолият, уни ташқил этиш йўллари, шакл, метод, восита ҳамда технологиялари акс этади.

ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлиги асосини уларнинг ахборотларни олиш, таҳлил қилиш, қайта ишлаш, узатиш орқали қўл остидаги ходимлар билан ўзаро мулоқотни ташқил этишга имкон яратадиган ахборот ва коммуникацион технологиялар – компьютер қурилмаси, Интернет алоқа тизими, ижтимоий тармоқлар, ОАВ (радио, телевидение, матбуот органлари (газета, журналлар) ёрдамида халқаро ва локал тармоқларда бошқарув жараёнини изчил, самарали ташқил этиш, менежмент жараёнига янгича ёндашиш қобилияти намоён бўлади. Бунда ОТМ раҳбар кадрларининг, энг аввало, бошқарувнинг маъмурий-буйруқбозлик усулидан воз кечган ҳолда вақтни, меҳнат ресурсларини, моддий ашёларни тежаган ҳолда инсон капитали – ОТМ педагогларининг ижодий имкониятларидан самарали, мақсадли фойдаланишга, педагогик инновацияларнинг яратилиши, уларнинг тижоратлаштирилиши, ижодкор, креатив педагоглар меҳнатини қўллаб-қувватлаш, рағбатлантириш учун зарур шарт-шароитни яратишга, бу йўлда энг оптимал бошқарув тизими ва механизмини яратишга эътиборни қаратиши муҳимдир.

Тадқиқотни олиб боришда, шунингдек, ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлиги негизида акс этувчи сифатлар ҳам аниқланди. Назарий ҳамда амалий таҳлил натижаларига кўра ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлиги негизида қуйидаги сифатлар акс этади, деган хулосага келинди (1-расм).



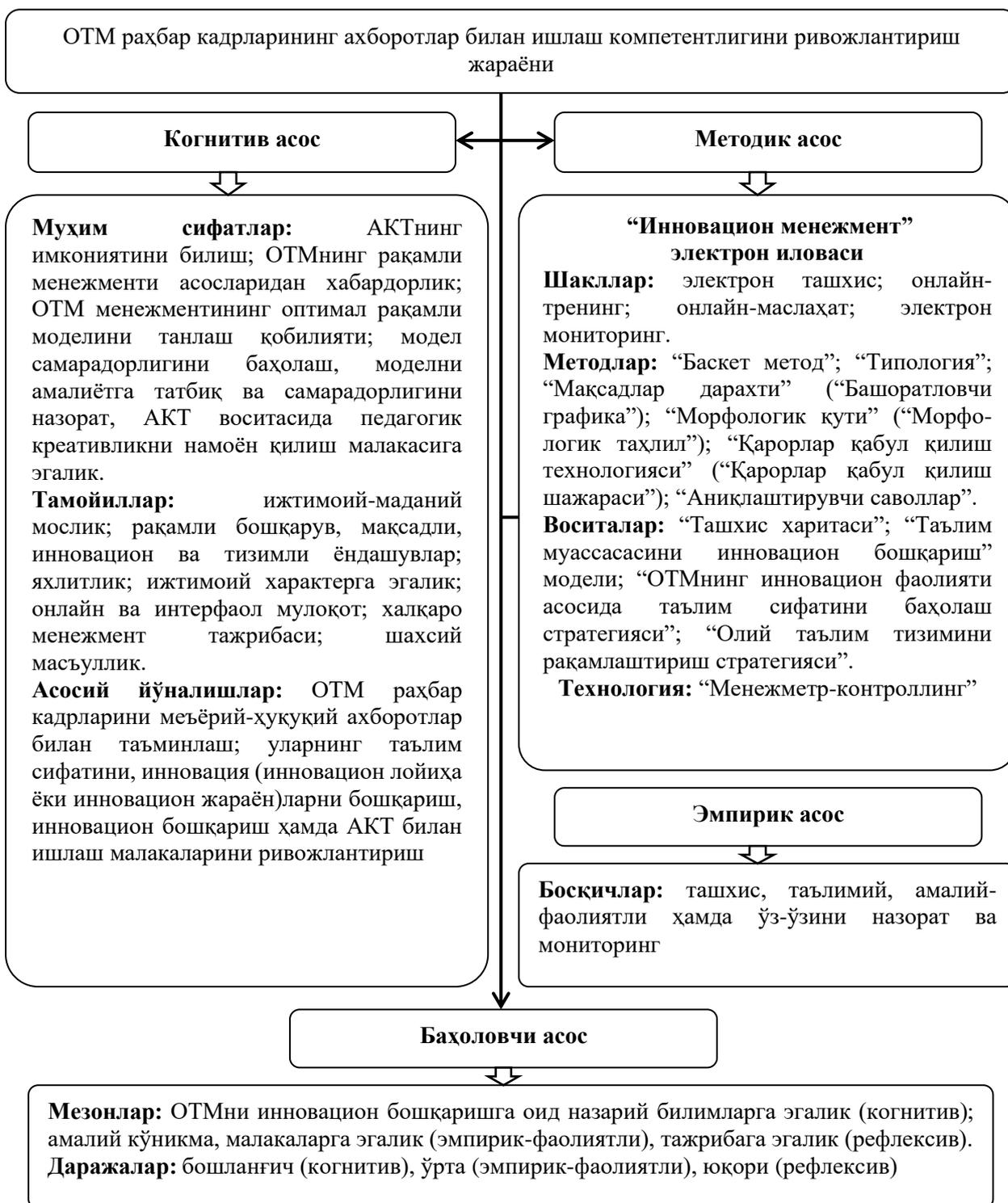
1-расм. ОТМ раҳбар кадрларининг ахборот компетентлиги негизда акс этувчи муҳим сифатлар

ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигига эгаликлари таълим муассасаси фаолиятини режалаштириш тартиби, педагог кадрларни танлаш ва ишга қабул қилиш, аттестация тартиби, кадрларни тўғри жойлаштириш ва уларнинг мослашиши учун шароит яратиш, ўз-ўзини ривожлантириш, кўллаб-қувватлаш ва рағбатлантириш, қайта тайёрлаш, малакасини ошириш, педагог ва раҳбар кадрлар таркибининг захирасини яратиш, ОТМ фаолиятининг ҳуқуқий-меърий, ахборот-методик ва иш юритишга оид менежмент ҳужжатларини электрон шаклга ўтказиш, бошқарув жараёнининг онлайн режимида амалга ошириш кўринишида намоён бўлади.

Ҳар қандай фаолиятнинг самарадорлиги уни ташкил этишда устуворлик касб этувчи тамойилларнинг белгиланиши ва уларга риоя этилишига боғлиқ.

Шу сабабли тадқиқотни олиб боришда ОТМ педагог кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантиришда устувор аҳамиятга эга бўлган тамойилларни аниқлашга эътибор қаратилди. Бунинг учун назарий таҳлил олиб борилди.

Устувор тамойилларни аниқлашга қаратилган назарий таҳлил натижалари, шунингдек, тадқиқот предметининг ташкилий-методик характерга эгалигидан келиб чиққан ҳолда ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантиришнинг ижтимоий-маданий мослик, рақамли бошқарув, мақсадли, инновацион ҳамда тизимли ёндашув, яхлитлик, ижтимоий характерга эгалик, онлайн ва интерфаол мулоқот, халқаро менежмент тажрибаси, шахсий масъуллик каби тамойиллари белгиланди.



2-расм. ОТМ раҳбар кадрларининг ахборот компетентлигини ривожлантириш жараёнининг модели

Тадқиқот муаммосининг назарий моҳиятини таҳлил қилиш, ОТМ раҳбар кадрларининг фаолиятини ўрганиш, бошқарув амалиётининг ўзига хослигидан келиб чиққан ҳолда ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантиришга йўналтирилган жараённинг қуйидаги босқичларда кечиши аниқланди: ташхис босқичи; таълимий босқич; амалий-фаолиятли босқич; ўз-ўзини назорат ва мониторинг босқичи.

Тадқиқот муаммосининг умумий моҳияти, уни ижобий ҳал қилишга бўлган илмий-педагогик ёндашув натижасида ОТМнинг раҳбар кадрларида ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантириш моделини ишлаб чиқишга муваффақ бўлинди (2-расм).

Тадқиқот муаммосига ёндош масалалар бўйича олиб борилган илмий изланишлар, уларда илгари сурилган муҳим ғояларни таҳлил қилиш асосида ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантиришнинг қуйидаги асосий йўналишлари сифатида белгиланди: ОТМ раҳбар кадрларини меъёрий-ҳуқуқий ахборотлар билан таъминлаш; ОТМ раҳбар кадрларининг таълим сифатини бошқариш малакаларини ривожлантириш; ОТМ раҳбар кадрларида инновация (инновацион лойиҳа ёки инновацион жараён)ларни бошқариш малакаларини ривожлантириш; ОТМ раҳбар кадрларининг инновацион бошқарув малакаларини ривожлантириш; ОТМ раҳбар кадрларининг АКТ билан ишлаш малакаларини ривожлантириш.

Тадқиқот муаммосини назарий жиҳатдан таҳлил қилиш қуйидаги натижаларни қўлга киритишга имкон берди: менежмент, таълим муассасаларини бошқариш ҳамда компетентлик масалалари педагогика соҳасида етарлича ўрганилган; бироқ, ахборотлар билан ишлаш компетентлиги ва уни ривожлантириш йўналишининг кенг тадқиқ этилмаган, бу борада у қадар катта тажриба тўпланмаган; ахборотлар билан ишлаш компетентлиги ва уни ривожлантириш йўналишида олиб борилган тадқиқотнинг аксарияти бўлажак мутахассислар ёки таълим муассасасаларининг педагоглари мисолида ОТМ ва малака ошириш тизими бўйича олиб борилган бўлиб, раҳбар кадрларнинг ахборот компетентлигини ривожлантириш масаласи ўрганилмаган.

Диссертациянинг **“ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантириш технологияларини такомиллаштириш тизими”** деб номланган иккинчи бобида ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантиришнинг муҳим шакллари ва технологиялари ишлаб чиқилган, ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантиришнинг самарали методикаси баён этилган.

Педагогик, психологик ҳамда социологик тадқиқотларда тадқиқ этиладиган муаммонинг ечимини топишда илмий-педагогик фаолият учун асос бўлиб хизмат қиладиган методик таъминотнинг шакллантирилиши муҳим аҳамиятга эга. ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантиришда ҳам масаланинг ана шу жиҳатига эътибор қаратилди. Тадқиқотни олиб бориш даврида дастлаб ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантириш, шунингдек, ана шу мақсадда ташкил этиладиган ташхислаш жараёнини самарали ташкил этишга имкон берувчи методик таъминот сифатида “Инновацион менежмент” электрон иловаси ишлаб чиқилди. Ушбу электрон илованинг асосини қуйидаги элементлар ташкил этди (1-жадвалга қаранг).

1-жадвалда қайд этилганидек, илмий-педагогик муаммони ҳал қилишда, шунингдек, ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш

компетентлигини ривожлантиришда самарали бўлган технологияни асослашга эътибор қаратилди. Ана шу эътиборнинг натижаси сифатида “Менежметр-контроллинг” номли технология асосланди.

1-жадвал

“Инновацион менежмент” электрон иловасининг муҳим элементлари

№	Муҳим элементлар	Уларнинг турлари
1.	Ташкилий шакллар	Электрон ташхис; онлайн-тренинг; онлайн-маслаҳат; электрон мониторинг
2.	Методлар	“Баскет метод”; “Типология”; “Мақсадлар дарахти”; “Морфологик кути”; “Қарорлар қабул қилиш технологияси”; “Аниқлаштирувчи саволлар”
3.	Воситалар	“Ташхис харитаси”; “Таълим муассасасини инновацион бошқариш” модели; “ОТМнинг инновацион фаолияти асосида таълим сифатини баҳолаш стратегияси”; “Олий таълим тизимини рақамлаштириш стратегияси”
4.	Технология	“Менежметр-контроллинг”

“Менежметр-контроллинг” технологиясининг асосий мақсади – аниқ мезон ва кўрсаткичлар асосида ОТМ раҳбар кадрларининг инновацион бошқарувни ташкил этишга доир билим, малака ва амалий иш тажрибасига эгаллигини аниқлашдан иборат.

Технологияни қўллашда қуйидаги вазифаларнинг ҳал қилиниши назарда тутилди: 1. ОТМнинг инновацион бошқарилишини изчил ўрганиш, таҳлил қилиш ва баҳолашга имкон берадиган мезон ва даража кўрсаткичларини белгиловчи “Менежметр-контроллинг”ни ишлаб чиқиш. 2. ОТМнинг раҳбар кадрларини “Менежметр-контроллинг” билан қуроллантириш. 3. ОТМ раҳбар кадрлари томонидан “Менежметр-контроллинг” ёрдамида раҳбарлик фаолиятини, ОТМнинг инновацион бошқарилишининг мавжуд ҳолатини изчил баҳолаб бориш имкониятини яратиш.

Назарий таҳлил ва ОТМ фаолиятини амалий жиҳатдан ўрганиш ОТМнинг инновацион бошқарилишини изчил ўрганиш, таҳлил қилиш ва баҳолашда қуйидагиларнинг мезон сифатида олиниши мақсадга мувофиқлигини кўрсатди: ўқув фаолиятида таълим инновацияларининг қўлланилиши; илмий фаолиятлар натижаси сифатида педагогик инновацияларнинг асосланиши; молиявий фаолиятни ташкил этишга инновацион ёндашув (бюджетдан ташқари маблағ ишлаб топилиши); таълимий характердаги методик ишланмалар, тарбиявий характердаги ижтимоий-педагогик лойиҳалар маркетинги йилга қўйилганлиги; инноватор, креатив педагог кадрларга эгалик; ОТМ менежментининг рақамлаштирилганлиги.

Мазкур мезонлар асосида ОТМ инновацион бошқарилишини қуйидаги даража кўрсаткичлари ёрдамида баҳолаш мақсадга мувофиқдир: бошланғич даража; амалий даража; самарадорлик даражаси.

Тадқиқотни олиб боришда юқорида кўрсатилган даража кўрсаткичлари учун асос бўлувчи ҳолатлар аниқланди (2-жадвалга қаранг).

Тадқиқот даврида ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантиришда самарали бўлган методлар ҳам

аниқланди. Назарий таҳлил, педагогик кузатиш натижаларига кўра “Баскет метод”, “Типология”, “Мақсадлар дарахти” (“Қарорлар қабул қилиш технологияси” (“Қарорлар қабул қилиш шажараси”), “Аниқлаштирувчи саволлар” каби методлар ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини муваффақиятли ривожлантириш имкониятига эгаллиги аниқланди.

2-жадвал

“Менежмент-контролинг”нинг даража кўрсаткичларини белгиловчи ҳолатлар

№	Мезонлар	Даража кўрсаткичлари		
		Бошланғич	Амалий	Самарадорлик
1.	Ўқув фаолиятида таълим инновацияларининг қўлланилиши	<i>Бўлим ва кафедралар томонидан жорий этилган инновациялар сони</i>		
		4 тагача	8 тагача	10 дан ортиқ
2.	Илмий фаолиятлар натижаси сифатида педагогик инновацияларнинг асосланиши	<i>Илмий тадқиқотлар натижасида асосланган инновациялар сони</i>		
		4 тагача	8 тагача	10 дан ортиқ
3.	Молиявий фаолиятни ташкил этишга инновацион ёндашув (бюджетдан ташқари маблағларнинг ишлаб топилиши)	<i>Бўлим ва кафедраларнинг томонидан қўшимча топилаётган маблағлар миқдори, млн/сўм</i>		
		5-8	10-12	15 ва ундан кўп
4.	Таълимий характердаги методик ишланма ва тарбиявий характердаги ижтимоий-педагогик лойиҳалар маркетинги йўлга қўйилганлиги	<i>Бўлим ва кафедраларнинг томонидан сотувга қўйилган методик ишланма ва лойиҳалар, та</i>		
		4 тагача	8 тагача	10 дан ортиқ
5.	Инноватор, креатив педагог кадрларга эгалик	<i>Кафедра ва бўлимларнинг инноватор, креатив педагог кадр (ходимлар)га эгаллиги, фоиз</i>		
		30 фоизгача	50 фоизгача	75 фоиздан юқори
6.	ОТМ менежментининг рақамлаштирилганлиги	<i>ОТМ фаолиятида барча йўналишлари бўйича АКТнинг қўлланилиши, фоиз</i>		
		30 фоиз	50 фоиз	75 фоиздан юқори

Тадқиқотни олиб боришда яна бир эътибор қаратиш зарур бўлган жиҳат ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигининг ривожланганлик даражасини аниқлаш ва баҳолашдир. Шу мақсадда ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигининг ривожланганлик даражасини аниқлаш ва баҳолашга имкон берадиган мезонларни ишлаб чиқиш талаб қилинди. Мезонларни ишлаб чиқишда дастлаб тадқиқот муаммосига яқин масалалар тадқиқ этилган илмий ишларда мезонларнинг танланиши, бу борадаги талаблар инобатга олинди.

Бунда респондент раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини улар томонидан ОТМни инновацион бошқаришни ташкил этишга имкон берадиган билим, малака ва тажрибалари асосида аниқлаш ва баҳолаш мақсадга мувофиқ, деб топилди ва қуйидаги мезонлар учун асос сифатида қабул қилинди: ОТМ раҳбар кадрларининг меъёрий-ҳуқуқий ахборотлар билан таъминланганлиги; ОТМ раҳбар кадрларининг таълим

сифатини бошқариш малакаларига эгаллиги; ОТМ раҳбар кадрларининг инновация (инновацион лойиҳа ёки инновацион жараён)ларни бошқариш малакаларига эгаллиги; ОТМ раҳбар кадрларининг инновацион бошқарув малакаларига эгаллиги; ОТМ раҳбар кадрларининг АКТ билан ишлаш малакаларига эгаллиги.

Мезонлар сифатида қуйидагилар белгиланди: 1) ОТМни инновацион бошқаришга оид назарий билимларга эгаллик (когнитив); 2) амалий кўникма, малакаларга эгаллик (эмпирик-фаолиятли); 3) ОТМни инновацион бошқариш тажрибасига эгаллик (рефлексив).

Ушбу мезонлар асосида респондент раҳбар кадрларнинг ОТМни инновацион бошқаришга асосланувчи ахборотлар билан ишлаш компетентлиги қуйидаги даража кўрсаткичлари ёрдамида баҳоланди: бошланғич (когнитив), ўрта (эмпирик-фаолиятли), юқори (рефлексив).

Диссертациянинг **“ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантириш технологияларини такомиллаштиришга оид тажриба-синов ишининг моҳияти ва натижалари”** деб номланган учинчи бобида педагогик тажриба-синов ишининг механизми ва натижалари ёритиб берилган.

Дастлаб тадқиқотда илгари суриладиган асосий ғоя аниқланди ва бу тажриба-синов ишларининг асосий мақсадини шакллантиришни таъминлади. ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантириш технологияларини такомиллаштиришни таъминлашдан иборат тадқиқотнинг асосий ғояси ўз-ўзидан тажриба-синов ишининг мақсадини шакллантиришга имкон беради.

Тажриба-синов ишлари қуйидаги уч босқичда амалга оширилди: асословчи (2013-2014 йй), шакллантирувчи (2014-2019 йй.) ва таъкидловчи (2020 йил).

Тадқиқотни олиб бориш даврида ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантириш негизида уларнинг АКТ билан ишлаш малакаларига эга бўлишга ҳам эътибор қаратилди. Ана шу мақсадда ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантириш негизида уларнинг АКТ билан ишлаш малакаларига эга бўлишларини таъминлаш бўйича тегишли чора-тадбирлар белгиланди.

Тадқиқотни олиб бориш даврида яна бир муҳим жиҳат – тажриба-синов майдонларини танлашга эътибор қаратилди. Тажриба-синов майдонлари сифатида Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги ҳузуридаги Бош илмий-методик марказ негизида ташкил этилган раҳбар кадрлар тайёрлаш курсларида таҳсил олган қуйидаги ОТМ танланди:

1. Тошкент давлат педагогика университети.
2. Андижон давлат университети.
3. Термиз давлат университети.
4. Жиззах давлат педагогика институти.

Тажриба-синов ишлари мазкур ОТМ базасида Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги ҳузуридаги Бош илмий-методик марказ

негизида ташкил этилган раҳбар кадрлар тайёрлаш курсларига жалб этилган респондент-тингловчилар иштирокида амалга оширилди. Синов ишларига тажриба майдонлари сифатида қабул қилинган ОТМдан жами 244 нафар респондент-тингловчи жалб этилди.

Асословчи ва таъкидловчи тажриба жараёнида респондент раҳбар кадрларнинг ОТМни инновацион бошқариш борасидаги ахборотлар билан ишлаш компетентлигига эгаликлари даражаси тест сўрови орқали аниқланди (3-жадвалга қаранг).

3-жадвал

Респондент раҳбар кадрларнинг тест сўрови бўйича кўрсаткичлари (асословчи ва таъкидловчи тажриба)

	Респондентлар сони	Асословчи тажриба			Таъкидловчи тажриба		
		Юқори	Ўрта	Паст	Юқори	Ўрта	Паст
Тажриба	$n_1 = 123$	21	35	67	43	66	14
Назорат	$n_2 = 121$	19	37	65	24	45	52

Илмий-педагогик тажрибанинг дастлабки босқичида, шунингдек, ОТМ раҳбар кадрларга ахборотлар билан ишлаш компетентлигига, хусусан, ОТМни инновацион бошқаришга доир амалий кўникма ва малакаларга эгалиklarини аниқлашга ҳам эътибор қаратилди. Ана шу мақсадда амалий топшириқлар тўплами шакллантирилди. Асословчи ва таъкидловчи тажриба жараёнида респондент раҳбар кадрларнинг ОТМни инновацион бошқариш борасидаги ахборотлар билан ишлаш компетентлигига эгаликлари даражаси амалий топшириқлар орқали ҳам аниқланиб, қуйидаги натижалар қўлга киритилди (4-жадвалга қаранг).

4-жадвал

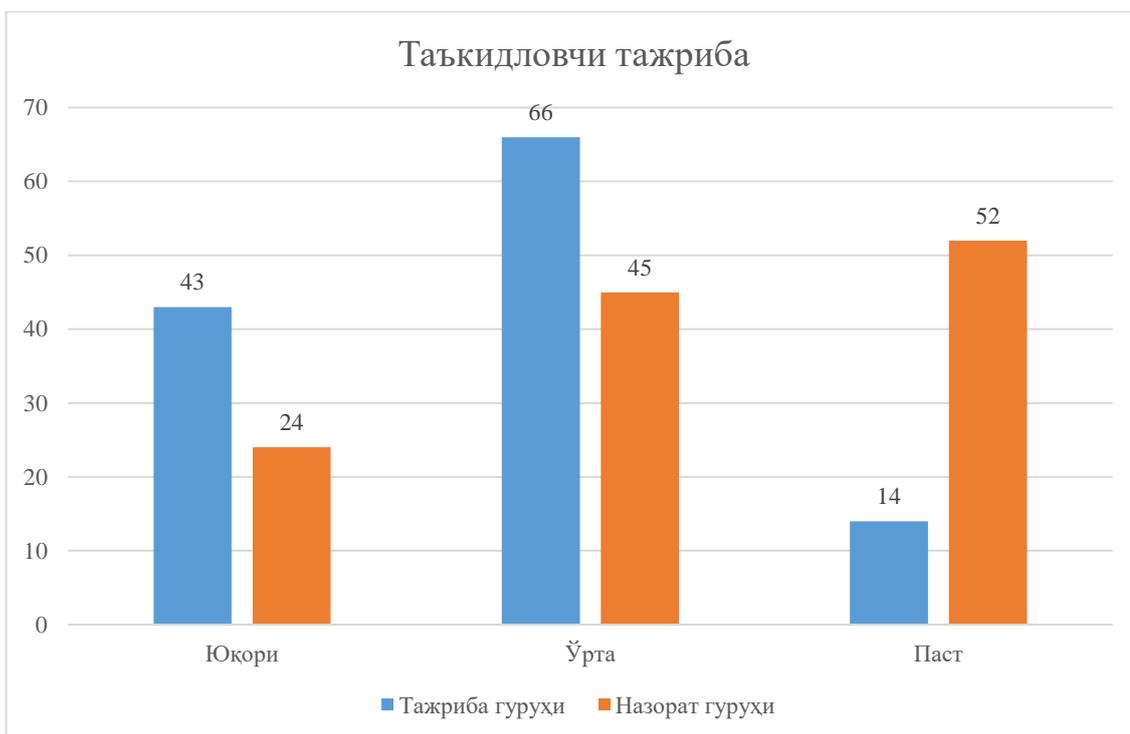
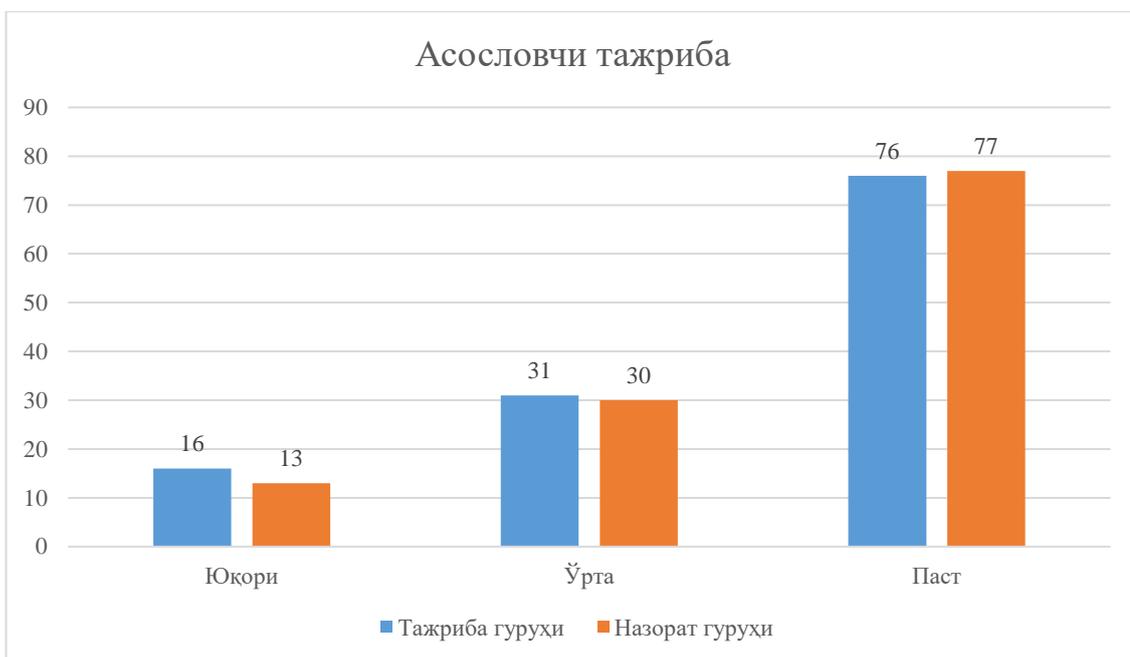
Респондент раҳбар кадрларнинг амалий топшириқлар бўйича кўрсаткичлари (асословчи ва таъкидловчи тажриба)

	Респондентлар сони	Асословчи тажриба			Таъкидловчи тажриба		
		Юқори	Ўрта	Паст	Юқори	Ўрта	Паст
Тажриба	$n_1 = 123$	16	31	76	43	66	14
Назорат	$n_2 = 121$	13	30	77	24	45	52

Ҳар икки гуруҳ ўртасидаги фарқни яққол кўриш мақсадида диаграммани шакллантириш мумкин. Диаграммани шакллантириш учун 3- ҳамда 4-жадвал кўрсаткичлари қабул қилинди. Ҳосил бўлган диаграммада тажриба ва назорат гуруҳлари ўртасидаги фарқ яққол намоён бўлади (3-расмга қаранг).

3- ҳамда 4-жадвал, қолаверса, диаграмма кўрсаткичлари таъкидловчи тажриба натижасига кўра тажриба гуруҳларида назорат гуруҳларининг кўрсаткичларига қараганда ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигига эгалиklarини қайд этувчи миқдор ижобий хусусият касб этган. Бир қарашда мана шу ҳолатнинг ўзи синов учун тавсия қилинган дастурнинг самарадорлигини тасдиқлайди. Аммо, педагогика соҳасида тажриба ва назорат гуруҳлар кўрсаткичларининг бир-биридан фарқли, ижобий

эканлиги ҳақидаги фикрни математик-статистик метод ёрдамида тасдиқлаш талаб этилади.



Математик-статистик таҳлил учун 4-жадвал кўрсаткичлари қабул қилинди ва олиб борилган ҳисоб-китоб қуйидаги натижаларни берди (5-жадвал):

Математик-статистик таҳлил қийматлари (таъкидловчи тажриба)

Гуруҳлар	Математик кўрсаткичлар							
	X	Y	(X) ²	(Y) ²	X ²	Y ²	S _r ²	S _r ² /n
Тажриба	3,9	-	15,21	-	16,20	-	0,99	0,007
Назорат	-	3,6	-	12,96	-	13,52	0,56	0,004

Жадвал кўрсаткичларига асосан t_2 миқдор $\alpha=0,05$ дан топилади, яъни $t_2=1,96$. Бу ҳолатда ишончлилик оралиғи қуйидагига тенг:

$$(-1,96 \cdot \sqrt{0,007}; \quad 1,96 \cdot \sqrt{0,0007}) = (-0,16; \quad 0,16)$$

Демак, $X-Y = 0,99 - 0,56 = 0,43$. Ҳосил бўлган қиймат ишончлилик оралиғига тушмайди. Шундай экан, бошланғич (H_0) фараз ($m_r=m_n$) рад этилиб, муқобил (H_1) фараз ($m_r>m_n$) қабул қилинади. Яъни, тажриба ҳамда назорат гуруҳларида қўлга киритилган натижалар ўртасидаги фарқ (0,43 кўрсаткич билан) катта ($x>y$). Бу эса тажриба синови учун тавсия қилинган дастурнинг самарали эканлигини тасдиқлайди.

ХУЛОСА

Глобаллашув ва мобил таълим муҳитининг шаклланиши ОТМни инновацион бошқаришни тақозо қилмоқда. Раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигига эга бўлиши ОТМнинг инновацион бошқаришни таъминлайди.

ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантиришда муҳим йўналишларни белгилаб олиш кутилган мақсадга эришишни кафолатлайди. Ҳар бир йўналиш бўйича аниқ чора-тадбирларнинг белгиланиши ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантириш кафолати бўлади.

Тадқиқот муаммосини назарий жиҳатдан таҳлил қилиш менежмент, таълим муассасаларини бошқариш ҳамда компетентлик масалалари педагогика соҳасида етарлича ўрганилгани ҳолда ахборотлар билан ишлаш компетентлиги ва уни ривожлантириш йўналишининг кенг тадқиқ этилмаганлиги маълум бўлди.

Мавжуд шароитда “Инновацион менежмент” электрон иловаси ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантириш муаммосини ижобий ҳал қилади.

“Инновацион менежмент” электрон иловаси билан таништириш орқали раҳбар кадрларда бошқарув жараёнини йўлга қўйишга эришишни таъминлаш билан бирга ахборотлар билан ишлаш компетентлигининг ривожланиши таъминланди.

Илмий-педагогик илмий изланишларнинг таркибий асосларидан бири тадқиқот методлари бўлиб, уларни тўғри, оқилона танлаш муҳим аҳамият касб этади. Ўрганишлар натижаси “Баскет метод”, “Типология”, “Мақсадлар дарахти” (“Башоратловчи графика”), “Морфологик кути” (“Морфологик

таҳлил”), “Қарорлар қабул қилиш технологияси” (“Қарорлар қабул қилиш шажараси”) ҳамда “Аниқлаштирувчи саволлар” методларнинг ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини самарали ривожлантиришда аҳамиятли эканлиги тасдиқланди.

Замонавий шароитда раҳбар кадрлар ОТМни инновацион (АКТларни қўллашга асосланган янгича иш шакли, метод, восита ва технологияларига мувофиқ) бошқариш асосларидан хабардор бўлиши зарур. Таъкидловчи тажриба жараёнида тажриба ва назорат гуруҳларига биритирилган респондентларнинг назарий билим (фарқ 15,2 фоиз), амалий кўникма, малака ва тажриба (фарқ 15 фоиз) мажмуидан иборат ахборотлар билан ишлаш компетентлиги даражаси ошди.

Мазкур кўрсаткичлар ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантириш мақсадида ташкил этилган тадқиқотнинг ташкилий-методик, когнитив ва эмпирик жиҳатдан тўғри, самарали ташкил этилганлигидан далолат беради.

Амалий-методик тавсиялар:

1. Раҳбар кадрларининг малакасини ошириш курсларида уларнинг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантириш муаммоларни изчил ўрганиб бориш ва зарур методик ёрдамни ташкил этиш мақсадида доимий семинар фаолиятини йўлга қўйиш.

2. Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги хузуридаги Бош илмий-методик марказининг сайтида раҳбар кадрларини “ОТМни инновацион бошқариш янгиликлари” билан таништириб бориш мақсадида алоҳида рукн ташкил этиш.

3. Бош илмий-методик марказида “ОТМни инновацион бошқариш тажрибаси” номли буклет ташкил этиш ва унинг ҳар чорақда чоп этилишини таъминлаш.

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ DSC.28/30.12.2019.PED.68.01 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ
УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ ПРИ ИНСТИТУТЕ ПО ПЕРЕПОДГОТОВКЕ И
ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И
СПЕЦИАЛИСТОВ СИСТЕМЫ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**ГОЛОВНОЙ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР ПО
ОРГАНИЗАЦИИ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ
СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ПРИ МИНИСТЕРСТВЕ
ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

АБДУРАХИМОВ КУЁШБЕК СУВОНКУЛОВИЧ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ РАЗВИТИЯ
ИНФОРМАЦИОННОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ**

13.00.07 – Менеджмент в образовании

АВТОРЕФЕРАТ

**диссертации на соискание ученой степени доктора философии (PhD) по
педагогическим наукам**

Тошкент – 2022

Тема диссертации доктора философии (PhD) по педагогическим наукам зарегистрирована в Высшей аттестационной комиссии при Кабинете Министров Республики Узбекистан за №B2020.4.PhD/Ped2049.

Диссертация выполнена в Головном научно-методическом центре при Министерстве высшего и среднего специального образования.

Автореферат диссертации на трёх языках (узбекский, русский, английский (резюме)) размещен на веб-странице по адресу (www.avloniy.uz) и Информационно-образовательном портале «ZiyoNet» по адресу (www.ziyo.net).

Научный руководитель:	Исмадияров Яшин Уткирович доктор педагогических наук, доцент
Официальные оппоненты:	Мирсолиева Мухаббат Тухтасиновна доктор педагогических наук, доцент Эгамбердиева Нодира Мелибаевна доктор педагогических наук, профессор
Ведущая организация:	Гулистон давлат университети

Защита диссертации состоится «__» _____ 2022 года в __ часов на заседании Научного совета DSc.28/30.12.2019.Ped.68.01 при Институте переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов системы народного образования (Адрес: 100095, город Ташкент, ул. Зиё, д. 6. Тел.: (99871) 227-12-52; факс: (99871) 246-06-69; Web-site: www.avloniy.uz; E-mail: avloniy@xtv.uz).

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Института переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов системы народного образования (зарегистрирована за № _____). (Адрес: 100095, город Ташкент, ул. Зиё, д. 6. Тел: (99871) 227-12-52; факс: (99871) 246-06-69)

Автореферат диссертации разослан «_____» _____ 2022 года.
(реестр протокола рассылки № _____ от _____ 2022 года).

М.А.Юлдашев
Председатель научного совета по
присуждению ученых степеней,
д.п.н., профессор

Ф.Э.Каримов
Секретарь научного совета по
присуждению ученых степеней,
доктор философии (PhD), доцент

Ш.И.Пахрутдинов
Председатель научного семинара при
научном совете по присуждению
научных степеней, д.с.н., профессор

ВВЕДЕНИЕ (аннотация докторской диссертации (PhD))

Актуальность и востребованность темы диссертации. В мировых высших учебных заведениях инновационные направления развития информационной компетентности руководящего персонала проводятся на основе применения креативных технологий в процессах управления, адаптированных к социально-экономическим, культурным изменениям. В США, России, Швеции, Италии, Великобритании, Германии, Японии, Сингапуре ведется планомерная работа по совершенствованию эффективных, инновационных моделей управления высшими учебными заведениями, созданию инновационной среды менеджмента образованием в высших учебных заведениях, определению ведущей роли государства в управлении высшими учебными заведениями, формированию педагогических инноваций, совершенствованию реализации практических проектов по развитию инновационной педагогической среды.

Ведутся научные исследования в мировых образовательных и исследовательских учреждениях по непрерывного развития навыков руководящих кадров для работы в электронной системе управления, повышению возможностей использования цифровых технологий в условиях информатизации образования, развитию информационно-аналитических навыков в организации и управлении учебно-воспитательном процессом. Вместе с тем, уделяется особое внимание научным исследованиям по совершенствованию технологий развития информационной компетентности руководителей высших учебных заведений, принятию стратегических и тактических решений по инновационному менеджменту, расширению педагогических и психологических возможностей использования цифровых технологий при ведении исполнительной дисциплины.

В высших учебных заведениях республики создана правовая база для внедрения схемы инновационных ваучеров (Innovation Vouchers Scheme), флантропических мероприятий, создание стратегий коммерциализации образовательных продуктов, а также, разработки стратегических направлений эффективного использования «Человеческого капитала». Как важные приоритеты были определены «Повышение качества и эффективности деятельности высших образовательных учреждений на основе внедрения международных стандартов обучения и оценки качества преподавания»². В результате, расширяется возможности по созданию модели определения важных направлений повышения информационной компетентности руководящих кадров в высших учебных заведений, совершенствованию педагогических и психологических возможностей инновационных механизмов управления.

² Указ Президента Республики Узбекистан, от 07.02.2017 г. № УП-4947 «О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан». Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2017 г., № 6, ст. 70

Данное диссертационное исследование в определенной степени служит для реализации задач, поставленных в Указе Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 года №УП-4947 «О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан»³, от 8 октября 2019 года № УП-5847 «Об утверждении Концепции развития системы высшего образования Республики Узбекистан до 2030 года», Постановления Президента Республики Узбекистан от 27 февраля 2020 года №ПП-4623 «О мерах по дальнейшему развитию сферы педагогического образования», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 23 сентября 2019 года №797 «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы повышения квалификации руководителей и педагогических кадров высших образовательных учреждений», а также, других нормативных актах, касающиеся к данной сфере деятельности.

Соответствие исследования основным приоритетным направлениям развития науки и технологий республики. Данное исследование выполнено в соответствии с приоритетным направлением развития науки и технологий республики I. «Формирование системы инновационных идей в социальном, правовом, экономическом развитии информационного общества и демократического государства и пути их реализации».

Степень изученности проблемы. Основы управление образовательного учреждения исследовано Р.Ш.Ахлидиновым, Д.Н.Ахмедовым, Н.Қ.Аҳмедовой, У.Ш.Бегимкуловым, У.И.Иноятовым, Н.С.Мамадовым, М.Мирқосимовым, Н.Расуловым, С.А.Рахимовой, С.Т.Турғуновым, А.Тўхтабоевым, Ж.К.Фазиловым; формы, методы и средства эффективного управления образовательным учреждением Я.У.Исмадияровым, М.Х.Усмонбоевой; суть профессиональной компетентности М.А.Инназаровым, М.М.Қодировым, Н.А.Муслимовым, И.А.Эшмаматовым.

Провели научные исследования по передовых подходах к инновационному управлению образовательными учреждениями А.Н.Алексеев, А.А.Башарова, О.Б.Вергазова, Е.А.Ганаева, Н.А.Жданкин, О.Н.Ионова, Г.В.Королев, А.И.Орешенков, Н.В.Паперная, В.П.Панасюк; по вопросам развития информационно-коммуникативной компетенции учителей Н.Ю.Гончарова, Н.Н.Горлушкина, Л.В.Гребенникова, О.Б.Зайцева, И.А.Зимняя, О.Н.Игнатъева, М.Е.Иньков, Л.М.Исмагилова, К.Н.Лунгу, И.В.Панова, С.Ф.Сильванович, И.Г.Смирнова, Е.Н.Струков, Н.П.Табачук, А.И.Тимошенко, А.Г.Филина.

Инновационные подходы к развитию информационной компетентности руководящих кадров исследованы Карлхайнц Ингенкамп (Karlheinz Ingenkamp), Генри Ицковиц (Henry Etzkowitz), Лойет Лейдесдорф (Loet Leydesdorff), Жон Равен (Raven John), Стив Уиддет (Steve Widdet), Наполеон Хилл (Napoleon Hill), Сара Холлифорд (Sarah Halliford).

Связь диссертационной работы с планом научно-исследовательских работ высшего учебного заведения, где выполнено исследование.

³ Указ Президента Республики Узбекистан, от 07.02.2017 г. № УП-4947 «О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан». Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2017 г., № 6, ст. 70.

Диссертационное исследование выполнено в рамках научно-исследовательского плана Головного научно-методического центра по организации переподготовки и повышения квалификации педагогических и руководящих кадров системы высшего образования при Министерстве высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан по теме №МВ-ОТ-2019-23 «Научно-методическое обеспечение подготовки педагогических кадров с использованием современных информационно-коммуникационных технологий» (2019-2021 гг.).

Целью исследования составляет разработка предложений по совершенствованию технологии развития компетенции по работе с информацией руководящих кадров высших учебных заведений.

Задачи исследования:

анализирование педагогических возможностей развития компетентности по работе с информацией руководящих кадров высших учебных заведений;

совершенствование модели развития компетентности по работе с информацией руководящих кадров;

совершенствование технологии развития компетентности по работе с информацией руководящих кадров на основе освещения когнитивных и эмпирических основ инновационного менеджмента;

совершенствование критериев оценки уровня компетентности по работе с информацией руководящих кадров.

Объектом исследования установлен процесс совершенствования технологии развития компетентности по работе с информацией руководящих кадров высших учебных заведений, к экспериментальной работе привлечено всего 244 слушателей ТДПУ, АндГУ, ЖизДПИ и курсов переподготовки и повышения квалификации Головного научно-методического центра.

Предметом исследования являются формы, методы и средства совершенствования технологий развития компетентности по работе с информацией руководящих кадров высших учебных заведений.

Методы исследования. В исследования использованы методы изучения литературы по педагогике, психологии и информационно-коммуникационных технологий, теоретический анализ, анкета, тест (учебные и диагностические тесты), беседа, педагогическое наблюдение, интервью, педагогический эксперимент, экспертная оценка, метод математико-статистического анализа.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

усовершенствована компетентность по работе с информацией руководящих кадров высших учебных заведений на основе адаптации к новому вектору социально-экономического развития формировании гносологической основы мотивационного, познавательного и деятельностно-рефлексивного уровней профессиональной деятельности и принципов информационно-управленческой, программно-технической, технологической, творческой эффективности педагогической деятельности;

усовершенствованы принципы модельной социокультурной совместимости, цифровое управление, международного менеджмента, методологические, эмпирические и оценочные возможности управления

диагностикой, на основе определения причинно-следственных связей в управленческой деятельности через созданное электронное приложение «Инновационный менеджмент» в процессе развития компетентности по работе с информацией руководящих кадров высших учебных заведений;

усовершенствованы технологии развития компетентности по работе с информацией руководящих кадров высших учебных заведений на основе применении комплекса метода Баскет, дерево целей, метода типологии, морфологической рамки, дерево решений, идентификационных вопросов, а также, самооценивающих и индивидуальных развивающих аудиопсихологических тренингов и заданий;

усовершенствованы критерии оценки уровня компетентности по работе с информацией руководящих кадров высших учебных заведений на основе отдавая приоритетность подготовку творческих, инновационных и креативных разработок в области информационных и коммуникационных технологий, освоению возможностей дистанционного обучения, организации виртуальной учебной среды, вопросам организации профессиональной деятельности через сеть и глобальных сетей Интернет.

Практические результаты исследования заключаются в следующем:

разработаны диагностические инструменты для развития компетентности по работе с информацией руководящих кадров высших учебных заведений;

разработано методическое обеспечение развития компетентности по работе с информацией руководящих кадров высших учебных заведений;

создано электронное приложение «Управление инновациями»;

разработаны предложения и рекомендации по развитию компетентности по работе с информацией руководящих кадров высших учебных заведений.

Достоверность результатов исследования объясняется с тем, что исследования имеет методологических и методологических основ; многоступенчатостью научно-педагогический опыт; определением различиями между этапами (обосновывающий и эмпатический опыт) эффективности предложенной методики; репрезентативностью анализа результатов экспериментальной работы; достоверностью экспериментальных результатов; анализом эмпирических значений с использованием надежного математико-статистического (Стьюдента) метода; подтверждением полученных результатов уполномоченными органами.

Научная и практическая значимость результатов исследования.

Научная значимость результатов исследования определяется с методологическими основами развития компетентности по работе с информацией руководящих кадров высших учебных заведений, формированием методического обеспечения, научном обосновании необходимости развития компетентности по работе с информацией руководящих кадров высших учебных заведений на основе социальных требований, совершенствованием форм, методов и технологий развития компетентности по работе с информацией руководящих кадров высших учебных заведений, разработкой модели развития компетентности по работе с информацией руководящих кадров высших учебных заведений, разработкой

практических и методических рекомендаций по развитию компетентности по работе с информацией руководящих кадров высших учебных заведений.

Практическая значимость результатов исследования определяется с созданием электронного приложения «Инновационный менеджмент»; разработкой эффективных форм развития компетентности по работе с информацией руководящих кадров (электронная диагностика; онлайн-тренинг; онлайн-консультация; электронный мониторинг), методов («Метод Баскет»; «Типология»; «Дерево целей» («Прогностическая графика»); «Морфологический ящик» («Морфологический анализ»); «Технология принятия решений» («Дерево принятия решений»); «Уточняющие вопросы») и инструментов («Диагностическая карта»; Модель «Инновационный менеджмент образовательной организацией»; «Стратегия оценки качества образования на основе инновационной деятельности высшего образования»), а также с усовершенствованием технологии «Менеджмент-контроллинг».

Внедрение результатов исследования. На основе полученных научных результатов по совершенствованию технологии формирования компетентности по работе с информацией руководящих кадров высших учебных заведений:

предложения по совершенствованию организационных процессов развития компетентности по работе с информацией руководящих кадров высших учебных заведений на основе отдавая приоритетность работу с нормативной информацией, качественного образования и управления инновациями на основе современных технологий, развития цифровых компетенций у руководящих кадров использованы при разработке Постановления Кабинета Министров от 23 сентября 2019 года №797 «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы повышения квалификации руководителей и педагогических кадров высших образовательных учреждений» (Справка № 89-03-4362 Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан от 3 ноября 2020 года). В результате поспособствовало повышению эффективности внедрения цифровых технологий в процесс повышения квалификации руководящих кадров.

практические предложения и рекомендации по определению когнитивных основ модели развития компетентности по работе с информацией руководящих кадров высших учебных заведений, принятию во внимание тот факт, что навыки педагогической креативности через ИКТ в учебном курсе будут стабильными, совершенствованию технологии «Менеджмент-контроллинг», которая служит развитию у руководящих кадров компетенции работать с информацией как когнитивно-эмпирическую основу инновационного менеджмента, использованы при разработке учебных модулей курсов переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров высших учебных заведений, утвержденного приказом № 1023 Министерства высшего и среднего специального образования от 02.11.2019 года (Справка № 89-03-4362 Министерства высшего и среднего специального образования от 3 ноября 2020 года). В результате, поспособствовало

совершенствованию содержания учебных модулей курсов повышения квалификации руководящих кадров;

практические предложения и рекомендации по определению критериев оценки компетентности по работе с информацией руководящих кадров высших учебных заведений, учитывать адаптивность системы контроля, оценки на основе начального, среднего, продвинутого уровней с рефлексивной обратной связью, использованы при разработке проекта № МВ-ОТ-2019-23 «Научно-методическое обеспечение подготовки педагогических кадров с использованием современных информационно-коммуникационных технологий» (2019-2021 гг.) (Справка № 89-03-4362 Министерства высшего и среднего специального образования от 3 ноября 2020 года). В результате, послужило повышению эффективности процессов оценки компетентности по работе с информацией руководящих кадров.

Апробация результатов исследования. Результаты данного исследования обсуждались на 2 международных и 3 республиканских научно-практических конференциях.

Опубликованность результатов исследования. Всего по теме исследования опубликовано 15 работ, 10 статей в научных изданиях, в том числе, 8 в республиканских и 2 в зарубежных журналах, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией Республики Узбекистан для публикации основных научных результатов докторских диссертаций.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, 146 страниц текста, списка использованной литературы и приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обоснована актуальность и востребованность темы, соответствие ее исследовательской работы приоритетным направлениям развития науки и техники, изложена степень изученности проблемы, изложены цели и задачи, объект и предмет исследования, приведены сведения о научной и практической новизне исследования, внедрении на практике, опубликованности результатов, структуре работы, а также.

В первой главе диссертации, озаглавленной **«Научно-теоретические основы совершенствования технологий развития компетентности по работе с информацией руководящих кадров вуза»**, анализировано развитие компетентности по работе с информацией руководящих кадров вуза как педагогическая проблема, описаны основные направления развития информационной компетентности руководства вуза, теоретические и практические аспекты проблемы.

Сегодняшний этап развития общества непосредственно характеризуется совершенствованием технологий. Современные технологические процессы на любую отрасль влияют. Особенно, в информационной системе развиваются, усиливаются новые разработки и технологии. Потребность людей в

использовании информационных и коммуникационных технологий, а также компьютерных технологий растет, и они совершенствуются.

Управление является не просто производственным процессом. Очень важно, чтобы управление было правильно организовано не только в социальной сфере, а и в системе образования. В данное время усиливается движение научного подхода к управлению единым педагогическим процессом. Для формирования кадров с высоким интеллектуальным потенциалом это считается очень важным.

Исходя из вышеизложенных размышлений, можно теоретически трактовать понятие «компетентности по работе с информацией руководящих кадров вуза». На наш взгляд, **компетенция руководителей вузов по работе с информацией** – их знания по основы менеджмента и информационных технологий, навыки, опыт, и эффективная организация управленческого процесса с использованием ИКТ, личные качества, а также, официальные полномочия.

Развитие информационной компетентности по работе с информацией руководящих кадров вуза – считается процессом оказания организационно-методической помощи руководящим кадрам вуза в целях обеспечения для эффективной организации управления с помощью информационных и коммуникационных технологий, теоретические знания основ менеджмента, ИКТ, технических, технологических и функциональных возможностей наличия практических навыков, квалификации, опыта, личных качеств и служебных полномочий. В этом процесса, отражается педагогическая деятельность, направленная на развитии у руководителей вузов компетенции работать с информацией, способы, формы, методы, инструменты и технологии его организации.

Основы компетенции руководства вуза по работе с информацией отражается в информационных и коммуникационных технологии, которые позволяют им взаимодействовать с подчиненными посредством получения, анализа, обработки и передачи информации - с помощью компьютерной техники, системы Интернет-коммуникации, социальных сетей, СМИ (радио, телевидение, пресса (газеты, журналы)), в умении последовательно и эффективно организовать процесс управления в международных и локальных сетях, новый подход к процессу управления. При этом, прежде всего, важно обратить внимание на эффективного целевого использования человеческого капитала - творческого потенциала преподавателей вузов, экономия времени, трудовых ресурсов, материальных ресурсов, отказ от административно-командного метода управления, на создании необходимые условия для создания педагогических нововведений, их коммерциализации, поддержки и поощрения работы креативных педагогов, на создании наиболее оптимальной системы и механизма управления в этом пути.

В ходе исследования, также были определены качества, которые отражаются в компетентности по работе с информацией руководящих кадров вуза. По результатам теоретического и практического анализа был сделан

вывод, что следующие качества отражаются в компетентности по работе с информацией руководящих кадров вуза (рисунок 1).

Компетентность по работе с информацией руководящих кадров вуза проявляется в виде порядка планирования деятельности образовательного учреждения, подбора и набора педагогических кадров, порядка аттестации, создания условий для правильного размещения и адаптации персонала, саморазвития, поддержке и поощрения, переподготовке, повышения квалификации, создания резерва педагогических и управленческих кадров, электронной передачи нормативно-правовых, информационно-методических и распорядительных документов вуза, проведения процесса управления онлайн.



Рисунок 1. Важные качества отражаются в информационной компетентности руководящих кадров вуза

Эффективность любой деятельности зависит от определения и соблюдения принципов, которые в приоритете при ее организации.

Поэтому, в процессе проведения исследования внимание уделено на определении принципов, являющихся приоритетными в развитии компетентности по работе с информацией руководящих кадров вуза. Для этого проведен теоретический анализ.



Рисунок 2. Модель процесса развития компетентности по работе с информацией руководящих кадров вуза

Исходя из результатов теоретического анализа, направленного на выявление приоритетных принципов, а также с организационно-методическим характером предмета исследования, определены принципы развития компетентности по работе с информацией руководящих кадров вузов, такие как социокультурная совместимость, цифровое управление, целенаправленный, инновационный и системный подход, целостность, социальный характер, онлайн и интерактивное общение, международный опыт управления, личная ответственность.

Исходя из анализа теоретического характера проблемы исследования, изучения деятельности руководства вуза, спецификой управленческой практики было определено, что процесс, направленный на развитие информационной компетентности руководителей вузов, осуществляется на следующих этапах: диагностический этап; образовательный этап; практический этап; этап самоконтроля и мониторинга.

Общая суть исследовательской проблемы, в результате научно-педагогического подхода к ее положительному решению, позволили разработать модель развития компетентности по работе с информацией у руководящихся кадров вуза (рисунок 2).

Научное исследование по вопросам, связанные с проблемой исследования, на основе анализа выдвинутых важных идей, определено следующие ключевые направления развития компетентности по работе с информацией руководящих кадров вуза: обеспечение руководящих кадров вуза с нормативно-правовой информацией; развитие навыков управления качеством образования у руководящих кадров вуза; развитие управленческих навыков инновационной деятельности (инновационного проекта или инновационного процесса) у руководящих кадров вуза; развитие инновационных управленческих навыков руководящих кадров вуза; развитие ИКТ-навыков руководящих кадров вуза.

Теоретический анализ проблемы исследования позволил получить следующих результатов: достаточно изучены в области педагогики вопросы менеджмента, управления образовательными учреждениями и компетентности; однако компетентность по работе с информацией и направления ее развития не изучались в недостаточной мере, и в этом накоплен небольшой опыт; большая часть исследований по компетентности по работе с информацией и ее развитию проводилась на примере будущих специалистов или преподавателей образовательных учреждений в системе высшего образования и повышения квалификации, а вопрос развития компетентности по работе с информацией руководящих кадров не изучено.

Во второй главе диссертации, озаглавленной **“Система совершенствования технологий развития компетентности по работе с информацией руководящих кадров вуза”**, разработаны важные формы и технологии развития компетентности по работе с информацией руководящих кадров вуза, изложены эффективная методика развития компетентности по работе с информацией руководящих кадров вуза.

В поиске решения изучаемой проблемы в педагогических, психологических и социологических исследованиях имеет важное значение формирование методического обеспечения, служащего основой научно-педагогической деятельности. Этот аспект вопроса рассмотрено также при развитии компетентности по работе с информацией руководящих кадров вуза. В период исследования, в первую очередь разработано электронное приложение «Управление инновациями» как методический инструмент, развитие компетентности по работе с информацией руководящих кадров вуза, также, позволяющий эффективно организовать диагностического процесса. Основу электронного приложения составили следующие элементы (см. Таблицу 1).

Как отмечено в таблице 1, уделено внимание обоснованию технологии, которая эффективна в решении научно-педагогических задач, а также в развитии по работе с информацией руководящих кадров вуза. В результате такого внимания, разработана технология под названием «Менежметр-контроллинг».

Таблица 1

Важные элементы электронного приложения «Инновационный менеджмент»

№	Важные элементы	Уларнинг турлари
1.	Организационные формы	Электронная диагностика; онлайн-обучение; онлайн-консультация; электронный мониторинг
2.	Методы	«Метод Баскет»; "Типология"; «Дерево целей»; «Морфологический ящик»; «Технология принятия решений»; «Уточняющие вопросы»
3.	Инструменты	«Диагностическая карта»; Модель «Инновационный менеджмент образовательного учреждения»; «Стратегия оценки качества образования на основе инновационной деятельности высшего образовательного учреждения»; «Стратегия цифровизации системы высшего образования»
4.	Технология	“Менежметр-контроллинг”

Основная цель технологии «Менежметр-контроллинг» составляет определение знаний, навыков и практического опыта работы руководящих кадров вуза по организацию инновационного менеджмента на основе точных критериев и показателей.

При использовании технологии предусмотрены решения следующих задач: 1. Разработка системы «Менежметр-контроллинг», которая определяет критерии и показатели уровня, позволяющие последовательно изучать, анализировать и оценивать инновационного управления вуза. 2. Вооружение руководящих кадров вуза системой «Менежметр-контроллинг». 3. Создать возможность руководящим кадрам вуза последовательно оценивать управленческую деятельность, текущее состояние инновационного менеджмента вуза с помощью системы «Менежметра-контроллинга».

Теоретический анализ и практическое изучение деятельности вуза показали, что последовательного изучения, анализа и оценки инновационного

менеджмента вуза целесообразно взять в качестве критерия: применение образовательных инноваций в образовательной деятельности; обоснование педагогических инноваций в качестве результата научной деятельности; инновационный подход к организации финансовой деятельности (найти внебюджетное финансирование); маркетинг методических разработок образовательного характера, социально-педагогических проектов воспитательного характера; наличие инноваторских, креативных педагогических кадров; цифровизация менеджмента вуза.

На основе данных критериев, оценивать инновационный менеджмент вуза целесообразно с помощью следующих показателей: начальная степень; практическая степень; уровень эффективности.

В ходе проведения исследования были определены основные положения для вышеупомянутых показателей уровня (см. Таблицу 2).

В ходе исследования были выявлены эффективные методы развития компетентности по работе с информацией руководящих кадров вуза. По результатам теоретического анализа, педагогического наблюдения, определены возможности потенциально эффективных методов развития компетентности по работе с информацией руководящих кадров вуза, таких как «Метод Баскет», «Типология», «Дерево целей», «Технология принятия решений» («Дерево принятия решений»), «Уточняющих вопросов»).

Таблица 2

Положения, определяющие показатели уровней “Менежметр-контроллинг”а

№	Критерии	Показатели уровней		
		Начальный	Практический	Эффективный
1.	Применение образовательных инноваций в образовательной деятельности	<i>Количество инноваций, внедренных отделами и кафедрами</i>		
		до 4	до 8	больше 10
2.	Обоснование педагогических инноваций в качестве результата научной деятельности	<i>Количество инноваций, основанных на научных исследованиях</i>		
		до 4	до 8	больше 10
3.	Инновационный подход к организации финансовой деятельности (заработка внебюджетного финансирования)	<i>Бўлим ва кафедраларнинг томонидан қўшимча топилаётган маблағлар миқдори, млн/сўм</i>		
		5-8	10-12	15 и больше
4.	Маркетинг методологической разработок образовательного характера и социально-педагогических проектов воспитательного характера.	<i>Поставленные к продаже методические разработки и проекты по отделам и кафедрам, шт.</i>		
		до 4	до 8	больше 10
5.	Наличие инновационных, креативных педагогических кадров	<i>Наличие инновационных, креативных педагогических кадров (сотрудников) кафедр и отделов, процент</i>		
		до 30	до 50	75 и больше
6.	Цифровизация менеджмента вуза	<i>Применение ИКТ во всех сферах вуза, процент</i>		
		до 30	до 50	75 и больше

Еще один аспект, который необходимо обратить внимание в исследовании, является определение и оценка уровня развития компетентности по работе с информацией руководящих кадров вуза. Для этого требовалось разработать критерии, которые позволяют определить и оценить уровень развития по работе с информацией руководящих кадров вуза. При разработке критериев, прежде всего, учтено выбор критериев в научных работ, в которых изначально изучались вопросы, близкие к проблеме исследования, касающиеся требования.

В этом, считано, что целесообразно определить и оценить компетентности по работе с информацией руководящих кадров вуза на основе знаний, навыков и опыта, которые позволят им организовать инновационное управление вуза, и были приняты в качестве основы следующие критерии: обеспечение руководящих кадров вуза нормативно-правовой информацией; наличие навыков управления качеством образования у руководящих кадров вуза; наличие навыков управления инновациями у руководящих кадров вуза (инновационный проект или инновационный процесс); наличие навыков инновационного управления у руководящих кадров вуза; навыки управления ИКТ у руководящих кадров вуза.

В качестве критерий, определены следующие: 1) Наличие теоретических знания по инновационного управления вуза (когнитивное); 2) Наличие практических навыков, умений (эмпирически-деятельностные); 3) Наличие опыта инновационного управления вуза (рефлексивный).

На основе этих критериев компетентность по работе с информацией респондентов-руководящих кадров на основе инновационного менеджмента вуза оценивалась по следующим показателям: начальный (когнитивный), средний (эмпирический-деятельностный), высший (рефлексивный).

В третьей главе диссертации, озаглавленной «**Содержание и результаты экспериментальной работы по совершенствованию технологий развития компетенции по работе с информацией руководящих кадров вуза**», описаны механизм и результаты педагогической экспериментальной работы.

Прежде всего, определена основная идея, которая выдвинута в исследовании, и это обеспечило формирование основной цели экспериментальной работы. Основная идея исследования, заключающаяся в обеспечении совершенствования технологий развития компетентности по работе с информацией руководящих кадров вуза, позволяет самостоятельно сформировать цель экспериментальной работы.

Экспериментальная работа проведена в три этапа: обоснующий (2013-2014 гг.), формирующий (2014-2019 гг.) и констатирующий (2020 г.).

В ходе проведения исследования внимание уделено развитию ИКТ-навыков руководящих кадров вуза на основе развития компетенции по работе с информацией. С этой целью определены соответствующие меры для обеспечения того, чтобы руководящие кадры вузов обладали навыками в области ИКТ на основе развития компетентности по работе с информацией.

В процессе проведения исследования, уделено внимание на еще одним важным аспектом – выбор экспериментальных участков. В качестве

экспериментальных участков выбраны следующие университеты, которые прошли обучение на курсах подготовки руководящих кадров на базе Головного научно-методического центра при Министерстве высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан:

1. Ташкентский государственный педагогический университет.
2. Андижанский государственный университет.
3. Термезский государственный университет.
4. Джизакский государственный педагогический институт.

На базе этого вуза проводилась экспериментальная работа с участием респондентов-слушателей, привлеченных к курсам повышения квалификации руководящих кадров, организованных на базе Головного научно-методического центра. Всего в испытании приняли участие 244 респондента из вузов, которые были приняты в качестве экспериментальных участков.

В ходе обоснующего и констатирующего эксперимента уровень компетентности по работе с информацией респондентов руководящих кадров по инновационного управления вуза, определено тестовым опросом. (См. Таблицу 3).

Таблица 3

Показатели респондентов руководящих кадров по тестового опроса (обоснующий и констатирующий эксперимент)

	Количество респондентов	Обоснующий эксперимент			Констатирующий эксперимент		
		Высокий	Средний	Низкий	Высокий	Средний	Низкий
Экспериментальный	$n_1 = 123$	21	35	67	43	66	14
контрольный	$n_2 = 121$	19	37	65	24	45	52

На начальном этапе научно-педагогического эксперимента уделялось внимание, также, компетенции по работе с информацией руководящих кадров вуза, в частности, для определения их практических навыков и компетенций в инновационном управления вуза. Для этого был сформирован сборник практических заданий. В процессе обоснующего и констатирующего эксперимента уровень компетентности по работе с информацией опрошенных руководящих кадров по инновационному управлению вуза также определялся практическими заданиями, и были получены следующие результаты (См. Таблицу 4).

Таблица 4

Показатели респондентов руководящих кадров по практических заданий (обоснующий и констатирующий эксперимент)

Группы	Количество респондентов	Обоснующий эксперимент			Констатирующий эксперимент		
		Высокий	Средний	Низкий	Высокий	Средний	Низкий
Экспериментальный	$n_1 = 123$	16	31	76	43	66	14
контрольный	$n_2 = 121$	13	30	77	24	45	52

Чтобы четко видеть разницу между двумя группами, можно сформировать диаграмму. Были приняты таблицы 3 и 4 для формирования диаграммы. Созданная диаграмма ясно показывает разницу между экспериментальной и контрольной группами (см. Рисунок 3).

Таблицы 3 и 4, а также результаты эксперимента, в которых представлены в диаграмме показатели показывают, что экспериментальные группы имеют более положительный результат компетентности по работе с информацией руководящих кадров вуза, чем показатели контрольных групп. На первый взгляд, сама эта ситуация подтверждает эффективность предложенной программы для эксперимента. Однако, в области педагогики необходимо математико-статистическим методом подтвердить гипотезу о разности и положительности результатов экспериментальной и контрольной групп.



Показатели в таблице 4 были приняты для математико-статистического анализа, и проведенный расчет дал следующие результаты (Таблица 5):

Таблица 5

**Показатели математического и статистического анализа
(констатирующий эксперимент)**

Группы	Математические показатели							
	X	Y	(X) ²	(Y) ²	X ²	Y ²	S _T ²	S _T ² /n
Экспериментальный	3,9	-	15,21	-	16,20	-	0,99	0,007
контрольный	-	3,6	-	12,96	-	13,52	0,56	0,004

Согласно таблице величина t_2 находится из $\alpha=0,05$, т.е. $t_2=1,96$. В этом случае доверительный интервал составляет:

$$(-1,96 \cdot \sqrt{0,007}; 1,96 \cdot \sqrt{0,0007}) = (-0,16; 0,16)$$

Следовательно, $X-Y = 0,99 - 0,56 = 0,43$. Полученное значение не попадает в диапазон надежности. Следовательно, исходная (H_0) гипотеза ($m_T=m_H$) отклоняется, а альтернативная (H_1) гипотеза ($m_T>m_H$) принимается. То есть разница между результатами, полученными в опытной и контрольной группах (с баллом 0,43), большая ($x>y$). Это подтверждает эффективность предложенной программы экспериментальных работ.

ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Глобализация и формирование среды мобильного обучения требуют инновационного управления вуза. Компетентность по работе с информацией руководящих кадров обеспечивает инновационного управления вуза.

1. Определение важных направлений в развитии компетентности по работе с информацией руководящих кадров вуза обеспечивает достижение поставленной цели. Определение конкретных мер по каждой направлений гарантирует развития компетентности по работе с информацией руководящих кадров вуза.

2. Анализ проблемы исследования с теоретическим точки зрения показал, что вопросы менеджмента, управления образовательными учреждениями и компетентности в области педагогики изучены достаточно, при этом недостаточно изучены и компетентности по работе с информацией и направления ее развития.

3. В сложившейся ситуации электронное приложение «Инновационное управление» положительно решает задачу развития компетентности по работе с информацией руководящих кадров вуза.

4. Через знакомства электронного приложения «Инновационный менеджмент» с руководящими кадрами обеспечило вместе с достижением управленческого процесса у руководящих кадров, а также развитию компетентности по работе с информацией руководящих кадров.

5. Одна из структурных основ научно-педагогических исследований является методы исследования, и их важно правильно и рационально выбрать. Результаты исследования подтвердили важности методов для эффективного

развития информационной компетентности руководителей вузов: «Метод Баскет», «Типология», «Дерево целей» («Прогнозная графика»), «Морфологический ящик» («Морфологический анализ»), «Технология принятия решений» («Дерево решений») и «Уточняющие вопросы».

6. В современных условиях руководителям необходимо знать основы инновационного управления вузов (в соответствии с новой формой работы, методами, инструментами и технологиями, основанными на использовании ИКТ). В ходе констатирующего эксперимента повысился уровень компетентности респондентов, сгруппированных в экспериментальную и контрольную группы, по работе с информацией, состоящей из комплекта теоретических знаний (разница 15,2%), практических навыков, квалификации и опыта (разница 15%).

7. Данные показатели свидетельствуют о правильной и эффективной организации исследования по организационным, методологическим, когнитивным и эмпирическим аспектам с целью развития компетенции по работе с информацией руководящих кадров вуза.

Практико-методические рекомендации:

1. Организовать регулярные семинары с целью последовательного изучения проблем и разработки необходимой методической помощи в развитии компетентности по работе с информацией на курсах повышения квалификации руководящих кадров.

2. Создание специального раздела на сайте Головного научно-методического центра при Министерстве высшего и среднего специального образования для ознакомления руководящих кадров с «Новостями инновационного менеджмента вуза».

3. Организация буклета «Опыт инновационного менеджмента высшего образования» в Головном научно-методическом центре и обеспечение его ежеквартального издания.

**SCIENTIFIC COUNCIL DSc.28/30.12.2019.Ped.68.01 AWARDING
ACADEMIC DEGREES AT THE INSTITUTE OF RE-TRAINING AND
HIGHER QUALIFICATIONS OF HEADS AND SPECIALISTS OF THE
NATIONAL EDUCATION SYSTEM**

**HEAD SCIENTIFIC AND METHODOLOGICAL CENTER FOR
PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF ACADEMIC AND EXECUTIVE
STAFF IN HIGHER EDUCATION UNDER THE MINISTRY OF HIGHER
AND SECONDARY SPECIALIZED EDUCATION OF THE REPUBLIC OF
UZBEKISTAN**

ABDURAKHIMOV KUYOSHBEK SUVONKULOVICH

**IMPROVEMENT OF TECHNOLOGIES FOR THE DEVELOPMENT OF
INFORMATION COMPETENCE OF HEADS OF HIGHER
EDUCATIONAL INSTITUTIONS**

13.00.07 – Management in education

**DISSERTATION ABSTRACT OF THE DOCTOR PHILOSOPHY (PhD) ON
PEDAGOGICAL SCIENCES**

Tashkent – 2022

The theme of doctoral dissertation (DSc) on pedagogical sciences has been registered at the Supreme Attestation Commission at the Cabinet of the Republic of Uzbekistan under number B2020.4.PhD/Ped2049.

The doctoral dissertation has been prepared at Head Scientific and Methodological Center for Professional Development of Academic and Executive Staff in Higher Education.

The abstract of the dissertation is posted in three languages (Uzbek, Russian, English (Resume)) on the website (www.avloniy.uz) and on the website of 'ZiyoNET' informational and educational portal (www.ziynet.uz).

Scientific consultant:

Ismadiyarov Yashin Utkirovich

Doctor of Pedagogical Sciences, Docent

Official opponents:

Mirsolieva Mukhabbat Tukhtasinovna

Doctor of Pedagogical Sciences, Docent

Egamberdieva Nodira Melibaevna

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor

Leading organization::

Gulistan State University

The defence of the dissertation will be held at ____ on «__» _____ 2022 at the Scientific Council DSc.28/30.12.2019.Ped.68.01 at the Institute of re-training and higher qualifications of heads and specialists of the National educational system. Address: 100095, 6 Ziyu street, Tashkent. Telephone: (99871) 227-12-52; fax: (99871) 246-06-69; web-site: www.avloniy.uz; e-mail: avloniy@xtv.uz.

The doctoral dissertation may be introduced at the Information centre of the Institution for re-training and higher qualifications of heads and specialists of the national educational system. Number __ (Address: 100095, 6 Ziyu street, Tashkent. Telephone: (99871) 227-12-52; fax: (99871) 246-06-69).

The abstract of the dissertation on «__» _____ 2022.

Protocol at the register № _____ dated «__» _____ 2022.

M.A.Yuldashev

Chairman of the Scientific Council
Awarding Scientific Degrees, Doctor
of Pedagogical Sciences, professor

F.E. Karimov

Scientific Secretary of the Scientific
Council Awarding Scientific Degrees,
PhD on Political Sciences, Docent

Sh.I.Pakhrutdinov

Chairman of the Scientific Seminar at the
Scientific Council awarding Scientific Degree,
Doctor of Political Sciences, Professor

INTRODUCTION (Abstract of dissertation PhD)

The aim of the research work is to develop proposals for improving the technology for the development of competence in working with information of the leading personnel of higher educational institutions.

Object of research work is the process of improving the technology for the development of competence for working with information of the leading personnel of higher educational institutions, only 244 students of the TSPU, AndSU, JizSPI and retraining and advanced training courses of the Head Scientific and Methodological Center were involved in experimental work.

The scientific novelty of the research work is as follows:

have been improved competence in working with information of the leading personnel of higher educational institutions on the basis of adaptation to a new vector of socio-economic development, the formation of the gnosological basis of motivational, cognitive and activity-reflective levels of professional activity and the principles of information and management, software and technical, technological, creative efficiency of pedagogical activity;

have been improved the principles of model socio-cultural compatibility, digital management, international management, methodological, empirical and evaluative capabilities of diagnostics management, based on the determination of cause-and-effect relationships in management activities through the created electronic application "Innovation Management" in the process of developing competence for working with information of senior executives educational institutions;

have been improved technologies for the development of competence for working with information of management personnel of higher educational institutions based on the use of the Basket method complex, goal tree, typology method, morphological framework, decision tree, identification questions, as well as self-assessing and individual developing audio-psychological trainings and assignments;

have been improved the criteria for assessing the level of competence in working with information of management personnel of higher educational institutions based on giving priority to the preparation of creative, innovative and creative developments in the field of information and communication technologies, the development of distance learning opportunities, the organization of a virtual learning environment, the organization of professional activities through the network and global Internet networks

Implementation of research results Based on the obtained scientific results to improve the technology for the formation of competence in working with information of the leading personnel of higher educational institutions:

proposals for improving the organizational processes for the development of competence for working with information of management personnel of higher educational institutions on the basis of giving priority to working with regulatory information, quality education and innovation management based on modern technologies, the development of digital competencies among management

personnel were used in the development of the Resolution of the Cabinet of Ministers No. 797 "On additional measures to further improve the system of advanced training for managers and pedagogical personnel of higher educational institutions" from September 23, 2019 (Reference No. 89-03-4362 of the Ministry of Higher and Secondary Specialized Education of the Republic of Uzbekistan dated November 3, 2020). As a result, it contributed to an increase in the efficiency of the introduction of digital technologies in the process of improving the qualifications of management personnel;

practical proposals and recommendations for determining the cognitive foundations of a model for the development of competence for working with information of leading personnel of higher educational institutions, taking into account the fact that the skills of pedagogical creativity through ICT in the curriculum will be stable, improving the technology "Managemeter-controlling", which serves the development leadership personnel have the competence to work with information as a cognitive-empirical basis for innovative management, were used in the development of training modules for retraining and advanced training courses for management personnel of higher educational institutions, approved by order No. 1023 of the Ministry of Higher and Secondary Specialized Education dated 02.11.2019 (Reference No. 89-03-4362 of the Ministry of Higher and Secondary Special Education of November 3, 2020). As a result, contributed to the improvement of the content of training modules of courses for advanced training of management personnel;

practical suggestions and recommendations for determining the criteria for assessing competence for working with information of management personnel of higher educational institutions, taking into account the adaptability of the control system, assessments based on the initial, intermediate, advanced levels with reflective feedback, were used in the development of project No. MV-OT-2019-23 "Scientific and methodological support for the training of pedagogical personnel using modern information and communication technologies" (2019-2021) (Reference No. 89-03-4362 of the Ministry of Higher and Secondary Specialized Education dated November 3, 2020). As a result, it served to increase the efficiency of the competence assessment processes for working with information of management personnel.

Structure and volume of the dissertation. The dissertation consists of an introduction, three chapters, conclusions, 146 pages of text, a list of references and appendices.

ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИШЛАР РЎЙХАТИ
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLISHED WORKS

I бўлим (I часть; I part)

1. Абдурахимов Қ.С. Совершенствование системы образования с использованием когнитивного моделирования. // Фан ва жамият илмий-услубий журнали. № 2 – Нукус. 2016 й. Б. 59-61. (13.00.07 №3).
2. Абдурахимов Қ.С. Таълим бошқаруви: компетенция ва кадр муаммоси. // “Педагогик маҳорат” илмий-назарий ва методик журнал № 5, 2019 й. Б. 73-77. (13.00.07 №23).
3. Абдурахимов Қ.С. Таълим тизимида касбий компетентлик тушунчасининг таҳлили. // “Наманган давлат университети илмий ахборотномаси” журнал № 1, 2020 й. Б. 296-304. (13.00.07 №30).
4. Абдурахимов Қ.С. Олий таълим муассасаси раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантиришнинг асосий йўналишлари. // “Андижон давлат университети Илмий хабарнома-Научный вестник” журнал, 2020 йил. № – Андижон. 2020 й. Б. 45-46. (13.00.07 №12).
5. Абдурахимов Қ.С. Олий таълим муассасалари раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантириш – педагогик муаммо сифатида // Урганч давлат университети “Ilm sarchashmalari” журнали, № 11, 2020 йил. № 11 – Урганч. 2020 й. Б. 45-46. (13.00.07 №31).
6. Abduraximov Q. The information competence as a factor of management for future managers in the education system // European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences, Vol. 8№ 11, 2020 Part II. № 11 – Buyuk Britaniya. 263-226. (13.00.07 №3)
7. Абдурахимов Қ.С. Таълим менежери фаолиятини такомиллаштириш тизимини амалга ошириш механизмлари. // “Қорақалпоқ давлат университети ахборотномаси” журнал № 1, 2020 й. Б. 82-83. (13.00.07 №13).
8. Абдурахимов Қ.С. Педагогнинг инновацион фаолияти. // “Таълим тизими бошқарув кадрларни тайёрлаш: муаммолар ва истиқболлар” Республика илмий-амалий анжуман материаллари – Тошкент-2014 й. Б. 3-6.
9. Абдурахимов Қ.С. Бошқарув тушунчасининг илмийлиги. // “Иқтидорли талаба ва ёш олимлар” мақолалар тўплами. Тошкент-2015 й. Б. 4-6.
10. Абдурахимов Қ.С. ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантириш муаммосининг назарий ва амалий жиҳатдан ўрганилиши. // “Таълим тизимида чет тилларни ўрганишнинг замонавий муаммолар ва истиқболлари” Халқаро илмий-амалий анжумани материаллари – Тошкент-2020 й. Б. 841-843.
11. Абдурахимов Қ.С. ОТМ раҳбар кадрларининг ахборотлар билан ишлаш компетентлигини ривожлантиришнинг самарали методлари. // “Замонавий узлуксиз таълим сифатини ошириш: инновация ва истиқболлар” Халқаро илмий-амалий масофавий конференция материаллари – Тошкент-2020 й. Б. 82-84.

II бўлим (II часть; II part)

12. Абдурахимов Қ.С. Жаҳон тарихи. Олий ўқув юртлари талабалари учун дарслик, “Наврўз” нашриёти, Тошкент – 2018 йил

13. Абдурахимов Қ.С. Совершенствование управление системы образование. // “Иқтидорли талаба ва ёш олимлар” мақолалар тўплами. – Тошкент. 2016 й. Б. 68-69.

14. Abduraximov Q. Important forms and technologies for the development of information competence of leadership of higher education institutions //Central Asian journal of education, Vol. 3N Iss1 2020 - Uzbekistan online international platform (13.00.07). ISSN 2181-9580