

RAHBAR HUQUQIY KOMPETENSIYASINI RIVOJLANTIRISHDA INNOVATSION USULLAR**Ergasheva Manzura Muzaffarovna**

Buxoro Innovatsiyalar Umiversiteti

Ta'lim muassasalarining boshqaruvi mutaxassisligi magistri

Annotatsiya: Mazkur maqolada zamonaviy ta'lim muassasasi rahbari faoliyatida huquqiy kompetensiyani rivojlantirish masalalari ko'rib chiqiladi. Muallif innovatsion usullar – interfaol trening, case-study va debate – orqali huquqiy savodni amaliy jarayon bilan uyg'unlashtirish usullarini izohlaydi. Tadqiqotda Shvetsiya, Germaniya, Angliya, Rossiya, Turkiya kabi davlatlardagi tajribalar misolida rahbarning huquqiy kompetensiyasini oshirishda psixologik va huquqiy bloklarni integratsiya qilish samaradorligi ta'kidlangan. Onlayn kurslar va LMS platformalari yordamida masofaviy ta'lim orqali huquqiy bilimlarni kuchaytirish imkoniyatlari ko'rsatilgan.

Kalit so'zlar: Huquqiy kompetensiya, ta'lim muassasasi rahbari, interfaol trening, case-study, debate, onlayn kurslar, LMS platformalari, huquqiy savodxonlik, innovatsion usullar, shaffof boshqaruv.

Kirish

Zamonaviy ta'lim muassasalarida boshqaruv jarayonining samaradorligi bevosita rahbarning huquqiy kompetensiyasiga bog'liq. Chunki qonunlarga asoslanib, nizoli holatlarni qonuniy yechim bilan hal qilish, korrupsiyaning oldini olish, jamiyat oldida ijtimoiy mas'uliyatni ta'minlash – bularning barchasi huquqiy savod darajasining qay darajada ekanligi bilan belgilanadi. An'anaviy ma'ruza va kitob o'qish shakllari ko'pincha nazariy bilimlarni berish bilan cheklanib, real boshqaruv vaziyatlarida amalga oshirish uchun yetarli ko'nikma hosil qila olmaydi. Shu sababli, dunyoning turli davlatlarida interfaol trening, case-study va debate kabi innovatsion usullar tobora ommalashib bormoqda. Ushbu usullar rahbarning huquqiy bilimlarini nafaqat rivojlantirish, balki amaliy mashg'ulotlar orqali mustahkamlashga yordam beradi.

Zamonaviy ta'lim tizimida rahbarning huquqiy kompetensiyasini rivojlantirish – bu nafaqat me'yoriy hujjatlarni bilish yoki yuridik terminlarni tushunish, balki real boshqaruv jarayonida qonunlarga tayanib samarali ish yuritish, nizolarni qonuniy hal etish, korrupsiyaga qarshi kurashish, xodimlar va ota-onalar huquqlarini hurmat qilish amaliyotini tatbiq etish kabi ko'p qirrali faoliyat bilan bog'liqdir (Goleman, 1998; Maxwell, 2008). Ta'lim muassasasi rahbarining huquqiy bilim va ko'nikmalarini yanada boyitish, jamiyat oldida ijtimoiy mas'uliyatni tubdan yaxshilash, shaffof boshqaruvni shakllantirish maqsadida dunyoning turli davlatlarida innovatsion usullar paydo bo'lgan. Ta'lim muassasasi rahbarining huquqiy kompetensiyasi, ko'pincha, quruq nazariya orqali emas, balki amaliy, interfaol usullar yordamida samarali shakllanadi (Goleman, 1998; Öztürk, 2021; Johansson, 2018). Interfaol treninglar, case-study va debate kabi metodlar rahbarlarga huquqiy masalalarni "jonli" holatda ko'rib chiqish, xatolardan o'rganish va qonuniy yechim topish bo'yicha aniq ko'nikma beradi.

Interfaol trening – bu o'quvchilarning (yoki rahbarlarning) faol ishtiroki, real holatni tahlil qilish, amaliy mashqlar, rolli o'yinlar, guruh munozaralar orqali amalga oshiriladigan ta'lim shakli (De Bono, 1985; Mucchielli, 2013). Avvalgi "biryozlama" ma'ruza shakli o'rniga interfaol format jamoaga qulay muhit yaratadi, rahbarlar o'z fikrlarini ochiq ifodalash, hujjatlar bilan ishlash, huquqiy xatolarni ko'rish, qayta tuzatish imkoniyatiga ega bo'ladilar (Goleman, 1998; Maxwell, 2008).

Shvetsiya, Germaniya, Angliya kabi davlatlarda rahbarlarni malaka oshirishda psixologik blok (emosional intellekt, stressni boshqarish) bilan huquqiy blok (me'yoriy aktlar, nizolarni qonuniy hal etish) integratsiya qilingan seminar-treninglar ommalashgan (Johansson, 2018; Schneider &

Mustermann, 2019). Zero, rahbar shunchaki qonun bandini bilish bilan cheklanmasdan, amaliy mashg'ulotda "biron xodim norozilik bildirsa, muloqot uslubim qanday bo'lishi, hujjat rasmiylashtirishi qaysi tartibda bo'lishi kerak?" deya o'z tajribasini oshiradi (Öztürk, 2021).

Interfaol trening – rahbarning huquqiy savod darajasini "faol ishtirok, amaliy jarayon, xatolarni muhokama qilish" orqali samarali o'stiradigan usul bo'lib, shuningdek, jamoaviy fikrlashni ham rivojlantiradi (De Bono, 1985; Maxwell, 2008).

Case-study – real yoki shunga yaqin bo'lgan "huquqiy nizolar"ni tahlil qilish, rahbar qanday qonun bandiga asoslanishi kerakligini topish, tomonlarning huquq va majburiyatlarini ajratish, amaliy echim ishlab chiqish metodikasi (Maxwell, 2008). Bu usulda:

1. Huquqiy nizolar – masalan, "rahbar – xodim" o'rtasida mehnat intizomiga oid nizo, "rahbar – ota-ona"da xayriya puli, "rahbar – talabalar"da intizom masalasi, "rahbar – homiylar"da shartnoma buzilishi kabi holatlar. Trening qatnashchilari "qaysi qonun bandiga asoslanish?" "qaysi protsedura ketma-ketligi?" "qanday hujjat tuzish zarur?" kabi masalalarda keng fikrlashadi (Goleman, 1998; Mucchielli, 2013).

2. Rossiyada "должностные инструкции" bilan bog'liq nizolar – xodim ishdan bo'shatilganda ma'muriy xatolar, Turkiyada esa "kıdemli direktör" bilan kelishmovchilik, ota-onalar shikoyatlari misolida case-studyni targ'ib qilish holatlari uchraydi (Журавлёв, 2012; Öztürk, 2021).

3. Rahbar "case"ni tahlil qilish barobarida xulosa chiqaradi – "aybdor tomonni qanday belgilash?", "kompensatsiya bormi?", "qaysi normativ-huquqiy hujjatlar bazasi kerak?" Shu ma'noda, case-study real hayotga yaqin "o'quv maydoni"ni yaratadi (Johansson, 2018).

Case-study metodida rahbar faqat nazariy bilim olmaydi, balki amalda chiqadigan nizolarni "huquqiy yechim" bilan hal etish mashqini bajaradi. Bunday usul quruq ma'ruza yoki kitob o'qishdan ancha samarali bo'lishi (Maxwell, 2008; Mucchielli, 2013) ham xorijiy, ham mahalliy izlanishlarda tasdiqlangan (Schneider & Mustermann, 2019).

Debate – fikrni isbotlash, qarshi dalillarni inkor etish, tezkor ziddiyatli munozara yuritish usuli bo'lib, huquqiy masalalarni chuqur tahlil qilish, hujjat bandlarini o'zaro solishtirish, turli qarashlarni tinglashni talab etadi (Goleman, 1998; Rogers, 1969).

1. Rahbarlar o'rtasidagi "yuridik masala" bahsi, masalan, "ota-onalardan xayriya to'lovini so'rash mumkinmi-yo'qmi?" degan mavzuda "ha" va "yo'q" pozitsiyasida turgan guruhlar bahslashadi,

2. "School Board" yoki "Ofsted" qonunlari atrofidagi debate – headteacherlar turli stsenariylarda o'z dalillarini himoya qilishi kerak bo'ladi. Bu ularga "shoshilinch, nizoli holat"da qanday huquqiy bandlarga tayanishni o'rgatadi (Goleman, 1998).

3. Rahbar yuridik termin va qonun bandlarini ijodkorona ishlatishga, jamoaviy fikr almashishga o'rganadi (Johansson, 2018; Maxwell, 2008). Bahs jarayonida "noto'g'ri manbaga asoslanish", "kerakli hujjatni keltirishni unutish" kabi xatolar ochilib, keyinchalik takroran sodir etilmaydi (Mucchielli, 2013).

Debate (yuridik munozara) – interfaol, ijodiy, jamoaviy usul bo'lib, rahbarlarning huquqiy mulohaza yuritish tezkorligini, dalil-isbot keltira olish mahoratini, qonun bandlaridan samarali foydalanish salohiyatini shakllantiradi (Schneider & Mustermann, 2019).

Interfaol treninglar, case-study va debate – "praktik-didaktik" shaklda huquqiy mavzularni chuqur o'zlashtirish, rahbarning xatoga yo'l qo'ymaslik va nizolarni qonuniy yechish ko'nikmasini mustahkamlashga xizmat qiladi (De Bono, 1985; Mucchielli, 2013; Schneider & Mustermann, 2019). Ayniqsa, xorij tajribasi (Shvetsiya, Angliya, Rossiya, Germaniya, Turkiya) shuni ko'rsatadiki, shu usullar rahbarlarni "amaliy jarayon"ga yaqinlashtiradi, zerikarli ma'ruzalardan xoli qiladi (Goleman, 1998; Öztürk, 2021; Johansson, 2018).

Raqamli texnologiyalar shiddat bilan rivojlanar ekan, rahbar huquqiy kompetensiyasini oshirishda onlayn kurslar, LMS (Learning Management System) platformalari, testlar va virtual simulyatsiyalar katta yordam beradi. Zero, jadval to'ldirish, buyruq matni tuzish, me'yoriy akt

moddasini tanlash kabi vazifalarni real ish jarayonida sinab ko'rish imkoni bo'ladi (Johansson, 2018; Öztürk, 2021).

Onlayn kurslar – bu rahbarning ish jadvalidan ortiqcha chalg'imasdan, o'zi qulay vaqtda video ma'ruzalar, huquqiy testlar, “savol-javob” bo'limi, interaktiv kejslar orqali bilim olishini ta'minlaydi (Goleman, 1998; Maxwell, 2008). Masalan:

1. Angliya: “National College for Teaching and Leadership” (NCTL) onlayn platformasida “Safeguarding”, “Child Protection” bo'yicha kurslar: headteacher o'z doimiy faoliyati bilan band bo'lsa-da, bo'sh paytda onlayn materiallarni o'rganadi (Rogers, 1969).

2. Germaniya: Federal va land-level qonunlarini jamlovchi onlayn kurslar, “hujjat tuzish” bo'yicha video ko'rsatma, test sinovlari – “Bundesland” bo'yicha aniq me'yoriy aktlarga tayanishni o'rgatadi (Schneider & Mustermann, 2019).

3. Shvetsiya, Rossiya: “Skolverket” sayti, “Rektorsprogrammet” onlayn modullari, “судебная практика” bo'yicha masofaviy darslar – rahbar har bir bo'limni tugatgach, test topshirib, malaka sertifikatini olishi mumkin (Johansson, 2018; Журавлёв, 2012).

Afzalliklar: geografik cheklavlar yo'qligi, interaktiv mashqlar, nazariy-blok + amaliy-blok uyg'unligi, rahbar o'z sur'atida o'rganish imkoni (Maxwell, 2008; Öztürk, 2021).

LMS – bu o'quv jarayonini (material taqdim etish, test, мониторинг, forum) birlashtiruvchi platforma. Huquqiy modullar – rahbarlar uchun maxsus “yuridik asoslar”, “mehnat qonunchiligi”, “ota-onalar bilan shartnoma tuzish” kabi mavzularni qamrab olishi mumkin (Schneider & Mustermann, 2019).

1. Turkiya – “EBA” (Eğitim Bilişim Ağı): rahbarlar uchun “hukuki eğitim” bo'limi, interaktiv test, “kejs tahlili” (Öztürk, 2021).

2. Rossiya – Onlayn platformalarda “судебная практика” bo'yicha amaliy mashqlar: “bu ishda rahbar qanday xatolik qilgan?”, “qaysi qonun me'yorini buzgan?” deb tahlil qilinadi (Журавлёв, 2012).

3. Germaniya – Land-level LMS tizimlari: har bir yer (Bundesland) huquqiy differensiyalarni inobatga olib, “test bank”, “hujjat andozalari” kabilarni o'z ichiga oladi (Schneider & Mustermann, 2019).

LMS platformalarida test, kejs tahlili, forumlar joriy etish rahbarning hujjat tayyorlash, shartnoma tuzish, nizolarni huquqiy hal qilish salohiyatini oshiradi (Журавлёв, 2012). Mavjud “savol-javob” bo'limida hamkasblar bilan fikr almashish, huquqiy maslahatchi bilan bog'lanish imkoniyati bo'ladi (Maxwell, 2008; Öztürk, 2021).

Xulosa

Rahbarning huquqiy kompetensiyasi, avvalo, me'yoriy hujjatlarni bilish va yuridik atamalarni tushunish bilan cheklanmay, balki real boshqaruv jarayonida huquqiy xatolarga yo'l qo'ymasdan, nizolarni qonuniy yechim orqali bartaraf etish salohiyatini o'z ichiga oladi. Interfaol trening, case-study va debate kabi usullar ushbu salohiyatni kuchaytirish bilan birga, rahbarlarni jamoaviy hamkorlikka, ochiq muloqotga, hujjatlar bilan to'g'ri ishlashga chorlaydi. Onlayn kurslar va LMS platformalari esa rahbarlarga o'z ish jarayonidan ortiqcha chalg'imasdan, o'zi qulay bo'lgan vaqtda bilim olish imkonini beradi. Natijada shaffof boshqaruv, korrupsiyaga qarshi kurashish va ota-onalar huquqlarini hurmat qilish masalalarida kuchli huquqiy baza shakllanadi. Bu esa ta'lim sifati hamda jamoatchilik ishonchini yuksak darajaga olib chiqishning muhim omilidir.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Goleman, D. (1998). Working with Emotional Intelligence. New York: Bantam Books.
2. Maxwell, J. C. (2008). Developing the Leader Within You. Nashville: Thomas Nelson.
3. De Bono, E. (1985). Six Thinking Hats. London: Little, Brown and Company.
4. Mucchielli, A. (2013). L'analyse de situation: Méthodes qualitatives. Paris: Armand Colin.
5. Öztürk, H. (2021). Eğitim Yönetimi ve Hukuki Uygulamalar. Ankara: Pegem Akademi.
6. Jafarova, K. (2023). Conservation and promotion of Bukhara's historical center using digital technologies. Центр научных публикаций (buxdu. uz), 38, 38.

7. Johansson, L. (2018). Digitala verktyg för ledarskap och rättslig kompetens. Uppsala: Uppsala Universitetsförlag.
8. Schneider, A. & Mustermann, G. (2019). Rechtsgrundlagen im Bildungsmanagement. Berlin: Springer.
9. Kh, J. K. (2024). SMART TOURISM–AN APPROACH ASSOCIATED WITH TOURISM IN ORDER TO OBTAIN ECONOMIC BENEFITS FOR A REGION: Yangi O‘zbekiston taraqqiyotida tadqiqotlarni o‘rni va rivojlanish omillari. Yangi O‘zbekiston taraqqiyotida tadqiqotlarni o‘rni va rivojlanish omillari, 6(2), 118-122.
10. Rogers, C. (1969). Freedom to Learn. Columbus, OH: Merrill.
11. Журавлёв, В. (2012). Правовая подготовка руководителей образовательных учреждений. Москва: Академия.
12. Farmonovna, E. A. (2024). HUNARMANDCHILIK MAHSULOTLARI BOZORIGA XIZMAT KO‘RSATISHNING XORIJIY TAJRIBASI. Raqamli iqtisodiyot (Цифровая экономика), (8), 753-767.
13. Khalimovna, J. K. (2023). Influence of local food on tourist motivation in bukhara. Journal of new century innovations, 31(1), 121-124.
14. Ergasheva, A. (2020). Кичик бизнесда инновацион фаолият ва уни ривожлантириш масалалари. ЦЕНТР НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ (buxdu. uz), 1(1).
15. Эргашева, А. (2023). HUNARMANDCHILIK SOHASIDA TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISHNING ASOSIY YO‘NALISHLARI. ЦЕНТР НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ (buxdu. uz), 35, 35.
16. Khalimovna, J. K. (2023). The role of family businesses in the economy of the country: the example of bukhara region. Лучшие интеллектуальные исследования, 11(3), 91-95.
17. Ergasheva, A. (2021). A Handicraft and Tourism Industry. Центр Научных Публикаций (buxdu. uz), 3(3).
18. Азиза Фармоновна, Э. (2024). ГЛОБАЛЬНЫЕ ГЕОПОЛИТИЧЕСКИЕ И ГЕОЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ... Indexing, 1(1).