

**BOSHLANG`ICH SINF O`QITUVCHILARINING KASBIY
KOMPETENLIGI VA MAHORATINI OSHIRISH BORASIDA METODIK
TAVSIYA**

(xorij tajribalari asosida)

Babaraximova Nazira Umaraliyevna

Namangan viloyati Uchqo`rg`on tumani

41-umumta`lim maktabining boshlang`ich sinf o`qituvchisi

E-mail: g.Babaraximova@Nazira.uz

Anotatsiya

Ushbu metodik tavsiyada boshlang`ich sinflar uchun ta`lim-tarbiya jarayonini samarali va namunali tashkil etishda pedagogning roli, pedagogik mahorati hamda kasbiy madaniyatini oshirishning samarali tomonlari xorij tajribalari asosida yoritilgan. Ta`lim muassasalarida boshlang`ich sinf o`qituvchilarining kompetensiyasi turlari va tasniflari ilmiy-metodik jihatdan ochib berilgan.

Kirish so`zlar. Pedagogik mahorat, boshqaruv madaniyati, kompetensiya, korporativ madaniyat.

**Профессиональная компетентность и профессиональное мастерство
руководителя – педагога (на основании иностранного опыта)**

Аннотация

В данной статье речь идет о роли руководителя в организации образцового учебно-воспитательного процесса, его педагогическом мастерстве и профессиональной культуре. Также с научно-методической точки зрения раскрывают виды и классификации компетенции руководителя образовательного учреждения.

Ключевые слова и понятия: педагогическое мастерство, управленческая культура, компетенция, корпоративная культура.

Professional competence and professional skills of the head-teacher (based on foreign experience)

Absract

In the article is discussed the manager`s role in the educational process organization, his/her pedagogical skills and professional culture. Also, from the scientific and methodological points of view, there is revealed the types and classification of the manager`s competencies for educational institution.

Key words and concepts: pedagogical skills, managerial culture, competence, corporate culture.

Maktabda ta`lim-tarbiya jarayonini namunali tashkil etish zamonaviy tamoyillarga asoslangan boshqarishning yangi yondoshuvlari va usullarini qo`llash zarur.

Zamonaviy talablarga javob beruvchi sifatli ta`lim xizmatlarini ta`minlash jarayonida barcha xodimlarning faol ishtirok etishi talab qilinadi. Jamoa azolari tomonidan qabul qilinayotgan qarorlarda ta`lim xizmatlarini faollashtirishning barcha jihatlari namoyon bo`lib borishi lozim. Shu ma`noda boshqaruvda asosiy kompetensiyani tushunish, uni qo`llash usullari, shakllari, vositalaridan boshlang`ich sinf ustozlari to`liq habardor bo`lishi juda muhim.

Hozirgi globallashuv davrida fan-texnika rivojlanishi umumta`lim maktablarida olib boriladigan katta islohotlar ta`lim-tarbiyaning mazmunini o`zgartirishni, shuningdek, ta`lim tizimini bugungi zamon talablari asosida boshqarishni talab etmoqda.

Bugungi ta`lim ishtirokchilari bundan 10 yil oldingi ta`limiy dunyoqarashdan, o`zlarining o`quvchilariga, ta`limga bo`lgan munosabatlarini yangicha fikrlash va muloqot qilish orqali tashkil etmoqdalar. Demak, bugungi kunda boshlang`ich sinf o`quvchilarini boshqarishda yangicha uslubga ega bo`lgan har tomonlama rahbarlik kompetentligini o`zida mujassamlashtirgan shaxs boshqarishini jamiyatning o`zi talab etmoqda.

Yosh kadrlarni, xususan, o`qituvchilik ishlariga endigina tayinlanayotgan, binobarin, hali bu sohada zarur tajriba, malakaga ega bo`lmagan yoshlarni ustozlik bobida ular qanday masalalarga e`tibor qilishi kerak bo`lgan vazifalari, shu maqsadni amalga oshirish uchun metodik yo`nalishlar, yosh o`qituvchilarga

tavsiyanomalar ishlab chiqilgan chunki maktab o`qituvchining eski avtoritar usulda sinfni boshqarishi ta`lim-tarbiya ishlari rivojiga salbiy ta`sir ko`rsatadi.

Mamlakatimizda amalga oshirilayotgan keng ko`lamli boshqaruv islohotlarida davlat boshqaruvining turli sohalarida boshqaruv xodimlarini bilim va malakasini rivojlantirish, bu boradagi yondoshuvlarni qayta ko`rib chiqish, ularni tayorlashning mazmuni va texnologiyalari bilan bog`liq muammolar kundan-kunga dolzarblashib bormoqda. Bunday yondoshuvlardan biri sifatida dastlab korporativ boshqaruv va personalni boshqarishda o`z aksini topgan kadrlarni tanlash, baholash, o`qitish va rivojlantirishni jamlagan kompetentli yondoshuvdan foydalanish tavsiy etilmoqda.

Kompetentsiya (lotincha competere – layoqatli, munosib bo`lmoq)

1. muayyan organ yoki mansabdor shaxsning rasmiy hujjatlarda belgilangan hujjatlar doirasi;
2. shaxsning biror-bir sohadan xabardorlik, shu soxani bilish darajasidir.[1]

An`anaviy kompetentlik tushunchasi xabardorlik, bilimdonlik, obro-nufuzga egalik, ishonchlilik ma`nolarini bildiradi, kishining muayyan doiradagi masalalarini bilishi va tajribasi. Odatda, bu so`z mana shu ma`nolarda qabul qilingan.

Ammo uning haqiqiy ma`nosi boshqacha: Competentia ba`zan qismlarning mosligi, bir-biriga muvofiqligi, mutanosiblik deb tarjima qilinadi. Ammo competo so`zi esa – birgalikda harakat qilmoq, talab qilmoq, muvofiq bo`lmoq, yaroqli bo`lmoq kabi ma`nolarda qo`llaniladi. Qandaydir sababga ko`ra so`zning muvofiq, loyiq degan qismi ajratiladi. Mana shu o`zakning olinishi natijasida kompetentlik – kishining hamkorlikda qo`lga kiritilgan natijalarining tizimli talablariga munosib bo`lishidir.

Kompetentlikni zamonaviy tushunish – insonda o`z imkoniyatlarini ishga solish va muayyan funksiyalarini bajara olish qobiliyati bo`lishini, unga mustaqil va ma`suliyatli harakat qilishi uchun imkon beradigan ruhiy sifatlarning mavjudligi o`z ichiga oladi. Shunu ta`kidlash muhimki, rahbarda kompetentlik bor yoki yo`qligi uning muayyan natijaga erishish uchun ketgan kuch sarfiga qarab emas, balki uning faoliyati natijalariga qarab baholanadi. Kompetentlik ma`lumotlilikka, intilishga va boshqa narsalarga unchalik ham bog`liq emas.

Boshqaruvdagi mutaxassislarning aksariyati lavozim bo`yicha o`sishda kasbiy samaradorlikka erishish malakasini oshirishga tayanadi. Bunda muayyan tashkilotning rahbari kadrlarning salohiyatini aniq baholay olishi, qobiliyatini

yo`naltirish va qo`shimcha bilim va malaka oshirishni tashkil qilishi ushbu tashkilot xodimlarining lavozim bo`yicha o`shishiga zamin yaratadi.

Ayniqsa, tashkilot amaliy tajribalardan kelib chiqqan holda xodimlarning malakasini oshirish, oliy ta`lim muassasalarida o`qitilmaydigan boshqaruv mahorati sirlarini o`rgatib borishi muhim hisoblanadi.

Amerikalik mutaxassislar boshqaruv doirasida tadqiqotlar olib borib, eng yaxshi boshqaruv xodimi kompetentli xodimdir, degan xulosaga kelganlar. Bunday hodimning muvaffaqiyati odamlarga ta`sir ko`rsata olish qobiliyatida namoyon bo`ladi. Eng yaxshi rahbarlar atrofida qilargalarga ta`sir qilish bilan faoliyatida samaradorlikni oshiradi va o`z zimmasidagi vazifalarni muvaffaqiyatli bajarib boradi.

Kompetentlik eng yaxshi rahbar bo`lishning, jamoa bilan va hamjihatlikda, boshqalar bilan hamkorlikda ishlashning muhim shartidir. Har qanday ishda ham jamoaviy yoki hamkorlikda faoliyat olib borish, uning samaradorligini ta`minlovchi muhim omil hisoblanadi.

Bugungi kunda fan-texnika rivojlanishi, umumta`lim maktablarida olib boriladigan katta islohotlar ta`lim-tarbiyaning mazmunini o`zgartirishni, shuningdek, ta`lim tizimini bugungi zamon talablari asosida boshqarishni talab etadi. Bu o`rinda rahbar ma`muriy qoida va ko`rsatmalardan tashqari jamoani ma`naviy qo`llab-quvvatlash, ruhlantirish va ular ichida yuzaga keladigan nizolarning oldini olishni ham bilishi kerak.

Shuning uchun ham Prezidentimiz Sh.M.Mirziyoyev maktab ta`limini rivojlantirish masalalari yuzasidan o`tkazgan videosektor murojaatnomasida: "Mamlakatimizda ilm-fanni yanada ravnaq toptirish, yoshlarimizni chuqur bilim, yuksak ma`naviyat va madaniyat egasi etib tarbiyalash bizning eng oliy maqsadimiz. Ta`lim-tarbiya – bu bizning kelajagimiz, hayot-mamot masalasi. Shu bois bu sohadagi islohotlarni kechiktirishga haqqimiz yo`q. Har bir rahbar o`z ish uslubini o`zgartirsa, maktabda, qishloqda, mahallada o`zgarish bo`lsa, davlat ham rivojlanadi", -deb ta`kidlaganlar. [2]

Jamiyat va davlatga faol ijodiy bilimni, ta`limni, rivojlanishni davom ettirishga qodir mutaxassislar zarur. Ular marakkab hayotiy va kasbiy muammolarni amaliy hal qilish salohiyatiga ega bo`lishlari lozim. Bu esa olingan bilimlar, malakalar va mahorat bilan birga, qo`shimcha sifatlarga bog`liqki, ularni ifodalash uchun "kompetensiya" va "kompetentlik" tushunchalari qo`llaniladi.[2]

A.Tashanov fikricha, “kompetensiya” va “kompetentlik” tushunchalari bir-biridan farq qiladi:

Kompetensiya – vakolat;

Kompetentlik – qobiliyat.

Izohi sifatida, baʼzan eshitib qolamiz, bu – mening kompetentligim doirasida (men uni hal qila olaman), ammo bu mening kompetentsiyamda emas (buni hal qilishga menga vakolat berilmagan).[3]

Oʻz vaqtida Sharq mutafakkirlari ham rahbarlikning oʻziga xos xususiyatlari haqida fikr yuritganlar. Jumladan, IX-X asrlarda yashab oʻtgan buyuk faylasuf Abu Nasr Farobiy oʻzining “Fozil odamlar shahri” asarida rahbarlikning oʻziga xos jihatlari haqida fikr yuritgan. Abu Nasr Farobiy bu asarida “Jamiyatda adolat oʻrnatish, shahar davlatlarni boshqarish yoʻllari, shahar hokimi qanday boʻlishi lozimligi, rahbar uchun zarur boʻlgan hislatlar” haqida qimmatli fikr-mulohazalar keltirilgan.

Abu Nasr Farobiy: “rahbar uchun eng muhimi – bu donishmandlik”, - deya eʼtirof etgan.[4]

Shu oʻrinda, rahbar kompetentsiyasi turlari haqida A.Nosirov “Taʼlim menejmenti” jurnalida quyidagicha fikr bildiradi:

- 1. Standart kompetentsiya – ushbu faoliyatga oid doimiy va odatiy vazifalarni bajara olish qobiliyati.
- 2. Asosiy kompetentsiya – ushbu faoliyatga oid innovatsion vazifalarni belgilay olish qobiliyati;
- 3. Yetarli kompetentsiya – kasb faoliyatining yangi turlarini yarata olish qobiliyati;
- 4. Kasbiy kompetentsiya – pedagogika va psixologiyaga oid bilimlarga ega boʻlish, oʻz ustida ishlash, oʻquvchilarda motivatsiyani shakllantirishdan iboratdir”.[5]

Hozirgi globallashuv davrida oldingi bilimlar, malakalar va koʻnikmalarning taʼlim paradigmasida asta-sekin insonning global dunyoga kirishi, unga samarali moslashishi vazifalariga munosib taʼlimning yangi maqsadlari bilan boyib bormoqda. Bunday jarayonda kompetentli yondoshuv bilimlar, malaka va koʻnikmalarni bekor qilmaydi, aksincha, amaliyotdagi bilimlar, malaka va harakatlar oʻrtasidagi munosabatlarning oʻzaro bir-biriga bogʻliqligini shart qilgan holda bu paradigmani rivojlantiradi.

Buyuk Britaniya umumta'lim maktablarida va umuman barcha boshqaruvlarda bir shior bor: bilimlar, malaka va ko'nikmalarsiz kompetentlik mavjud emas. Haqiqiy o'z kompetentiga ega boshqaruvchi biror ishni rejalashtirayotganda barcha xodimiga xodim emas, shaxs sifatida qarab teng ishtirokchilar sifatida ishtirok etishini xohlashadi, birgalikda muayyan muammoni hal qilishadi.

Ingliz maktablarida rahbar va hodim yo'q, ular bir-birlariga faqat kamkasb sifatida munosabatda bo'lishadi. Chunki ular o'zaro hurmatdan zavqlanishni ho'xlashadi. Bu maktablarda rahbar yoki unga qaram hodim emas, "yaxshi" yoki "yomon" odam bor.

Ingliz umumta'lim maktablarida xodimlaridan talab qilinadigan yagona hislat: o'ziga bo'lgan ishonchdir. Insonni o'ziga bo'lgan ishonchi yuqori bo'lsa, barcha muvafaqqiyatlar eshigi ochiladi deb hisoblashadi.

Qolaversa, Buyuk Britaniya umumta'lim maktablarida xodimlarning samarali usullari, ko'nikmalari, o'z vazifalarini samarali bajarish yo'llarini almashinish va shu orqali malaka va ko'nikma hosil qilish uchun har kuni xodimlar o'rtasida ma'lum miqdorda mashg'ulotlar (bir kunlik konferensiyalar, yakka faoliyatlar, qisqa kurslar, mavzu mutaxassislari tomonidan rasmiy uchrashuvlar, jamoaviy faoliyatlar) o'tkaziladi. Bu bilan xodimning o'z iqtidorini namoyon etishga imkon beriladi. Bu mashg'ulotlarda ta'limni samarali va qiziqarli tashkil etish ko'nikmalari o'rganiladi, o'qituvchining mahorati namoyish etiladi.

Maktabni barqaror rivojlantirish uchun barcha hodim bilim olishi, o'z kasbini chuqur o'rganishi muhim hisoblanadi. O'qitish, o'quv dasturlarini yozish o'zaro hakorlikda amalga oshiriladi. Shuning uchun bunday vazifalarda javobgarlik o'qituvchilar orasida teng hisoblanadi.

Maktab boshqaruvidan tortib, ta'limning har bir sohalari mamlakat ta'limidagi o'zgarishlar bilan bog'liq va hamohang tarzda amalga oshiriladi, bu tizimi bilan Finlandiya ta'lim tizimiga yaqin hisoblanadi.

"Zamonaviy rahbar o'zi qanday bo'lishi kerak?"

- O'zida mustaqil fikr bo'lishi, mustaqil qarorlar chiqara olishi;
- Har bir rahbarda zamonaviy ilm-saviya va tashkilotchilik ko'nikmalarining bo'lishi;
- Jamoaviy vazifalarni bajarishda maktabda faoliyat olib boruvchilar bilan hamkorlikni tashkil qila olishi;

- O`z atrofiga yosh mutaxasislarni to`play olishi va ularga pedagogik, metodik maslahatlar bera olishi;[6]

Har qanday bilim, malaka va mahorat istalgan vaziyatda ham o`zini kompetentsiya sifatida namoyon eta olmaydi. Masalan, boshqaruvning obektib sharoitlariga qarab o`zgarib turuvchi faoliyat mutaxasisdan yanada yuqoriroq kompetentlikni talab etadi. Bunday aniq kompetentsiyalar bilan qurollangan mutaxasislarga davlat va jamiyat boshqaruvida hamisha talab katta bo`ladi.

Rossiya Federatsiyasida boshqaruv kompetentligi haqida o`zgacharoq qarash mavjud: Ularda rahbar va ijrochi qatiiy belgilangan vazifani bajaradi. Boshqaruvchining vazifasi ish kunini, o`zaro uchrashuvlarni oldindan rejalashtirish, muammolar haqida o`ylash va bu bog`liq qarorlar qabul qilishdan iborat. Boshqaruvchi bir vaqtning o`zida ko`pgina muammolarni hal qila oladigan qobiliyat va ko`nikma egasi hisoblanib, shu bilan birga u ko`pgina insonlar bilan muloqot qiladi. U tashkiliy ishlarni javobgarligini ijrochidan talab qiladi. Haqiqiy kompetentiga ega boshqaruvchi har qanday vaziyatda "Ha" deb javob beradi.

Rus umumta`lim maktablarida rahbar maktabni rivojlantirishi uchun imkoniyatlarni rivojlantirish kerak deb hisoblanadi.[7]

Buyuk Britaniya umumta`lim maktablarida kasbiy rivojlanish quyidagi xususiyatlarga ega bo`lishi kerak:

- Ta`limni yaxshilash va rivojlantirish uchun u ta`lim maqsadlari bilan birlashtirilishi kerak,
- U uzoq muddatli reja hamda izchil boshqara olinishi kerak,
- U birinchi navbatda maktabga asoslangan bo`lishi kerak,
- U maktabni rivojlantirishga ta`siri, samaradorligini oshirishga hizmat qilishi kerak.

Buyuk Britaniya maktablarida direktor maktabda o`quv jarayonlarini xodimlarning o`z ixtiyoriy grafigi asosida tashkil etishi, malaka oshirish kurslarida o`z vaqtiga qarab yoki istalgan jarayon uchungina ishtirok etishiga ruhsat beradi. U salohiyatli o`qituvchini ko`paytishi uchun o`qituvchining o`z vaqtidan samarali foydalanishga imkoniyat yaratib beradi.

Direktor maktablarda nafaqat intellektual salohiyatli o`qituvchi, balki insoniylik hislatlariga ega muhit yaratishga javobgar shaxs hisoblanadi.[8]

D.Temirov “Ta’lim menejmenti” jurnalida nashr ettigan maolasida ta’lim muassasasi faoliyatini samarali boshqarishning quyidagi tamoyillarini uzviyligi asosida tashkil etishni tavsiya qiladi:

1. Ong va faoliyat birligi. Ushbu tamoyil rahbarning ta’lim muassasasi boshqaruviga oid bilimlarini o’zlashtirishni va amaliy faoliyatda qo’llashi.

2. Ta’lim muassasasini boshqarishning ilmiy va g’oyaviylik. Mazkur tamoyil boshqaruvda yuksak g’oyaviylik hamda ilmiy asoslangan qoidaga muvofiq boshqariladi.

3. Ta’lim muassasalarida boshqaruvning izchil va uzviylik. Ushbu tamoyil rahbarlar samaradorligining dialektik harakatda kasb etishini anglatadi.

4. Ta’lim muassasasida rahbar boshqaruvining gumanitar xususiyatlariga ega ekanligi. Mazkur tamoyil ijtimoiy faoliyat negizida jamiyat manfaatlari bilan shaxsiy manfaatlar uyg’unligini ifodalaydi.

5. Ta’lim muassasalarini boshqarishga har tomonlama (kompleks) tizimli yondoshuv. Ushbu tamoyil o’zida ta’lim muassasa hodimlarini bir ijtimoiy faoliyat birlashtiradi.

6. Ta’lim muassasalarini boshqaruvining muayyan, aniq maqsadga yo’naltirilganligi. Mazkur tamoyil ta’lim muassasasining ijtimoiy harakatdagi faoliyati yo’nalishlaridan kelib chiqqan holda harakatlarning tashkil etishi bilan izohlanadi.

7. Ta’lim muassasasini boshqarishda ta’lim jarayoni suhbatlari fikri va mustaqilliklarini, shuningdek, shaxsiy xususiyatlarini ta’minlash. Ushbu tamoyil pedagog jarayon ishtirokchilari faoliyatini ishtirokchilarini tashkil etadi, avtoritar boshqaruvning inkor etilishi va demokratik boshqaruvga o’tishini ko’rsatadi.

8. Ta’lim muassasalarini boshqarishda demokratik tamoyillarning ustuvorligi. Ushbu tamoyil boshqaruvda hodimlar shaxsini hurmat qilish, huquq va maqsadlariga dahl etmaslik qobiliyatini aks ettiradi.[10]

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O’zbek tili izohli lug’ati. 2-jild, 396-b.
2. Shavkat Mirziyoyev. Xalq ta’limi tizimini rivojlantirish pedagogning malakasini va jamiyatda nufuzini oshirish, yosh-avlod ma’naviyatini yuksaltirish masalalariga bag’ishlangan videoselektor yig’ilishidagi nutqidan. 2022-yil 8-yanvar.

3. A.Tashanov."Boshqaruv islohotlari va rahbar kompetentligi". O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat va jamiyat qurish akademiyasi. – Toshkent: "Ma'naviyat", 2011.6-b
4. A.Tashanov."Boshqaruv islohotlari va rahbar kompetentligi". O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat va jamiyat qurish akademiyasi. – Toshkent: "Ma'naviyat", 2011. 21-b
5. Abu Nasr Farobiy. Fozil odamlar shahri. – Toshkent: A.Qodiriy nomidagi "Xalq merosi" nashriyoti. 1998.204-b
6. A.Nosirov. Rahbarning kasbiy kompetentligi, pedagogic mahorati va boshqaruv madaniyati. / "Ta'lim menejmenti" jurnali. 2018.N3 2-b
7. The professional development of school principals. (Maktab direktorlarining malakasini rivojlantirish) South African of Education. 2017. Vol 27(3) 525.
8. Артем Богач, Гали Новикова. Лидерство и руководство. Развитие управленческих компетенций. Санкт Петербург, 2016.
9. The professional development of school principals. (Maktab direktorlarining malakasini rivojlantirish) South African of Education. 2017. Vol 27(3) 529.