

С.Т. ТУРГУНОВ, Б.Х. ДАНИЯРОВ, Д.М. ОТАЖОНОВА

ЎҚИТУВЧИЛАРНИНГ КАСБИЙ
КОМПЕТЕНТЛИЛИГИНИ
РИВОЖЛАНТИРИШДА ТАЪЛИМ
МУАССАСАСИ РАХБАРЛАРИНИНГ
ФУНКЦИОНАЛ ВАЗИФАЛАРИ



**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
ХАЛҚ ТАЪЛИМИ ВАЗИРЛИГИ**

**ЎЗБЕКИСТОН ПЕДАГОГИКА ФАНЛАРИ ИЛМИЙ
ТАДҚИҚОТ ИНСТИТУТИ**

С.Т. ТУРҒУНОВ, Б.Х. ДАНИЯРОВ, Д.М. ОТАЖОНОВА

**ЎҚИТУВЧИЛАРНИНГ КАСБИЙ
КОМПЕТЕНТЛИЛИГИНИ РИВОЖЛАНТИРИШДА
ТАЪЛИМ МУАССАСАСИ РАЎБАРЛАРИНИНГ
ФУНКЦИОНАЛ ВАЗИФАЛАРИ**

**“Сапо-стандарт” папириёти
ТОШКЕНТ – 2011 йил**



УДК: 371.14(075)

ББК: 74.200.52

С.Т. Турғунов, Б.Х. Данияров, Д.М. Отажоннова. Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантиришда таълим муассасаси раҳбарларининг функционал вазифалари: (ўқув қўлланма)-Т.: “Сано-стандарт” нашриёти, 2011. - 162 б.

УДК: 371.14(075)

ББК: 74.200.52

ISBN 978-9943-396-41-8

Масъул муҳаррир:
педагогика фанлари доктори, профессор
Р.Х. Джурасв

Такризчилар:
педагогика фанлари доктори, доцент
Ш.Қ. Мардонов,
педагогика фанлари номзоди, катта илмий ходим
А.П. Сулаймонов,
педагогика фанлари номзоди,
Қ.Ш. Шодмонов

Мазкур қўлланмада ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш йўналишидаги функционал вазифалар, уларнинг касбий фаолиятини, шунингдек, малакасини ошириш, касбий компетентлигини ривожлантириш ҳамда инновацион фаолиятини ташкил этишда таълим муассасаси раҳбарлари олдида турган вазифаларни самарали амалга оширишга доир тавсиялар берилган.

Қўлланма олий таълим муассасалари талабалари, раҳбарлар малакасини ошириш курси тингловчилари, таълим муассасаси раҳбарлари, уларнинг ўринбосарлари ҳамда раҳбарлик фаолияти билан шуғулланаётган мутахассислар, ўқитувчилар, таълим муассасалари амалиётчи-психологлари, тадқиқодчилар ҳамда мактабдан ташқари таълим муассасаларининг раҳбарлари ва педагогик ходимлари учун мўлжалланган.

ISBN 978-9943-396-41-8



“Сано-стандарт” нашриёти, 2011 йил

КИРИШ

*Раҳбар фаолиятини баҳоловчи бош мезон
унинг ишни ташкил қила билиш қобилиятидадир.*

И.А.Каримов

Мамлакатимизда ижтимоий-иқтисодий ривожланишлар билан бир қаторда, бугунги кунда таълим тизимининг модернизация қилиниши, уни таркибий жиҳатдан қайта қуриш, таълим, фан, техника ва технологиянинг, иқтисодиёт ва маданиятнинг жаҳон миқёсидаги замонавий ютуқларини ҳисобга олган ҳолда таълим дастурларини ўзгартириб, янгилаб боришни кўзда тутадн.

Илғор технологияларнинг кенг ўзлаштирилиши, узлуксиз таълимни фан ва ишлаб чиқариш билан интеграциялашуви, ўқувчиларнинг қобилиятлари ва имкониятларига мувофиқ равишда таълимга табақалаштирилган ёндашувнинг жорий этилиши ҳамда таълим беришнинг илғор педагогик технологиялари ва замонавий ўқув-услугий мажмуаларнинг яратилиши педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқариш тизимини такомиллаштиришда ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантиришга асос бўлмоқда.

Бу ўз навбатида, таълим муассасалари раҳбарлари зиммасига таълим, фан, техника ва технологияларнинг жаҳон миқёсидаги ютуқларини, илмий асосланган инновацияларни татбиқ этган ҳолда педагогик жараёнларни илмий асосда ташкил этиш ва бошқариш, шунингдек, педагогик жараёнларнинг самарадорлигини таъминлаш йўналишидаги мавжуд ноанъанавий муаммоларни ижобий ҳал этиш борасида педагог ходимларнинг касбий компетентлилигини ривожлантириш каби ўзига хос муҳим вазифаларни юклайди.

Чунки, таълим муассасалари ўқитувчилари педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқаришнинг инновацион усулларини билиши ва уларга асосланиши, илғор педагогик тажрибаларни ва фан-техника ютуқларини мунтазам ўрганиб бориши ҳамда уларни ўз фаолиятига татбиқ этиши, педагогик жараёнлар субъектларининг инновацион фаолиятини ташкил этиш ва бошқаришнинг замонавий усулларини ўзлаштирган бўлиши зарур бўлиб, булар ўқитувчилар касбий компетентлилигининг компонентлари ҳисобланади.

Таълим тизимини такомиллаштириш йўналишида амалиётга татбиқ этилаётган янгиликлар ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантиришда таълим муассасаси раҳбарлари фаолиятига ижодий ёндашувни талаб қилмоқда. Яъни, таълим муассасаси раҳбарлари ўқитувчиларнинг педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқариш йўналишидаги тушунчалари даражасини библиши ҳамда уларнинг педагогик фаолияти жараёнидаги мавжуд зиддиятларни бартараф этиши, педагогик жараёнлар самарадорлигига таъсир кўрсатувчи омилларни аниқлаши, педагогик жараён субъектлари (ўқитувчи ва ўқувчилар) фаолиятини такомиллаштириш йўналишларидаги қарорларни қабул қилишда мавжуд вазиятларни, субъектларнинг мойиллиги, эҳтиёжи ва қизиқишини ўрганиши, таълим муассасасида тарбиявий муносабатлар жараёнининг педагогик жараён сифатида мавжудлиги, ҳамда кўп қиррали ҳисобланган мазкур жараёнда бевосита ҳамда билвосита таъсир мавжудлигини эътиборга олиши зарур.

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантиришга таъсир кўрсатувчи асосий омиллардан бири сифатида таълим муассасаси раҳбарларининг бошқарув ҳамда ҳамкорликдаги фаолиятни илмий асосда ташкил этиш заруриятини келтириш мумкин.

Илмий асосларда ташкил этилган бошқарув ва ҳамкорликдаги фаолиятнинг илмийлиги – янгиликларни излаш, ўрганиш ва уларга асосланиш ҳамда илмий асосланган маълумотлардан фойдаланиш, ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантиришнинг педагогик, психологик ва ижтимоий-иқтисодий асосларини ўзлаштириш, ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантиришга инновацион ёндашув технологияларини жорий этиш каби вазифаларни белгилайди.

Таълим тизимини ривожлантириш йўналишида амалга ошири-лаётган ислохотлар барча таълим муассасаларида педагогик жараёнларни илмий асосда ташкил этиш ва бошқаришда фан-техника ютуқларига асосланган ўқитиш методларининг энг самарали ҳисобланган инновацион методларидан фойдаланиш заруратини белгилаган ҳолда ўқитувчилардан педагогик жараёнларни илмий асосда ташкил этиш ва бошқариш йўналишида зарурий билим, кўникма ва малакаларни ҳамда касбий аҳамиятга эга бўлган шахсий сифатларни талаб қилади.

Бошқариш амалиётидан маълумки, раҳбарлик фаолияти ўзига хос мураккаб жараён бўлиб, у раҳбардан нафақат олий маълумотга, балки етарли касбий тайёргарликка, бошқарув йўналишида билим, кўникма ва малакаларга, шунингдек, маълум тажрибага эга бўлишни ҳам талаб этади. Таълим муассасаларини бошқариш жараёнида раҳбарларнинг энг асосий ва муҳим аҳамият касб этувчи функцияларидан бири – бу қарор қабул қилиш функцияси бўлиб, мазкур функция назорат қилиш ва унинг бажарилишини таъминлаш сифати таълим муассасаси салоҳиятига, педагогик жараёнлар самарадорлигига, ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантиришга, таълим муассасаси фаолиятига ўз таъсирини кўрсатади.

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантириш таълим муассасаларида бир қанча вазифаларнинг бажарилишини, яъни педагогик жараён субъектларига зарурий шарт-шароитларни яратиш, уларнинг фаолиятини ташкил этиш, мувофиқлаштириш, назорат қилиш, таҳлил қилиш ва баҳолаш, шунингдек, мазкур жараёни амалга ошириш учун моддий-техника базасини яратиш ва мустаҳкамлаб бориш, янги педагогик ва ахборот технологиялари билан қуроллантириш каби қатор вазифаларни амалга оширишни ҳам назарда тутди.

Шундай экан, ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантиришга масъул шахс ҳисобланган раҳбарлар нафақат педагогик тажрибага, балки бошқарув функциялари ва уларнинг вазифалари, бошқарув методлари ва улардан фойдаланиш, бошқарув алгоритми ва унинг моҳияти, бошқарув қарорлари ва уларни қабул қилиш йўллари ҳамда раҳбарлик услублари ва уларни қўллаш каби қатор йўналишлар бўйича етарли тушунчаларга эга бўлиши зарур.

1 БОБ. ЎҚИТУВЧИЛАРНИНГ КАСБИЙ КОМПЕТЕНТЛИЛИГИНИ РИВОЖЛАНТИРИШДА ТАЪЛИМ МУАССАСАСИ РАХБАРЛАРИНИНГ ФУНКЦИОНАЛ ВАЗИФАЛАРИ

1.1. ЎҚИТУВЧИЛАРНИНГ КАСБИЙ КОМПЕТЕНТЛИЛИГИНИ РИВОЖЛАНТИРИШДА РАХБАРЛАРГА ҚЎЙИЛАДИГАН ТАЛАБЛАР

Таълим муассасалари раҳбарлари функционал вазифаларини амалга ошириш жараёни таълим муассасасида ўқитувчиларнинг барча фаолиятларига тегишли бўлган жараён бўлиб, кўзланган натижаларга эришишда ўқитувчилар касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнларини лойиҳалаштириш, режалаштириш, ташкил этиш, назорат қилиш, таҳлил қилиш ва баҳолаш, мазкур жараён иштирокчиларига таъсир кўрсатиш орқали уларнинг фаолиятини мувофиқлаштиришни назарда тутади.

Ўқитувчилар касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнларини ташкил этишда раҳбарлар томонидан ўзига хос аҳамият касб этувчи қуйидаги вазифалар бажарилиши зарур: ўқитувчилар касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнларини ташкил этишни олдиндан режалаштириш, амалга ошириш йўл-йўриқларини танлаш, қарор қабул қилиш; мутахассисларни танлаш ва бажариладиган вазифаларни тақсимлаш; ўқитувчилар касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнини илмий асосда ташкил этиш, малака ошириш ва қайта тайёрлаш ишларини ташкил этиш; ўқитувчилар касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнини моддий-техник ва замонавий илмий-методик маҳсулотлар билан таъминлаш; ўқитувчилар касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнида илғор педагогик тажрибалар ва замонавий ахборотлар технологияларидан фойдаланилишини таъминлаш; ўз касбий компетентлигини ривожлантиришга ўқитувчилар мойиллиги ва эҳтиёжларини аниқлаш учун ўқитувчилар ўртасида анкета сўровлари ва суҳбат ўтказиш асосида ахборотлар тўплаш ва таҳлил қилиш; ўқитувчилар фаолиятини ривожлантириш ва такомиллаштириш йўналишида белгиланган вазифаларни эришилган натижаларга кўра мунотазам янгилаб бориш;

Ўқитувчиларнинг инновацион фаолият натижаларига қизиқишини шакллантириш ва рағбатлантириш асосида инновацион фаолиятни ташкил этиш ва ҳ.к.

Таълим муассасаларида ўқитувчилар касбий компетентлигини ривожлантириш жараёни иштирокчилари фаолиятини мувофиқлаштириш уларнинг фаолиятини бошқаришдан иборат бўлиб, улар ўз навбатида таълим-тарбия жараёнини бошқарадилар, мазкур фаолият ўз навбатида раҳбарлар ва таълим-тарбия жараёни иштирокчиларининг бошқарув фаолиятини ифодалайди.

Ўқитувчилар касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнини ташкил этиш ва такомиллаштиришда раҳбарларнинг бошқарув фаолияти самарадорлиги асосан уларнинг бошқарув йўналишидаги тушунчалари, билими, кўникма ва малакалари даражасига ҳамда уларнинг шахсий хусусиятлари ва касбий аҳамиятга эга бўлган шахсий сифатларига боғлиқ бўлади.

Раҳбарларга қўйилаётган талаблар уларнинг лавозимига эмас, балки шахсига ва касбий аҳамият касб этувчи шахсий сифатларига боғлиқлигини асослашда раҳбарнинг фазилати тўғрисидаги Абу Наср Форобийнинг қуйидаги фикрларини келтириш мумкин: фозил шаҳар ҳокимининг тўрт мучали соғлом бўлиши; табиатан нозик, фаросатли бўлиб, умумий аҳвол қандайлигини равшан тасаввур қила олиши; воқеа-ходисаларни хотирасида тўла-тўқис саклаб қоладиган, тавсилотларини унутмайдиган; зехни ўткир ва зукко, ўз фикрини равшан тушунтира олиш мақсадида чиройли сўзлар билан ифодаладиган; таълим олишга, билим ва маърифатга ҳавасли бўлиши, унинг машаққатларидан қочмайдиган; таом ейиш ва бошқа ҳолатларда ўзини тия оладиган; ҳақ ва ҳақиқатни, одил ва ҳақиқий одамларни севадиган, ёлғон ва ёлғончиларни ёмон кўрадиган; ўз кадрини билувчи, ориятли; табиатан адолатпарвар ва ўзи зарур деб ҳисоблаган чора-тадбирларни амалга оширишда қатъиятли, саботли, журъатли, жасур бўлиши – кўрқоклик ва ҳадиксирашларга йўл қўймаслиги зарур.

Таълим муассасалари раҳбарларининг бошқарув йўналишидаги билими, кўникма ва малакалари, қобилияти ва имкониятларидан таълим муассасасини бошқаришда, жамоа аъзоларининг фаолиятини мувофиқлаштиришда қандай даражада фойдалана олиши, яъни бошқарувда компетентлиги касбий имкониятлари

салоҳияти сифатида, таълим муассасалари фаолиятини такомиллаштиришда ҳамкорликдаги бошқарувни ташкил этиш ва унда жамоа аъзоларининг иштироки ҳамда уларда шаклланиши зарур бўлган бошқарув йўналишидаги тушунча, кўникма ва малакаларни таълим муассасаларининг ижтимоий муҳитдаги ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда ўрганилиши мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Таълим муассасалари раҳбарларининг кўпларида бошқарув йўналишлари бўйича зарурий билим, касбий фаолият тажрибалари, педагогик маҳорат, кўникма ва малакаларнинг етарли даражада эмаслиги ўз касбини фидоийлари бўлган, илғор педагогик тажрибага эга, билимли педагогларнинг таълим муассасаларидан кетиб қоллишларига, жамоа аъзоларида фан ва техника янгиликлари ва инновацион фаолиятга қизиқишни сусайиб кетишига, ўқувчилар ва ота-оналарнинг ўзи танлаган таълим муассасаси фаолиятидан қониқиш ҳосил қилмаслигига ҳамда жамоада турли ихтилофларни вужудга келиши оқибатида таълим муассасаларида турли хил норасмий гуруҳларнинг шаклланишига сабаб бўлмоқда.

Бошқарув йўналишида зарурий тушунча ва кўникмаларни таълим муассасалари раҳбарлари, педагогик ходимларда шакллантириш долзарб вазифалардан бири эканлиги таълим муассасаларида таълим-тарбия жараёни иштирокчиларининг фаолиятларини такомиллаштириш ва ўқув жараёнининг натижавийлиги ҳисобланган бошқарув самарадорлигини таъминлашнинг энг асосий шартларидан бири ҳисобланган ҳамкорликдаги бошқарув фаолиятини илмий асосда ташкил этиш заруриятини белгилайди.

Ҳамкорликдаги бошқарув фаолиятини илмий асосда ташкил этиш раҳбарлар, педагогик ходимларга бошқарувнинг турли хил замонавий усуллари билиш ва уларга асосланиш, ғоялар йўналишини аниқлай олиш, илғор тажрибаларни ва фан-техника ютуқларини мунтазам ўрганиб бориш, уларни ўз фаолиятида татбиқ этиш, бошқарув жараёнида инновацион фаолиятни ташкил эта олиш, ходимлар фаолиятини ташкил этиш ва унга раҳбарлик қилиш, яъни турли йўналишларда фаолият кўрсатаётган инсонларнинг хатти-ҳаракатларини, муносабатларини мувофиқлаштириш, уларнинг имкониятлари ва қобилиятларидан тўғри фойдаланишни ташкил этиш, мотивлаштириш ва назорат қилиш каби қа-

тор талабларни белгилайди. Шунингдек, таълим муассасалари раҳбарлари бошқарув фаолияти йўналишлари бўйича белгиланган куйидаги талабларни ажратиб кўрсатиш мумкин:

1. Таълим муассасалари фаолиятини ташкил этиш ва бошқариш йўналишида: белгиланган мақсадга эришиш учун вазифалар белгилаш; фаолиятни олдиндан режалаштириш, амалга ошириш йўл-йўриқларини танлаш, қарор қабул қилиш; вазифаларнинг мазмун ва моҳиятига кўра мутахассисларни танлаш ва бажариладиган вазифаларни тақсимлаш; таълим муассасаларининг ривожланиш мойиллиги ва динамикасини аниқлаш учун педагогик ходимлар ва ўқувчилар ўртасида анкета сўровлари ва суҳбат ўтказиш асосида ахборотлар тўплаш ва таҳлил қилиш; таълим муассасалари фаолиятини ривожлантириш ва такомиллаштириш йўналишида белгиланган вазифаларни қайта кўриб чиқиш, янгिलाш, лавозимлар бўйича давлат талаблари асосида кадрлар танлаш ва жой-жойига қўйиш; педагогларнинг инновацион фаолиятини ташкил этиш; қабул қилинган қарор ва буйруқларнинг бажарилишини назорат қилиш.

2. Таълим-тарбия жараёни самарадорлигини таъминлаш йўналишида: таълим муассасалари фаолиятида илгор педагогик тажрибалар ва замонавий ахборотлар тсхнологияларидан фойдаланилишини таъминлаш; ДТС талабларини амалиётда қўллаш ва унинг мониторингини олиб боришни ташкил этиш; таълим-тарбия жараёнини илмий асосда ташкил этиш, педагог ходимларнинг ма-лакасини ошириш ва қайта тайёрлаш ишларини ташкил этиш; моддий-техник ва замонавий илмий-методик маҳсулотлар билан таъминлаш; таълим муассасаси ва социум муносабатларида узлуксиз алоқани таъминлаш ва ҳ.к.

3. Таълим муассасалари фаолиятини такомиллаштириш йўналишида: таълим-тарбия жараёнини ташқи муҳитнинг ўзгаришларига мос равишда ривожлантириш билан боғлиқ бўлган муаммоларни ҳал этишни инobatга олиш; бошқарувнинг демократлаштириш ва инсонпарварлаштириш тамойиллари асосида мувофиқлаштириш ва инновацияларни жорий этишда замонавий ёндашувлардан фойдаланиш; тушунчаларни мунотазам янгилаб бориш ва ривожлантириш асосида кўзланган мақсадларга эришишнинг янги йўллари ва воситаларини излаб топиш; ўзини-ўзи бошқариш ҳамда ҳамкорликдаги бошқарувни ташкил этиш; таълим муассаса-

сини мунтазам ривожланиб боришини олдиндан кўриш ва режалаштириш; жамоанинг илмий-методик ва илмий-тадқиқот салоҳиятини ривожлантириб бориш.

4. Инновацион фаолият йўналишида: таълим муассасаларида ижодий муҳит яратиш, педагог ходимларда ташаббуслар ва янгиликларга қизиқишни шакллантириш; инновацияларнинг қабул қилиниши ва амал қилиши учун зарурий шарт-шароитлар яратиш; инновацион фаолиятни рағбатлантириш ва қўллаб-қувватлаш механизмларини яратиш; инновацияларни оммалаштириш; инновациянинг асосланганлик даражасини аниқлаш; инновациянинг ихтилофлилиги, аҳамиятлилиги таваккалчилик даражасини аниқлаш; инновациянинг вазиятга алоқадорлилиги, структуравийлиги ва бошқарувчанлиги ҳамда ижтимоий мўлжалланганлиги, уларнинг субъектлар томонидан қабул қилинишини инобатга олган ҳолда педагогларнинг инновацион фаолият натижаларига қизиқишини шакллантириш ва рағбатлантириш асосида инновацион фаолиятни ташкил этиш ва ҳ.к

5. Ҳамкорликдаги бошқарув йўналишида: ҳамкорликда қарорлар қабул қилиш, қарорлар қабул қилиш жараёнига барча ходимларнинг иштирокини таъминлаш; белгиланган мақсадга эришиш йўналишида вазифалар белгилашда ходимларнинг таклифлари ва фикрларини инобатга олиш; турли йўналишларда фаолият кўрсатаётган ходимларнинг хатти-ҳаракатларини, муносабатларини мувофиқлаштириш, уларнинг имкониятлари ва қобилиятларидан тўғри фойдаланишни ташкил этиш, мотивлаштириш ва назорат қилиш ва ҳ.к.

6. Ўзини-ўзи бошқариш йўналишида: раҳбарлик услубларидан оқилона фойдалана билиши; ҳар қандай вазиятларда ҳам ўзини тута олиш, эҳтиросларга берилмаслик; ташаббускор бўлиш; кўпчилик дарди билан яшаш; ҳамкорлик, ҳамжихатлик, ҳамижодкорлик билан иш юритиш; виждонли ва адолатли бўлиш; самимий, вазмин, бағрикенг бўлиш; ижодкор, бунёдкор ва яратувчан бўлиш; талабчан ва меҳрибон, вақтнинг қадрига етадиган, хушмуомала бўлиш; ўзини-ўзи баҳолаш, ўз фаолиятини ва шахсий сифатларини ўзи томонидан ташхис этиш; адолатли бўлишга ҳаракат қилиш; ходимларга эътибор билан қараш; бўйсунувчилар билан гаплашишда маърузачига айланиб қолмаслик, эътиборли тингловчи бўлиш; адолатпарвар ва ўзи зарур деб ҳисоблаган чора-

тадбирларни амалга оширишда қатъиятли, саботли журъатли, жасур бўлиш – кўрқоқлик ва ҳадиксирашларга йўл қўймаслиги ва ҳ.к.

1.2. ЎҚИТУВЧИЛАРНИНГ КАСБИЙ КОМПЕТЕНТЛИЛИГИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ ЙЎНАЛИШИДАГИ ФУНКЦИОНАЛ ВАЗИФАЛАР

Таълим муассасаси раҳбарларининг функционал вазифаларини амалга ошириш жараёни педагогик жараёнларни илмий асосда ташкил этиш ва такомиллаштириш, унинг натижавийлигини таъминлаш, ўқитувчилар касбий компетентлигини ривожлантириш учун жамоада зарурий шарт-шароитларни яратиш, ўқувчилар ва ўқитувчилар фаолиятини мувофиқлаштириш, таълим муассасаси билан маҳалла, ота-оналар ва ишлаб чиқариш корхоналарининг ҳамкорликларини таъминлаш ҳамда белгиланган мақсадларга эришишда ҳамкорликдаги бошқарувни жорий этишга йўналтирилган бўлиб, бунда, профессионал ва ижтимоий-психологик функцияларни раҳбар ходимлар томонидан амалга оширилишини кузатиш мумкин. Чунки, раҳбарларнинг ўз функционал вазифаларини бажариши профессионал функцияларини белгилайди ва бунда раҳбарлар профессионал-мутахассис сифатида доимо ўқитувчи ва ўқувчилар билан муносабатда бўлади ва бу ўз навбатида, раҳбарлик фаолияти ижтимоий-психологик функцияларни ҳам қамраб олишини ифодалайди. Бу функциялар маълум бир тизимда раҳбарнинг ўқитувчилар билан мулоқоти жараёнида амалга оширилиб, бундай мулоқотлар бевосита ва билвосита (буйруқлар, йўл-йўриқ кўрсатиш, кўрсатмалар) шаклида бўлиши мумкин.

Бизнинг фикримизча, таълим муассасаси фаолиятини ташкил этиш ва самарадорлигини таъминлаш, ўқитувчиларнинг ўз касбий маҳоратини мунтазам ривожлантириб боришлари учун уларда масъулият ҳиссини шакллантириш, инновацион жараёнларни ташкил этиш ва унинг натижаларига уларда қизиқиш уйғотиш, ўз шахнат фаолиятлари натижаларидан тенг манфаатдор бўлиши ва қизиқиш ҳосил қилишлари учун шарт-шароитлар яратиш, ҳамкорликдаги фаолиятни ташкил этиш, яъни инновацион жараёнларни ташкил этиш орқали таълим муассасаси фаолиятини такомиллаштириш йўналишида турли хил масалалар юзасидан, турли да-

ражадаги, мақсади, вазифаси ва мазмунига кўра бир-биридан фарк қилувчи қарорлар қабул қилишда жамоа аъзоларининг фикрини ўрганиш ва таклифларини инобатга олиш, мазкур жараёнларда барча ходимлар иштирокини таъминлаш, мақсадга эришиш йўналишидаги масалаларни ва муаммоли вазиятларни ижобий ҳал қилиш каби раҳбарлар томонидан бажарилиши зарур бўлган қатор вазифаларнинг самарали бажарилиши ўқитувчилар касбий компетентлигини ривожлантиришда ўзига хос аҳамият касб этувчи функцияларни амалга оширилишида ўз ифодасини топади.

Яъни, таълим муассасалари раҳбарлари, мутахассислар ва ижрочиларнинг функционал вазифаларининг мазмун-моҳиятига эътибор қаратадиган бўлсак, улар томонидан ўз функционал вазифаларини бажарилишида қуйидаги бошқарув функцияларини амалга оширилиши кузатилади.

Ахборот-таҳлил функцияси бошқарувда алоҳида аҳамиятга эга бўлиб, ахборотларни олиш ва таҳлил қилишда жараён бошла-нади ва тугалланади. Бошқача сўз билан айтганда, ахборотларни таҳлил қилиш бошқарув тизимининг пойдевори ҳисобланади. Мазкур функциянинг асосий вазифаси ўқитувчилар (педагогик жараён субъектлари) тўғрисида узлуксиз равишда ахборотлар тўплаш ва уларни чуқур ўрганиш ҳамда объектив баҳолашдан иборат. Бу вазифаларни бажариш асосида ўқитувчилар фаолияти-ни ривожлантиришнинг стратегиялари, ривожланиш омиллари, бажарилишини ташкил этиш ва назорат қилиш йўллари аниқлана-ди. Шунинг учун, ўқитувчилар ва уларнинг касбий тайёргарлиги тўғрисида тўплангани ахборотлар нафақат ишончли, балки янги ва асосли бўлиши ҳам зарур.

Ахборот-таҳлил функциясининг асосий вазифаси ўқитувчилар ва уларнинг касбий тайёргарлиги тўғрисида узлуксиз равишда ах-боротлар тўплаш ва уларни чуқур ўрганиш ҳамда объектив баҳолашдан иборат бўлиб, мазкур ахборотлар раҳбарлар учун за-рур ҳисобланади, чунки улар ўз йўналишларида таълим муассаса-сидаги мавжуд шарт-шароитлар, ўзаро муносабатлар, жамодаги психологик муҳит ҳамда ўқувчилар, педагоглар ва ходимларнинг кизкиши, мойиллиги, индивидуал психологик хусусиятлари, қобилиятлари ва имкониятлари, шунингдек, оилавий шарт-шароити ва фаолиятлари тўғрисида ахборотлар тўплаш ва таҳлил қилиш асосида ўқитувчиларнинг фаолиятларини ташкил этиш ва

такомиллаштиришни режалаштиради ва амалга ошириш йўл-йўриқларини белгилайди.

Мақсадли-мотивлаштириш функцияси ўз педагогик маҳорати ва касбий компетентлигини мунтазам ривожлантириб бориш йўналишида ўқитувчиларда қизиқишлар уйғотишга йўналтирилган тадбирларни ташкил этишни назарда тутди. Мотивлаштириш ўқитувчиларни ўз устида мунтазам ишлаши, янгиликларни ўрганиши, узлуксиз ўз билим, кўникма ва малакаларини мустақил ошириб боришга ундаш, инновацион фаолиятини мувофиқлаштириш, уларнинг фаоллигини ошириш ва уларда инновацион жараёнлар учун қизиқишлар уйғотишга йўналтирилган тадбирларни етарли даражада ташкил этиш учун зарур. Бунда мотивларнинг хусусиятларини ҳисобга олиш зарур бўлиб, қандай мотивлар ўқитувчиларни мунтазам ўз устида ишлашига, яъни узлуксиз малака оширишга йўналтиради ва қайсилари самарали ҳаракатлар режасини тузишга имконият яратишини билиш ўзига хос аҳамият касб этади.

Мазкур функциянинг мақсади ва мазмун-моҳиятидан келиб чиқиб айтиш мумкинки, уни амалга оширишда ўқитувчилар касбий компетентлигини ошириш йўналишида белгиланган мақсад умумий эканлигини ҳамда раҳбарларнинг функционал вазифаларининг йўналиши, шунингдек, жамоадаги шарт-шароитлар ва вазиятларни инобатга олиш, мақсадни белгилаш талабларига риоя қилиш, яъни вертикал ва горизонтал бўйича келишилган турли хил топшириқлар йўналишида вазифаларни тақсимлашда мақсадларнинг умумийлигини сақлаш ҳамда инновацион жараёнларга ўқитувчилар қизиқишини шакллантириш, топшириқлар бажарувчилар томонидан ўз вақтида ва самарали бажарилиши учун мақсадни белгилаш жараёнига уларни жалб этиш, эришиш зарур бўлган натижалар бўйича олдиндан тушунчалар бериш, топшириқлар таҳлил қилиниб уларнинг бажарилиш муддатини белгилаш зарур ҳисобланади.

Олдиндан кўриш-режалаштириш функцияси ташкилий шакллар, усуллар, таъсир этувчи воситаларни аниқлайди, назоратнинг меъёри ва натижаларини баҳолашга хизмат қилади, шунингдек, ўқитувчиларининг хатти-ҳаракати ва инновацион фаолиятини мувофиқлаштириш ва тартибга солишга имконият яратади.

Раҳбарлар томонидан ўқитувчиларнинг тушунчалари, билими, кўникма ва малакалари, қобилияти, касбий маҳорати, касбий

аҳамиятга эга бўлган шахсий сифатлари ва умуминсоний хислатлари, кайфияти ҳолатини, эришган натижалари, ўзини-ўзи ривожлантиришга мойиллиги, имкониятлари ва интилишларини аниқлаш, жамоадаги рухий муҳит, ўзаро муносабатлар ва эҳтиёжларни ўрганиш ҳамда барча учун қулай бўлган ўзаро таъсир жараёнини, инновацион таълимий муҳитни вужудга келтириш, таълим муассасаси фаолиятини ривожлантириш ва бошқарувни такомиллаштириш стратегиясини белгилаш ҳамда ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантириш механизмларини ишлаб чиқишда олдиндан кўриш-режалаштириш функцияси амалга оширилади.

Ташкилий-иҷрочилик функцияси раҳбар фаолиятининг барча йўналишларида ўз ифодасини топади. Яъни, у кадрлар танлаш ва жой-жойига қўйиш, ўқитувчиларнинг рейтингини аниқлаш, касбий тайёргарлигига, касбий маҳорати ва қобилиятига, тажрибаси ва имкониятларига кўра вазифалар тақсимлаш, таълим муассасасида ўқитувчиларнинг ўзаро таъсир этиш тизимини шакллантириш, ўқитувчиларнинг эҳтиёжлари, имкониятлари, бир сўз билан айтганда касбий компетентлилиги даражаси бўйича ахборотлар тўплаш ва уларга ишлов бериш фаолиятлари билан боғлиқ бўлади. Бунинг натижасида у ёки бу педагогик тизимга хос таркибий тузилиш вужудга келади. Уни самарали амалга ошириш ўзаро ишонч ва ёрдам, ҳар кимга танлаш ҳуқуқини бериш, фақат мақсадни белгилаш эмас, балки унга эришиш мезонларини ҳам белгилаш, ўқитувчиларнинг шахсий имкониятлари ва қобилиятларини тўла намоён этишлари учун шарт-шароитлар яратиш, бажарилган ишлар учун рағбатлантириш ва ҳар бир ўқитувчининг меҳнати натижалари ва имкониятларини объектив баҳолаш билан боғлиқ бўлиб, таълим муассасасида муҳим ижтимоий-психологик муҳитни шакллантиришда ўзига хос аҳамият касб этади.

Назорат-таъхис функцияси. Назорат — бу раҳбарнинг бошқарув фаолияти жараёнларининг фаол босқичларидан бири бўлиб, у бошқарувнинг барча функциялари билан боғлиқ бўлади. Ўқитувчилар фаолиятини мувофиқлаштириш ва такомиллаштириш жараёнларида турли вазиятлар, яъни вазиятларга кўра мажбурий четга чиқишлар ҳам вужудга келиши мумкин, бундай вазиятларда назорат йўл қўйилаётган хатоларни сабабини ўз вақтида аниқлаш ва уларни тузатиш усулларини белгилаш имкониятлари-

ни яратади. Бошқарув назоратининг асосланганлиги ташхис орқали ифодаланади. Махсус восита ва методларни қўллаш, ҳар томонлама ўрганиш йўллари билан ўқитувчилар касбий компетентлилигини ривожлантириш заруратини тавсифловчи омилларнинг мазмун-моҳиятини ва аҳамиятини аниқлашга йўналтирилган ташхис ўқитувчиларда ўзини-ўзи ривожлантириш ва узлуксиз малакасини ошириб боришга мотивлаштириш жараёнларида ўзига хос аҳамият касб этади.

Тартибга солиш-мувофиқлаштириш функцияси ўқитувчилар ва бошқа педагог ходимларнинг тушунчалари, билим, кўникма ва малакалари даражасини мунтазам ривожлантириб бориш, уларни янгиликлар билан қуроллантириш, узлуксиз малака ошириш ва тажриба алмашиниш жараёнларини ташкил этиш асосида уларнинг касбий компетентлилигини мунтазам ривожлантириб бориш ва уларнинг хатти-ҳаракатларини, инновацион фаолиятини мувофиқлаштириш, ўзини-ўзи ривожлантириш ва ўз имкониятлари ва қобилиятларини эркин намоён этиши учун зарурий шарт-шароитлар яратиш учун хизмат қилади. Мазкур функция ёрдамида ўқитувчиларнинг ўзини-ўзи ривожлантириш, янгиликлар яратиш ва амалиётга татбиқ этиш йўналишларидаги хатти-ҳаракатлари, интилишлари мувофиқлаштирилади, мойиллиги ва қизиқишлари ривожлантирилади.

Таълим муассасалари раҳбарларининг функционал вазифалари ҳамда бошқарув функцияларининг мақсади, вазифаси ва мазмун-моҳиятидан келиб чиқиб айтиш мумкинки, таълим муассасаси раҳбарлари ўқитувчилар касбий компетентлилиги ривожлантиришда:

- ўқитувчиларнинг тушунчалари, билими, кўникма ва малакалари, қобилияти, касбий маҳорати, касбий аҳамиятга эга бўлган шахсий сифатлари ва умуминсоний хислатлари, кайфияти ҳолати, эришган натижалари, ўзини-ўзи ривожлантиришга мойиллиги, имкониятлари ва интилишлари тўғрисида ишончли ахборотлар тўплаш, қайта ишлаш ва объектив баҳолаш;

- ўқитувчилар, маҳалла, ота-оналар ва ўқувчилар ўртасидаги бевосита ўзаро таъсир жараёнининг ҳолатини ва аҳамиятини ўрганиш;

- ўқитувчиларнинг тушунчалари, билими, кўникма ва малакаларини ривожлантириш учун қулай бўлган таълимий муҳитни шакллантириш;

- ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантиришда муҳим аҳамият касб этувчи тарбиявий муносабатлар жараёнлари иштирокчилари фаолиятини мувофиқлаштириш;

- таълим муассасасида узлуксиз малака ошириш жараёнларини илмий асосда ташкил этиш ва назорат қилиш;

- узлуксиз малака ошириш жараёнларини илмий асосда ташкил этиш учун зарур бўлган илмий-методик ва ўқув адабиётлари, техника воситалари, технологик жиҳозлар, асбоб-ускуна ва мосламалар, ўқув-методик ва меъёрий ҳужжатлар билан таъминлаш;

- таълим муассасасидаги мавжуд муносабатларни, ўқитувчиларнинг жисмоний, руҳий ва интеллектуал ривожланишига таъсир кўрсатувчи омилларни, уларга бевосита таъсир кўрсатувчи ўқитувчилар билан ўқувчилар, ота-оналар билан таълим муассасаси ҳамда ўқувчилар ўртасидаги муносабатларни ўрганиш ва таҳлил қилиш;

- таълим муассасасида мавжуд зиддиятларни ҳамда йўл қўйилаётган камчиликларни аниқлаш ва таҳлил қилиш;

- ўқитувчиларларнинг тушунчалари, билим, кўникма ва малакалари даражасини мунтазам ривожлантириб бориш, уларни янгиликлар билан қуроллантириш, ўзини-ўзи ривожлантириш ва ўз имониятлари ва қобилиятларини эркин намоён этиши учун зарурий шарт-шароитлар яратиш;

- узлуксиз малака ошириш ва тажриба алмашиниш жараёнларини ташкил этиш асосида ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини мунтазам ривожлантириб бориш ва уларнинг хатти-ҳаракатларини, инновацион фаолиятини мувофиқлаштириш;

- ўқитувчиларнинг рейтингини аниқлаш, касбий тайёргарлигига, касбий маҳорати ва қобилиятига, тажрибаси ва имкониятларига кўра вазифалар тақсимлаш;

- таълим муассасасида ўқитувчиларнинг ўзаро таъсир этиш тизимини шакллантириш;

- ўқитувчиларнинг эҳтиёжлари, имкониятлари, бир сўз билан айтганда касбий компетентлиги даражаси бўйича ахборотлар тўплаш ва объектив баҳолаш;

- ўқитувчиларнинг қобилияти, билим олишга ва янгиликларни ўрганишга бўлган қизиқиши, улардаги ижобий ва салбий ҳислатларни келтириб чиқарувчи сабабларни аниқлаш ҳамда уларга таъсир кўрсатишнинг энг мақбул йўллارини белгилаш;

- ўқитувчиларнинг педагогик маҳорат даражасини аниқлаш ва таҳлил қилиш, уларни Ватанга садоқат, миллий ғурур, юксак ахлоқ, буюк аجدодлар меросига ҳурмат руҳида тарбиялашга, уларнинг қизиқишлари бўйича билим, кўникма ва малакаларини ривожлантиришга йўналтирилган тадбирларни ташкил этиш;

- ўқитувчиларнинг ўз касбий компетентлилигини ривожлантиришга мойиллиги ва интилиши даражасини аниқлаш ҳамда уларнинг фаолиятини такомиллаштириш йўналишида қарорлар қабул қилиш;

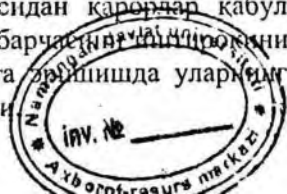
- инновацион жараёнларни ташкил этиш ва унинг натижавийлигига ўқитувчиларнинг қизиқишларини шакллантириш;

- ҳар бир ўқитувчининг бажарган ишлари натижалари ва имкониятларини объектив баҳолаш асосида мунтазам рағбатлантириб бориш.

Дсмак, таълим муассасалари раҳбарлари ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантиришга эришиш, рақобатбардош мутахассислар тайёрлаш йўналишидаги функционал вазифаларининг бажариши жараёнида ўзига хос аҳамият касб этувчи ахборот-таҳлил, мақсадли-мотивлаштириш, олдиндан кўриш-режалаштириш, ташкилий-ижрочилик, назорат-ташхис ва тартибга солиш-мувофиқлаштириш функцияларини амалга оширадилар.

Таълим муассасалари раҳбарлари ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантириш йўналишидаги ўз функционал вазифаларини амалга ошириши учун ташкил этиладиган фаолиятнинг мазмун-моҳияти юқорида келтирилган функцияларни амалга оширишда ўз ифодасини топади ва уларнинг ўзига хос хусусиятлари таълим муассасасида узлуксиз малака ошириш жараёнларини ташкил этишда ҳамкорликдаги фаолиятни ташкил этиш заруриятини белгилайди.

Ҳамкорликдаги фаолиятни ташкил этишдан асосий мақсад таълим муассасаси олдида қўйилган мақсадларга эришишда ўқитувчиларнинг фаолиятини мувофиқлаштириш ва такомиллаштириш йўналишидаги масалаларни ҳал этиш, муаммоларнинг ижобий ечимини топиш, инновацион жараёнларни ташкил этиш ва ривожлантириш, турли хил масалалар юзасидан қарорлар қабул қилиш жараёнларида жамоа аъзоларининг барчасини иштирок этиши таъминлаш ҳамда белгиланган мақсадларга эришишда уларнинг фаолиятини мувофиқлаштириш ҳисобланади.



Ҳамкорликдаги фаолият, одатда ўзаро таъсир жараёнини вужудга келтириш асосида инсон-инсон муносабатлари, шунингдек, инсоннинг ташқи муҳит билан муносабатлари, тарбиявий муносабатлар шаклида, яъни таълим муассасасининг мақсади ва жамоа аъзоларининг эҳтиёжлари талабларидан келиб чиқиб, кўзланган мақсадни амалга оширишдаги ўзаро алоқалар шаклида ташкил этилади. Ҳамкорликдаги фаолиятнинг мақсади объектив бўлиб, ўз ўрнида барча иштирокчилар томонидан белгиланади ва унинг натижаларига барчада қизиқиш шаклланади.

Ҳамкорликдаги фаолият субъектлар томонидан лавозими йўналишидаги функцияларини бажаришлари жараёнида амалга оширилади, яъни мазкур фаолият олдиндан белгиланган мақсадга эришиш йўналишида амалга ошириладиган хатти-ҳаракатлар мажмуи, шунингдек, бошқарув жараёни босқичлари сифатида таълим муассасаси раҳбарларининг мақсадга йўналтирилган фаолияти орқали белгиланади.

Ҳамкорликдаги фаолият ўзига хос хусусиятларга эга бўлиб, улар мақсадга эришишда ҳаракатлар изчиллиги билан белгиланади яъни бу жиҳатлар ўз-ўзидан мақсадга кўра аниқланмайди, балки мақсадга эришишдаги ўзаро ҳамкорлик, ўзаро тушуниш, ўзаро таъсир жараёнининг самараси, жамоадаги қулай таълимий муҳит, жамоа аъзолари учун яратилган шарт-шароитлар орқали белгиланади, чунки таълим муассасасининг асосий мақсади умумий бўлиб, у ўзгармаса-да, мазкур мақсад белгиланган вақтдаги шарт-шароитлар ҳамда жамоа аъзоларининг таркиби ўзгариши натижасида ҳамкорликдаги фаолиятнинг самарадорлиги ўзгариши мумкин.

Белгиланган мақсадларга эришишда ташкил этиладиган ҳамкорликдаги фаолиятнинг самарадорлиги жамоадаги қулай таълимий муҳит, жамоа аъзолари учун яратилган шарт-шароитлар, шунингдек, раҳбарлар, мутахассислар ва ижрочиларнинг билими, касбий кўникма ва малакалари даражасига боғлиқ бўлиб, ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантиришга ҳам хизмат қилади.

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлилиги уларнинг ўзига ва ўз ишига нисбатан талабчанлиги, ўз ишини устаси бўлиши, ўз соҳасининг сирларини ҳар томонлама чуқур билиши, ўзини-ўзи ривожлантирувчи ҳамда ўз қобилияти ва имкониятларини тўла

ишга сола билиши, таълим муассасаси, оила ва маҳалла ҳамкорлигини йўлга қўя олиши даражалари билан аниқланади, шундай экан, раҳбарлар ўз фаолиятини ўқитувчилар фаолияти самарадорлигини ошириш ва такомиллаштиришга йўналтиришда:

- ўқитувчилар фаолияти ва унинг ҳуқуқий асосларини, иш вақтини тақсимлаш ва ундан самарали фойдаланиш, қарор қабул қилиш, қарорларни ижросини таъминлаш шакллари, стратегия ва стратегик бошқарув сирларини, мотивлаштириш назариялари ва ходимлар фаолиятини баҳолаш турларини билиш;

- муассасанинг ривожланишидаги умумий қонуниятларни, инсон фаолиятини бошқариш сирларини билиш ва стратегик тафаккурга эга бўлиш;

- бошқарувнинг функционал жиҳатларини ўзлаштириш ва мотивлар билан боғлиқ омилларни бошқариш (моддий ва ижтимоий-психологик рағбатлантириш тизимини яратиш);

- самарали меҳнатни, ишга бўлган ташаббускорлик-ижодий муносабатни шакллантириш, мақсадга эришишда жамоа ва шахс эҳтиёжларини ҳисобга олиш, дам олиш вақтидан унумли фойдаланиш имкониятларини яратиш;

- таълим муассасасида соғлом ижтимоий-психологик вазиятни, шахслараро ва гуруҳлараро энг мақбул алоқаларни вужудга келтириш ва қўллаб-қувватлаш, ходимларнинг батартиб ва дўстона ишлашига, ҳар бир шахснинг ақлий ва ахлоқий салоҳиятини намоён этишига шароитлар яратиш;

- педагоглар ва бошқа ходимларни биргаликда амалга оширадиган меҳнат натижаларидан уларнинг тенг даражада қониқиш ҳосил қилишларига эришиш;

- раҳбарлик услубларини вазиятга боғлай билиш ва улардан оқилона фойдаланиш, таълим муассасаси бошқарувини ички ва ташқи ўзгаришларга мослаштириш;

- инновацион жараёнларни ташкил этиш ва такомиллаштириш йўналишидаги зарурий билим, кўникма ва малакаларга эга бўлиши зарур ҳисобланади.

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлилиги уларнинг ўзига ва ўз ишига нисбатан талабчанлиги, ўз ишини устаси бўлиши, ўз соҳасининг сирларини ҳар томонлама чуқур билиши, ўзини-ўзи ривожлантирувчи ҳамда ўз қобилияти ва имкониятларини тўла ишга сола билиши, таълим муассасаси, оила ва маҳалла ҳамкор-

лигини йўлга қўя олиши даражалари билан аниқланар экан, ёш ўқитувчиларга алоҳида эътибор қаратиш ва уларга зарурий шарт-шароитларни яратиб бериш раҳбарларнинг асосий вазифаларидан бири ҳисобланади.

1.3. ЁШ ЎҚИТУВЧИЛАРНИНГ КАСБИЙ КОМПЕТЕНТЛИЛИГИНИ ШАКЛЛАНТИРИШ ВА РИВОЖЛАНТИРИШ

Бугунги кунда давлатимиз томонидан таълимга қартилаётган эътибор барча ўқитувчиларнинг ўз устида ишлаши, тинмай изланиш олиб бориши ҳамда ўқув жараёнини замон талаблари даражасида, илмий асосда ташкил этишлари учун зарурий шароитларни яратиб бериш билан бир қаторда, таълим соҳасига ёш мутахассислар келиб қўшилишига имконият яратмоқда, бу эса ўз навбатида таълим муассасаси раҳбарлари олдида янада янги вазифалар қўяди.

Маълумки, инсон ҳар доим ўсиш ва ривожланишдадир. Шундай экан, инсон камолотига таъсир этувчи омилларнинг илмий-назарий моҳиятини барча педагогик жамоа раҳбарлари тўғри тушунишлари лозим. Ҳар бир ўқитувчи ўз педагогик фаолиятини турли хил шароитларда ва жамоа ташкилотчилари ҳисобланган инсонлар таъсирида амалга оширади.

Ўқитувчининг фаолиятига таълим муассасидаги бугунги шароит ҳамда жамият учун фойдали ва зарур мақсадларни амалга оширишда шахс ривожига ва шаклланишига кучли таъсир қиладиган одамлар гуруҳи бўлган педагогик жамоадаги шаклланган таълимий муҳит ўз ҳукмини ўтказади. Жамоа жамиятнинг бир бўлаги сифатида унинг барча хусусиятларини қамраб олади. Ҳо-явий, сиёсий, иқтисодий, ахлоқий-маънавий ва бошқа жабҳалар шулар жумласидандир.

Бугунги кунда ихтиёрий педагогик жамоани маълум бир сай-лаб қўйилган ёки тайинланган раҳбар бошқаради. Раҳбарлик — одамларга мақсадли таъсир ўтказишга қаратилган, уларнинг ҳулқини тартибга солиш билан боғлиқ бўлган бошқарувнинг таркибий қисмидир.

Шундай қилиб, “бошқарув” тушунчаси, “раҳбарлик” тушун-часига қараганда анча кенг тушунчадир. Раҳбар бошқарув фаолият-

тида қатор функцияларни бажаради: педагогик жамоанинг илмий-педагогик фаолияти мақсадларини аниқлайди ва шакллантиради, шу фаолиятни режалаштиради, рағбатлантириш воситалари ва усуллари белгилайди, уни назорат қилишни амалга оширади ва ҳоказо.

Шунинг учун ҳам раҳбар ёш ўқитувчининг ўзи танлаган касбга меҳр қўйиши, ўқитувчилик касбининг сирларини мукамал ўрганиши ва унда ўз келажагига нисбатан ишонч туйғулари ривожланишига кўп қиррали таъсир қилади, дейишимиз мумкин.

Ўз навбатида раҳбар жамоада ўз ўрнига эга бўлиб, у билими, муомаласи, илмий дунёқараши, ўқитувчилар билан ўзаро муносабатлар, мақсадга интилиш, ижтимоий хулқ ва бошқаларда намуна бўлиши зарур, бундан жамоанинг ҳар бир аъзоси ўзига хос таъсирланади. Раҳбар бошқарув фаолиятида ўзаро таъсирнинг икки йўналишини, ўқитувчининг жамоага ва жамоанинг ўқитувчига таъсирини ва бу ўзаро таъсир ижобий ёки салбий бўлиши мумкинлигини ҳисобга олиши зарур.

Ўқитувчининг жамоага таъсири унинг обрўси, билими, дунёқараши, ўзи танлаган касбга қизиқиши ва қобиляти, ўз фанини пухта билиши, ўқувчилар билан муносабати, ўз устида ишлаши, ташкилотчилик қобиляти, пешқадамлик қилиши ва ташаббускорлиги сингари кўринишларда намоён бўлади.

Унинг обрўси деганда ўқитувчининг мутахассис сифатида жамоа томонидан тан олинishi, субъектив сифатларининг жамоа фаолиятининг объектив талабларига мос келиши тушунилади. Бунда ўқитувчининг билими, кўникма ва малакаси, тажрибаси, касб маҳорати, уддабуронлиги, тadbиркорлиги ва ижодкорлиги унинг бошқалардан кўра кўпроқ кўзга ташланишига ва обрў орттиришига сабаб бўлади.

Обрўга эга бўлган ўқитувчи шахслараро муносабатларда юқори мавқега эга бўлади, жамоада унинг фикр-мулохазаларига кулоқ соладилар, ундан маслаҳат сўрайдилар, унинг нуктаи назари билан ҳисоблашадилар.

Аммо обрў орттиришда шахсий сифатларнинг ўзигина етарли бўлмай, у ёки бу ўқитувчи ҳақидаги жамоатчилик фикри ҳам сабаб бўлади. Шунинг учун ҳам ўқитувчининг жамоатчилик фикри билан ҳисоблашмай иложи йўқ, бу эса жамоанинг ўқитувчига бўлган таъсиридир. Яъни, жамоа ўқитувчининг айрим саъй-

ҳаракатларини рад этиши, қабул қилмаслиги, аксинча бундан сақланишга интилиши мумкин.

Юқорида айтиб ўтганимиздек, жамоа билан ўқитувчининг ўзаро таъсири икки хил, яъни ижобий ва салбий бўлиши мумкин, бунда раҳбарнинг роли яққол намоён бўлади. Ижобий таъсирни вужудга келтиришда раҳбар педагогик жамоа ва таълим муассасасининг манфаатлари бир-бирига мос келишини истаган ҳолда, ўқитувчиларнинг муваффақияти ҳамда кайфиятлари билан қизиқиши, табассум билан муомала қилиши, ўқитувчининг исмини ҳурмат билан айтиб мурожаат қилиши (ҳар кимга ўз исмини бошлиқдан эшитиш ёқимли бўлишини эсда тутиши) зарур.

Ўқитувчига нисбатан диққат-эътиборли бўлиш, суҳбатдошини ўзи ҳақида гапиришга руҳлантириш, ошкора ахборот алмашишдан чўчимаслик, ўқитувчига унинг жамоа учун керакли эканлигини сездириш, ҳар бир ўқитувчининг камчиликларини қайд қилганда, албатта, унинг муваффақиятларини ҳам эътироф этиш каби раҳбарлиқнинг энг мақбул услубларини ўз фаолиятига татбиқ этиши зарур.

Таълим муассасасида турли дунёқараш ва маданиятга эга, феъл-атвори, ақлу заковати турлича бўлган, ишга лаёқати алоҳида намоён бўладиган ўқитувчилар меҳнат қилади. Бу ҳол уларнинг меҳнати ва функционал вазифасига бўлган муносабатида ҳам ифодаланади.

Таълим муассасасига янги келган ёш ўқитувчилар жамоадаги тажрибали ўқитувчиларнинг фаолиятини, уларнинг ўз функционал вазифасига бўлган муносабатини ва у ердаги шарт-шароитларни тўла ўрганишгунга қадар турлича тасаввурга эга бўладилар.

“Қуш инида кўрганини қилади” деганларидек, ёш ўқитувчининг таълим муассасасидаги шарт-шароитларни, мазкур таълим муассасасида ўқитувчига қўйилаётган талабларни ҳамда юклатилаётган вазифаларни бажариш учун қай даражада билим, кўникма ва малакалар зарурлигини, кадрлар салоҳиятини ва уларнинг ўз ишларига бўлган муносабатларини, раҳбарларнинг мавқеи ҳамда қўл остидагилар билан муносабатларини ўрганиб, таҳлил қилиб, ижобий хулоса чиқарган ҳолда ўз устида ишлаши, изланиши, тажриба орттириб бориши учун мазкур таълим муассасасида қулай таълимий муҳит ҳукмдор бўлиши зарур, аксинча ҳолатларда ёш ўқитувчилар лоқайд бўлиб қолиши мумкин.

Тажрибалар шуни кўрсатадики, кўпгина ёш ўқитувчилар анча вақтгача таълим муассасасидаги мавжуд шарт-шароитларга психологик жиҳатдан мослашишга қийналмоқдалар, айрим мослаша олмаганлари қобилиятли бўлишларига қарамай педагогик фаолият билан шуғулланишдан воз кечиб, бошқа турли соҳаларда фаолият кўрсатишмоқда.

Бунинг сабаблари турлича бўлиши мумкин. Айрим таълим муассасаларида жамоанинг ёш ўқитувчилар билан ўзаро таъсири салбий хусусиятларга эга бўлиб, раҳбар ва унинг қўл остидаги ходимлар ёш ўқитувчига нисбатан тўғри муносабатда бўлмаслигида намоён бўлади.

Ёш ўқитувчининг изланиши, билими, ўз фанига бўлган қизиқиши туфайли педагогик жамоа ва ўқувчилар ўртасида тез обрў топаётганидан хурсанд бўлиш ҳамда уни рағбатлантириш ўрнига унинг ёшлигини рўқач қилиб, турли хил арзимас сабабларни баҳона қилиб йиғилишларда уялтириш, обрўсини тушириш учун қилинган хатти-ҳаракатлар таълим муассасасидан безиб кетиб қолишларга сабаб бўлади.

Яна бир сабаби, таълим муассасасига янги келган ёш ўқитувчи старли тажриба, кўникма ва малакага эга бўлмаганлиги учун жамоага тез киришиб кетишга қийналади. Ёш ўқитувчиларга раҳбарлар ёки тажрибали ўқитувчилар томонидан ўз вақтида методик ёрдам кўрсатилмаслиги, унга берилган ўқув юкламаларининг камайтирилиши ёки олиб қўйилиши ҳамда берилиши зарур бўлган методик ёрдамлар ўрнига тез-тез берилган танбсхлар ёш ўқитувчиларнинг ўз фани бўйича старли билимга эга бўлса-да, ўзи танлаган касбга нисбатан кўнгли совиб кетишига олиб келади.

Ҳар бир ёш ўқитувчи маълум касбий ижодий имкониятлар потенциалига эга бўлиб, у ёки бу аниқ бир меҳнат жамоаси шароитида педагогик фаолиятини бошлайди. Шунинг учун ҳам раҳбарлар ҳар бир ўқитувчининг шахсий фазилати, касбий лаёқати, ишга муносабатини ҳисобга олиб, турлича ёндашиши, жамоа билан ёш ўқитувчиларнинг ўзаро муносабатларини тўғри тахлил қилган ҳолда, мукамал тузилган ўқитувчилар билан ишлаш режасига эга бўлишлари ва шу режа асосида мунтазам фаолият олиб боришлари зарур. Буни бошқарувчилик тамойили ҳам тақозо этади.

Бир қатор тадқиқотларга асосланган ҳолда, раҳбарларнинг ёш ўқитувчилар билан ишлаш режаларини тузишларида қуйидаги-

ларни инобатга олишларини тавсия этамиз:

- олий таълим муассасаларининг битирувчилари билан учрашувлар ташкил этиш;
- таълим муассасаси шароитига психологик мослашувини тезлаштириш учун семинар ва учрашувлар ташкил этиш;
- ўз мутахассисликлари бўйича ўқув юкламалари билан таъминлашга эришиш;
- йўналишлари бўйича илғор педагогик тажрибага эга бўлган ўқитувчиларга бириктириш;
- илмий-амалий конференция ва ўқув семинарларига мунтазам равишда иштирок этишларини назоратга олиш;
- олий таълим муассасалари ва малака ошириш институтларининг ўқитувчилари билан мунтазам алоқаларини йўлга қўйиш;
- дарсларга тайёргарлиги ва дарс ўтиш методларини кузатиб, алоҳида таҳлил қилиб бориш;
- ўз дарсларини илмий асосда ташкил этишлари учун дарс жараёнида зарур бўладиган техник воситалар билан таъминлаш;
- илмий-методик журнал ва газеталарда мақолалар билан иштирок этишларини назоратга олиш ва рағбатлантириб бориш;
- очик дарсларга мунтазам равишда жалб этиш;
- ўз устида ишлаши ва бошқа таълим муассасалари билан тажриба алмашишлари учун шарт-шароитлар яратиш;
- фанлар бўйича олимпиадалар ва турли хил танловларда доимий иштирок этишларига эришиш;
- илмий-тадқиқот ишларига қизиқтириш, ижодий фаолият олиб боришлари учун зарурий шарт-шароитлар яратиб бериш;
- ўз фанлари бўйича яратган янгиликларини оммалаштириш ва рағбатлантириб бориш.

Бугунги кунда таълим муассасаларидаги ўқитувчиларнинг са-лоҳияти, яъни касбий компетентлилигини ривожланганлиги мазкур таълим муассасаси раҳбарларининг рейтингини белгиловчи энг асосий мезонлардан бири ҳисобланади.

Шундай экан, билимли, етарли тажриба ва кўникмага эга бўлган, ўз фанини яхши биладиган, ижодкор ва ташкилотчи, бир сўз билан айтганда касбий компетентлилиги ривожланган ўқитувчиларни қўллаб-қуватлаш, уларга етарли шарт-шароитлар яратиб бериш, илмий-педагогик фаолият билан шуғулланишлари учун

яқиндан ёрдам бериш, ёш ўқитувчиларни кўп йиллик илғор педагогик тажрибага эга бўлган ўқитувчиларга бириктириб қўйиш, фаолиятни “Устоз – шогирд” тамойиллари асосида ташкил этиш, ёш ўқитувчиларда ўзи танлаган касбга муҳаббат ва келажакка ишонч туйғуларини шакллантириш ушбу куннинг долзарб муаммоларидан бири бўлган таълим муассасаларини компетентли ўқитувчилар билан таъминлашда ўз самарасини беради.

1.4. ЎҚИТУВЧИЛАРНИНГ КАСБИЙ КОМПЕТЕНТЛИЛИГИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ ЖАРАЁНЛАРИГА ТИЗИМЛИ ЁНДАШУВ

Ўқитувчиларнинг малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш, уларда ишга бўлган ташаббускорлик – ижодий муносабатни шакллантириш, моддий ва маънавий рағбатлантириш тизимини яратишга муассаса раҳбарларининг тизимли ёндашуви зарур.

Бугунги кунда кўпгина таълим муассасаси раҳбарлари ўз фаолиятларида ўқитувчиларнинг малакасини оширишнинг заруратини қачон ва қайси йили малака ошириш институтида ўқиб келганлиги билан белгиланмоқда, яъни малака ошириш тушунчасига бир томонлама ёндашишмоқда. Бу ўз навбатида педагогларнинг янгиликлардан орқада қолишига асосий сабаб бўлиш билан бир қаторда, рақобат муҳитининг вужудга келишига қаршилиқ кўрсатмоқда.

Ўқитувчиларни моддий рағбатлантиришга, педагогик фаолиятини такомиллаштиришга асосий мезон бўлиб хизмат қилиши мумкин бўлган билими, кўникма ва малакаси, касбий маҳоратиңи ривожлантиришда муҳим аҳамият касб этувчи малака ошириш ва қайта тайёрлаш жараёнларини мураккаб педагогик тизим сифатида ҳисоблаб, унга тизимли ёндашувни жорий этиш зарур.

Чунки, ҳар қандай тизим ўзининг ташкил этувчиларига, яъни компонентларига эга бўлади. Мураккаб педагогик тизим ҳисобланган малака ошириш жараёни асосий компонентларига: таълим муассасасида ташкил этиладиган ўқув семинарлари, семинар-тренинглар, очиқ дарслар, ўзаро дарс кузатишлар, фан кечалари, илмий-амалий конференциялар, илғор педагогик технологияларни оммалаштириш, ўқитувчилар томонидан тайёрланадиган методик маҳсулотлар, жумладан, малака ошириш институтидаги назарий ва

амалий машғулотлар ҳамда масофадан ўқитишни киритиш мумкин.

Ихтиёрий тизимнинг ташкил этувчи компонентларидан бири мазкур тизимнинг ўзгаришига ва ривожланишига ўз таъсирини кўрсатади. Шундан келиб чиқиб, ўқитувчиларнинг малакасини ошириш ва қайта тайёрлашга тизимли ёндашувни жорий этиш зарур бўлиб, бунда ўқитувчининг билими, кўникма ва малакаси ҳамда касбий маҳорати даражасини аниқлаш мезонларининг элементи сифатида тизимнинг ҳар бир компонентини олиш мумкин.

Ўқитувчилар рейтингини белгилаш мезонини ишлаб чиқишда малака ошириш тизими компонентларнинг ўзига хос хусусиятларидан келиб чиқиб балларнинг тақсимланиши, уларнинг фаолиятини такомиллаштиришда ўзига хос аҳамият касб этади. Масалан, 100 баллик тизимда баҳолаш мезонини қуйидагича белгилаш мумкин:

- илмий даражаси учун – 20 балл (фан доктори – 20 балл, фан номзоди – 10 балл);

- тажрибаси оммалаштирилганлиги учун – 15 балл (Республика ва вилоят миқёсида оммалаштирилган бўлса – 15 балл, туман миқёсида оммалаштирилган бўлса – 10 балл, таълим муассасаси миқёсида оммалаштирилганлиги учун – 5 балл);

- малака ошириш институтида ва масофадан ўқитишда ўз вақтида ўқигани учун – 9 балл (мутахассислиги бўйича – 5 балл, қисқа муддатли курсларда – 4 балл);

- илмий-методик мақолалари учун 8 балл (Республика илмий-методик журналларидаги ҳар бир мақоласи учун – 4 балл, бошқа журнал, газета ва тўпламларда – 2 балл);

- яратган ўқув қўлланма, дарслик ва методик қўлланмалари учун – 9 балл (ўқув қўлланма ёки дарсликнинг ҳар бири учун 9 балл, методик қўлланма – 5 балл, методик кўрсатма – 4 балл);

- илмий-амалий конференцияларда мақоласи билан иштироки учун – 8 балл (халқаро ва республика конференцияларида – 5 балл, вилоят ва туман миқёсида – 2 балл);

- ўқув семинарлари ва семинар-тренинглар учун – 15 балл (ташкил этган ҳар бир семинар учун – 4 балл, иштироки учун – 2 балл);

- очик дарслар учун – 8 балл (ташкил этгани учун ҳар бир соатига – 2 балл, бошқа очик дарсларга қатнашгани учун уч соатига – 1 балл);

- ўзаро дарс кузатишлар – 8 балл (ўқитувчининг дарс кузатиши, ҳар ўн соатига – 1 балл).

Тизимли ёндашувда барча компонентлар тизимнинг ривожланишига ўз таъсирини кўрсатишини инобатга олиб, юқорида келтирилган барча катталикларни ҳисобга олиш зарур ва бу ўз навбатида ўқитувчиларни рағбатлантиришда ҳам асосий компонентлар сифатида хизмат қилиши мумкин.

Баҳолаш жараёнида демократик тамойилларга асосланган ҳолда баҳолаш мезонларини ўқитувчиларнинг ўзига тарқатиш ва белгиланган мезонлар асосида ўзини-ўзи баҳолашни ташкил этиш уларнинг ижодий фаолиятини шакллантириш ва ривожлантиришда муҳим аҳамият касб этади. Бу ўз навбатида ўқитувчиларнинг узлуксиз малакасини ошириб боришига замин яратади ва таълим муассасаларида ўқитувчилар ва раҳбарларни малакасини узлуксиз равишда ошириб боришга хизмат қилувчи педагогик жараёнларни самарали ташкил этишни назарда тутди.

Таълим муассасалари ўқитувчилари малакасини ошириш – бу нафақат педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқаришга уларнинг тайёргарлигини ривожлантириш, балки уларнинг ўзини-ўзи ривожлантириш ва профессионал компетентлилик йўналишидаги эҳтиёжларини қондиришга йўналтирилган узлуксиз жараён, яъни қўшимча таълим тизимида субъектларнинг шахсий аҳамият касб этувчи ўзаро таъсир жараёни сифатида ташкил этилиши зарур.

Таълим муассасалари ўқитувчилари малакасини узлуксиз равишда оширишга қаратилган жараён фаолиятнинг барча босқичларида улар ўзларининг касбий тажрибаларини англаш, таҳлил қилиш ва баҳолаш, шунингдек, ўзини-ўзи шахсий ривожлантириш эҳтиёжларини фаоллаштириш ва қўллаб-қувватлашга асосланади. Мазкур жараёнда шахснинг маънавий бойиши ҳамда ижодий салоҳиятининг ривожланиши учун имконият вужудга келади.

Таълим муассасалари ўқитувчилари малакасини узлуксиз оширишга йўналтирилган педагогик жараён ўқитувчилар учун нафақат назарий, балки юксак даражада яшаш ва ҳаётий муаммоларни муваффақиятли ҳал этиш қобилиятларини шакллантирувчи муҳит вазифасини ҳам бажариши ҳамда мазкур жараёнларда яратилган шарт-шароитлар улар учун ўз шахсини ривожлантиришга имконият яратиши зарур.

Таълим муассасаларида ташкил этиладиган узлуксиз малака ошириш жараёни ўқитувчиларда куйидаги йўналишларда эҳтиёж ва ижобий мотивларни шакллантиришга ҳам хизмат қилиши керак:

- ўзини кўпроқ мустақил ва ўзини-ўзи бошқарувчи шахс сифатида ҳис этиш ҳамда ўзини-ўзи ривожлантиришга интилиш;
- таълим-тарбия манбаси сифатида вужудга келадиган, ҳаётий ва касбий бой тажрибаларни ўзлаштиришга интилиш;
- белгиланган аниқ мақсадларга эришиш ва муҳим ҳаётий муаммоларни ҳал этишга ижодий ёндашиш;
- белгиланган мақсадларга эришиш ва муҳим ҳаётий муаммоларни ҳал этишга интилиш билан боғлиқ ҳолда, таълим олиш учун юқори даражадаги тайёргарлик ва мотивацияга эга бўлиш;
- эгаллаган билими, кўникма ва малакаларини амалиётга татбиқ этиш заруриятини тушуниш;
- касбий фаолиятида вужудга келган муаммоларни имкон даражасида тезроқ ҳал этиш учун ва эгаллаган билимларини қисқа муддат ичида амалиётга татбиқ этишга юқори даражадаги интилиш.

Таълим муассасаларида ташкил этиладиган узлуксиз малака ошириш жараёни педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқаришнинг шахсий-йўналтирилган жиҳатларини ўзлаштириш ва ишлаб чиқиш, турли даражада уларни амалга ошириш, педагогик жараённинг барча субъектларининг шахсий ривожланишини таъминлаш учун имконият яратувчи психологик тайёргарликни ривожлантиришга йўналтирилган бўлиши зарур.

Таълим муассасаларида ташкил этиладиган узлуксиз малака ошириш жараёнини ташкил этишда ўқитувчиларни шахс сифатида умумий ривожланишини, шунингдек, уларнинг педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқариш фаолиятига муносабатлари ва тайёргарлик даражасини ҳисобга олиш зарур.

Ўқитувчиларда шахс сифатида янгиликларни яратишга ички мослашув ва фикрлаш усуллари шаклланган бўлса, улар барча ўзгаришларга ўз муносабатини осон билдиради, уларни тўғри баҳолайди, бошқаради ва ўз касбий фаолиятида уларни самарали амалга оширади.

Агарда уларда янгиликларни яратишга ички мослашув яхши шаклланмаган бўлса, улар шахс сифатида кўпроқ консерватизмга

мойил бўлади ва бундай ҳолатларни узлуксиз малака ошириш жараёнини ташкил этишда инобатга олиш ўзига хос муҳим аҳамият касб этади. Чунки ўқитувчилар педагогик жараёнларни ривожлантиришнинг концептуал дастурларини ишлаб чиқиш ва амалиётга татбиқ этишда сермулоҳазали назариётчи, методолог, тадқиқотчи ва компетентли бошқарувчи бўлмаса, узлуксиз ривожланиб боровчи жараёнлар ҳисобланган педагогик жараёнларни илмий асосда бошқара олмайди.

Таълим муассасаларида ташкил этиладиган узлуксиз малака ошириш жараёнининг энг асосий мақсади ўқитувчилар шахсига ва уларнинг фаолиятига қўйилаётган ижтимоий-иқтисодий талаблар билан замонавий ижтимоий-иқтисодий шарт-шароитларда улар олдида турган, таълимни модернизация қилиш, янгилаш ҳамда ривожлантириш билан боғлиқ бўлган мақсад ва муаммоларни, шунингдек, ўқитувчиларнинг ўз касби ва лавозими йўналишидаги педагогик ва бошқарув функцияларини бажаришга тайёргарлигини етарли даражада эмаслигини инобатга олган ҳолда замонавий ижтимоий талаблар ва муаммолар ўртасида мувофиқликни таъминлашдан иборат бўлиши зарур.

Таълим муассасаларида ташкил этиладиган узлуксиз малака ошириш жараёнида ўқитувчиларда касбий аҳамиятга эга бўлган шахсий сифатларни шакллантириш ва ривожлантиришга эришиш учун мазкур жараёнда қуйидагиларга алоҳида эътибор қаратиш зарур:

1. Таълим муассасалари фаолиятига қўйилаётган янги ижтимоий талабларни ҳисобга олган ҳолда ўз фаолиятини қайта англаш ва баҳолаш.

Бунда ўқитувчилар ўз фаолиятини таҳлил қилади ва баҳолайди, мақсад ва воситалар, мақсад ва натижалар ўртасидаги зиддиятларни, тушунмовчиликларни ҳамда ўзини-ўзи ривожлантириш йўналишларини аниқлайди ва унинг заруриятини англайди. Бунда фаолиятнинг одатий стереотипларини йўқотиш, янги тушунчалар асосида ўзи ҳақида тасаввур ҳосил қилиш, аввалги эски услублар ёрдамида ўз фаолиятини амалга ошириш мумкин эмаслигини тушуниб етиш назарда тутилади. Улар ўз фаолиятига нисбатан рефлексив муносабатда бўлишга ўтади ва аввалги фаолиятини танқидий таҳлил қилиш асосида касбий аҳамиятга эга бўлган шахсий сифатларини ривожланиш жараёнининг фаоллашиши вужудга келади.

2. Касбий фаолият йўналишидаги тушунчаларни ва янгиликни англашга нисбатан интилишнинг ўзгариши.

Бунда ўқитувчиларнинг билими, кўникма ва малакаларининг янгиланиши, маънавий ва маданий салоҳиятининг ривожланиши ҳамда ахборотлар алмашинуви амалга ошади, уларда касбий фаолият йўналишидаги тушунчаларнинг ўзгариши, шахсий ўзгаришлар вужудга келади. Педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқариш йўналишидаги тажрибалар бойийди, касбий тажрибалар тўпланади.

Таълим муассасаларида ташкил этиладиган узлуксиз малака ошириш жараёни самарадорлиги, мазкур жараённинг самарадорлигига таъсир кўрсатувчи қуйидаги қатор омиллар орқали ифодаланади:

- касбий фаолиятнинг юкори чўққисига эришишга ундовчи, иродавий хатти-ҳаракатларни ифодаловчи омиллар;
- натижага эришиш учун йўналтирилган мавжуд тизим ва хатти-ҳаракатлар изчиллиги билан боғлиқ бўлган объектив омиллар;
- касбий фаолиятда муваффақиятга эришиш чораларининг субъектив асослари билан боғлиқ бўлган омиллар;
- шахсий ривожланиш эҳтиёжларини вужудга келтирувчи ижтимоий (ташқи), биопсихологик (ички) ва педагогик (ташкил этувчи ва йўналтирувчи) омиллар.

Мазкур омиллар узлуксиз малака ошириш жараёнида ўқитувчиларнинг шахсий аҳамиятга эга бўлган ўзаро таъсир кўрсатишга тайёргарлигини таъминлайди, рефлексия йўналишидаги қобилиятларининг ривожланишига ёрдам кўрсатади. Мазкур омилларнинг таъсир кўрсатиш даражаси таълим муассасасидаги тарбиявий муносабатлар, таълимий муҳит ва уларнинг ривожланиш даражаси орқали ифодаланади.

Узлуксиз малака ошириш жараёнига бевосита таъсир кўрсатувчи ва ташқи созловчи восита ҳисобланувчи ижтимоий, яъни ташқи омиллар мазкур жараён субъектларининг ўзаро таъсири амалга ошувчи муҳит ҳисобланади. Бундай таълим-тарбиявий муҳитда, рефлексив жараёнлар давомида ва ўзаро таъсир кўрсатувчи иштирокчиларнинг суҳбати асосида шахснинг ўзини-ўзи ривожлантириш, шахсий ривожланиш жараёнлари вужудга келади, шунингдек, касбий фаолиятнинг аҳамиятини ҳар бир шахснинг муҳим аҳамият касб этувчи мўлжалини англаш ва қайта ташкил

тиш амалга ошади. Мазкур омил ота-оналар, социум ва жамиятнинг замонавий талаблари таъсири остида бўлади.

Шунингдек, унга таълимни ривожлантириш ва модернизация қилиш шарт-шароитларида ўқитувчилар шахсига ва уларнинг фаолиятига қўйилаётган янги талаблар, таълим муассасаси фаолияти ва замонавий мақсадлар йўналишидаги меъёрий ҳужжатлар ўз таъсирини кўрсатади. Мазкур таълим-тарбиявий муҳитда вужудга келувчи саволларга жавоб излашга ижодий ёндашувлар рағбатлантирилади, мустақил равишда ўзини-ўзи ривожлантириш йўналишида қобилиятлар, таълим олишга нисбатан шахсий қизиқишлар шаклланади. Бундай ҳолларда таълим-тарбиявий муҳитда бўлган ўқитувчилар танловни амалга оширади, индивидуал маданиятини ривожлантиради ва мазкур муҳитнинг маданий анъаналарини такомиллаштиради.

Педагогик жараён ҳисобланган узлуксиз малака ошириш жараёнида ҳамкорликдаги ижодий фаолият кулай психологик муҳитни ташкил этишда муҳим аҳамият касб этади. Бунда вужудга келувчи саволларга ҳамкорликда жавоб излаш, ўзаро таъсир услубларини такомиллаштириш вужудга келади. Унда педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқариш жараёнини лойиҳалаштириш, тадқиқотчилик ва суҳбат услублари мақсадга мувофиқ услублар ҳисобланади. Бундай шароитларда аввалги тажрибалар такомиллашади, иштирокчилар ўз фаолиятини қайта англаши учун кулай шароит вужудга келади, уни кузатиш ёрдамида янги муносабатлар йўналиши белгиланади.

Таълим муассасаларида ташкил этиладиган узлуксиз малака ошириш жараёнининг самарадорлигини таъминлашда қуйидагиларни инобатга олиш зарур:

- мазкур жараён тадқиқий ва таҳлилий йўналишга эга бўлиши;
- замонавий педагогик ва ахборот технологияларидан фойдаланиш;
- ижодий ҳамкорликни таъминловчи рефлексив таълимий муҳитни вужудга келтириш;
- субъект-субъект муносабатларини ривожлантириш; шахсий қонуниятларни такомиллаштириш учун зарурий психологик муҳитни вужудга келтириш; ахборотларнинг янгилиги ва ишончлилигини таъминлаш.

Таълим муассасаларида ташкил этиладиган узлуксиз малака ошириш жараёнини янги амалиёт сифатида, яъни ўқитув-

чиларнинг касбий компетентлигини ривожлантиришга йўналтирилган фаолиятини амалга ошириш мақсадида ташкил этилган ўзаро таъсир тизими, таълимнинг янги мазмуни, рефлексив таълимий муҳитни ташкил этишнинг янги воситалари сифатида кўриб чиқиш зарур.

Ўқитувчилар таълим-тарбия жараёни иштирокчиларининг ҳамкорлигини таъминловчи, уларни психологик ва физиологик жиҳатдан ривожлантириш, маънавий бойитиш ҳамда интеллектуал қобилиятларини янада ривожлантиришга йўналтирилган фаолиятни ташкил этишга асосий эътиборни қаратишлари зарур.

Мазкур заруриятдан келиб чиқиб, касбий компетентлиликнинг куйидаги асосий компонентларини ажратиб кўрсатиш мумкин:

- педагогик мулоҳазаларни ифодаловчи рефлексив кўникмалар;

- педагогик жараёнларда субъектларнинг бўлажак хатти-ҳаракатларини ва ўзаро муносабатларини ҳамда тарбиявий муносабатлар жараёнига тайёргарлигини ҳис этишни ифодаловчи олдиндан кўриш кўникмалари;

- педагогик жараёнларда вужудга келиши мумкин бўлган вазиятларда субъектлар фаоллигини таъминлаш ва фаолиятини мувофиқлаштириш кўникмаси;

- педагогик жараёнларда вужудга келган турли вазиятларнинг қулай таълимий муҳитга салбий таъсир кўрсатишига қарши тура олиш кўникмаси;

- педагогик жараёнларда қулай таълимий муҳитни ва субъектларнинг рефлексив фаолиятини ташкил этиш кўникмаси;

- коммуникатив компетентлилик ҳисобланган, вазиятларга кўра субъектлар билан ҳамкорликда фаолият кўрсатишга ва уларнинг индивидуал психологик хусусиятларига мос ҳолда таъсир кўрсатиш кўникмаси;

- мулоқотга киришиш кўникмаси;

- субъектлар билан ахборот алмашилиш кўникмаси;

- ўзини-ўзи бошқариш ва шахсий ривожлантириш кўникмаси;

- ахборотлар тўплаш, уларни қайта ишлаш ва объектив баҳолаш кўникмаси ва ҳ.к.

Таълим муассасаларида ташкил этиладиган узлуксиз малака ошириш жараёнида ўқитувчиларни нафақат касбий фаолиятга мотивлаштиришни ривожлантириш, балки уларнинг шахсий сифат-

ларини ривожлантириш учун ҳам шарт-шароитлар яратиш зарур. Мазкур жараёнда рефлексив таълимий муҳитни ташкил этиш уларнинг шахсий камол топишига ижодий таъсир кўрсатувчи муҳит сифатида хизмат қилади.

Ўқитувчиларда ўзини-ўзи ривожлантириш жараёни ижтимоий вазиятларнинг ўзгариши билан боғлиқ ҳолда амалга ошади, шунинг учун узлуксиз малака ошириш жараёнида уларда ўзаро таъсир, ўзаро муносабатлар ва ўзаро алоқаларнинг қайта ташкил этилиши, шахсий ривожланиш ҳамда касбий фаолиятга психологик мослашув вужудга келади.

Шунинг учун узлуксиз малака ошириш жараёнида мураккаблиги жиҳатидан турлича бўлган педагогик ва бошқарув йўналишидаги вазифаларни бажариш ва унинг самарадорлигини ошириш йўналишидаги мавзулар бўйича маълумотлар беришда рефлексив таълимий муҳитни шакллантириш ўзига хос аҳамият касб этади.

Рефлексив таълимий муҳит жараёнида субъектлар ўз фаолияти самарадорлиги йўналишидаги эски тасаввурлари билан белгиланган мақсадга эришишда самарали ҳисобланган янги методлар ўртасидаги зиддиятларни англаб етади, мазкур жараёнда ўзи томонидан танланган методларнинг аҳамиятини, уларни амалга ошириш воситалари ва усуллари билан ўз шахсий тушунчалари ўртасидаги боғлиқликни таҳлил қилиш натижасида рефлексив малакалар шаклланади, натижада ўз фаолияти самарадорлигини, маънавий ва маданий тушунчалари, касбий қобилияти, билим, кўникма ва малакалари даражасини ўзи баҳолаш имкониятига эга бўлади.

Таълим муассасаларида ташкил этиладиган узлуксиз малака ошириш жараёнида рефлексив таълимий муҳитни шакллантириш ҳамкорликда фаолият кўрсатиш тажрибалари билан узвий боғлиқ бўлади, яъни бу педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқариш фаолиятини амалга ошириш жараёнида ҳамкорлар ўртасида вужудга ксладиган ўзаро таъсирни ифодалайди.

Ўзаро таъсир натижасида субъект томонидан ўз шахсий хусусиятлари таҳлил қилинади, мазкур жараёнда касбий аҳамиятга эга бўлган шахсий хусусиятлар, маънавий ва маданий тушунчалар қайта шаклланади ва ривожланади. Ўзаро таъсир натижасида субъектлар ўзининг рефлексив фаолиятини, олдинги хатти-ҳара-

катлари, тажрибасини ва таҳлил қилиш кўникмаларини ривожлантиради. Ўзаро таъсир жараёнида иштирок этаётган шахс нафақат ўзини ва шахсий хусусиятларини, балки аниқ ҳолатни, вазиятни ҳам ўзгаришига таъсир кўрсатади, бунда ўзаро таъсир кўрсатувчи субъектларнинг ривожланиши амалга ошади, шунингдек, ўзаро таъсир жараёни ҳам ривожланади.

Таълим муассасаларида ташкил этиладиган узлуксиз малака ошириш жараёнини ташкил этишда ўзаро таъсир жараёнининг аҳамиятини, яъни касбий аҳамиятга эга бўлган шахсий хусусиятларнинг ривожланишида муҳим аҳамият касб этувчи қуйидаги натижаларга эришиш мумкинлигини инобатга олиш зарур:

- касбий компетентлилик даражасини ортиши;
- субъектнинг фаоллиги ва ташаббускорлигининг ривожланиши;
- шахснинг психологик хусусиятларининг ўзгариши; маънавий ва маданий тушунчаларнинг ривожланиши;
- ўзини-ўзи англаш ва ўзини-ўзи баҳолаш кўникмаларининг ривожланиши; ҳамкорликдаги фаолиятни вужудга келиши ва унда ахборотлар алмашинуви натижасида касбий фаолиятга психологик мослашувни вужудга келиши.

Ўқитувчиларнинг касбий фаоллигини ошириш, рефлексив кўникмалар шакллантириш, маънавий ва маданий тушунчаларини ривожлантиришда муҳим аҳамиятга эга бўлган ўзаро таъсирни вужудга келтирувчи шахслараро алоқаларни амалга оширишда илмий-назарий ва амалий аҳамият касб этувчи узлуксиз малака ошириш жараёнларини ташкил этиш зарур.

Узлуксиз малака ошириш жараёнини ташкил этишга рефлексив ёндашувда ўзаро таъсирни ҳамда рефлексив фаолиятни ташкил этиш субъектларнинг мазкур жараёнга қизиқишини ривожлантиради, чунки бунда субъект-субъект муносабатлари шаклланади ва ўзаро таъсир жараёни иштирокчиларининг шахсий ривожланиши амалга ошади.

1.5. ЎҚИТУВЧИЛАРНИНГ КАСБИЙ КОМПЕТЕНТЛИЛИГИНИ РИВОЖЛАНТИРИШДА РАЎБАРЛИК УСЛУБЛАРИ

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантиришда раҳбарлик услублари ва унинг мазмун-моҳияти раҳбар ўзининг бошқарув фаолиятида афзал билган ва асосланган барча усуллар ва ҳаракатининг тактика ва стратегияларидан ташкил топган тизим сифатида қаралади.

Бунда бир томондан стратегиялар билан бошқарув фаолияти мазмуни, бошқа томондан бу тизимнинг ўзи, инсон фаолияти муҳитида турли аҳамиятга эга бўлган ҳаракатлар ва шу қатори профессионал фаолият бошқарув субъектининг ривожланишида ҳамда унинг профессионал мутахассис сифатида шаклланишида муҳим аҳамият касб этади.

Раҳбарлик услуби — бу раҳбарнинг ўқитувчиларга нисбатан таъсир кўрсатиши ва кўзланган мақсадга эришишга ундашида ўқитувчилар билан бўлган ўзаро муносабатлардаги одатий ҳаракатлари бўлиб, куйидагиларга асосан аниқланади:

- қарорлар қабул қилиш жараёнида ўқитувчиларнинг иштирок этиш даражаси;
- ўқитувчиларнинг маълумотлар ва ахборотлар билан таъминланиши;
- раҳбар томонидан қўлланилаётган иш услублари, яъни, у ёки бу масалани ҳал қилишда унинг ўзига хос ёндашиши.

Кўпчилик мутахассислар раҳбарлик услубларини таснифлашида мазкур жараённинг бош мезони ва ташкилий тамойили сифатида яккабошчилик билан коллегиялик нисбатининг устуворлигига эътибор беришади. Шундан келиб чиқиб, раҳбарнинг бошқарув фаолияти асосий услубларининг мазмун ва моҳиятига тўхталиб ўтамиз.

1. Авторитар (директив) услубда раҳбар ўз иродасини қўл остидагиларга маъмурий куч воситасида ўтказишга интилади, яъни мажбурлаш, кўрқитиш, рағбатлантириш ва бошқа чоратadbирлардан фойдаланади. Бу хил бошқарувчилик бевосита буйруқ ва фармойишлар беришга асосланиб, бошликка сўзсиз бўйсунишни тақозо қилади. Жамoa аъзоларининг бевосита мулоқотда бўлишини чегаралаб қўяди. Ўзининг ноўрин ҳаракатларини танқид

қилинишига чидай олмайди. Бундай вазиятда ходимларнинг меҳнат жараёнига муносабатлари, айрим шахснинг манфаатлари психологик жиҳатдан эътиборга олинмайди. У ўз ходимларига ишонмайди, барча мавжуд ахборотларни ўзи орқали ўтказишга ҳаракат қилади.

Бу “ажратиб ташла ва ҳукмронлик қил” тамойилига асосланган шафқатсизларча услубдир. Бундай услуб гарчи бирмунча самарали бўлса ҳам, аслида, жамоада муҳолифлик, норозилик кайфиятини шакллантиради. Бундай услуб таъсирида инсон ўз меҳнатида қониқмайди, унинг натижаларидан бегоналашиб қолади, меҳнат унумдорлиги пасаяди, иш сифати ёмонлашади, расмиятчилик авж олади, таъқиб, чақимчилик, гуруҳбозлик каби иллатларнинг кучайишига яққаҳоқимликка интилиш сабаб бўлади. Автократ раҳбар жамоадаги муносабатларни издан чиқаради, жамоанинг меҳнат унумдорлиги тушиб кетишига олиб келади. Бунда мазкур услубнинг турли хил шакли ва усуллари вужудга келади:

а) мутлоқ - диктаторлик шаклида - раҳбарнинг қарор қабул қилишида ўқитувчилар иштирок этмайди ва у муттасил буйруқ беришга, мажбурлаш, қўрқитиш орқали ходимларни ўз истакларига сўзсиз бўйсундиришга интилади;

б) автократик усул – яққаҳоқимлик тушунчасини билдиради, яъни ҳукмронликни амалга оширувчи раҳбарнинг ихтиёрида қонғимқоният ва ваколатлар бўлишини кўзда тутиб, бу маъмурий буйруқбозликка асосланган бошқарувнинг бюрократик тури; бунда раҳбар лавозимларга кўра бўйсунтириш тартибини норасмий белгилайди; раҳбар ва ходимлар аниқ бир ўрнатилган қоидалар тизимига бўйсунадилар;

в) патриархал ёки матриархал шаклида раҳбар “оила бошлиғи” мавқеидан фойдаланиш ёрдамида қарорлар қабул қилади, қўл остидагиларнинг фаолияти учун жавобгарликни ўз зиммасига тўлиқ олган ҳолда қабул қилган қарорларини тушунтиради ва буйруқ беради; ходимлар унга нисбатан жуда катта ишонч билдиришади ва шунга асосан бўйсунтиришади;

г) илтифотли – харизматик шакли, бунда раҳбар шахснинг ўзига хос тақдирланмас донолик, хайрихоҳлик, қаҳрамонлик, мардлик каби хусусиятларига асосланган юқори даражадаги мавқеидан фойдаланади; ходимлар унинг хатти-ҳаракатларини, мақсадлари йўналишини ўзаро муносабатлар жараёнида кузатиша-

ди, шунингдек, унинг ижобий сифатларига, ички дунёқарашига ҳурмат билан қарашади.

2. Либерал (эркин иш юритиш) услуби раҳбарнинг ўз қарорларини тавсиялар кўринишида бериши, ходимларнинг ишига камроқ аралашishi билан тавсифланади. Бунда раҳбар воситачи сифатида фаолият кўрсатади, ходимларига кенг доирада мустақиллик, тўла эркинлик бериш билан бир қаторда уларнинг ҳаракатларига кам эътибор беради ва назоратни сустилик билан амалга оширади. Либерал-раҳбар турли хил низоларнинг келиб чиқишидан чўчийди, шунинг учун муассаса фаолиятини, асосий ишларни ўз оқимига ташлаб қўяди, шунингдек, ўз зиммасига маъсулият олишни ёқтирмайди. Сунистеъмолликларга бевосита йўл қўймас ва ҳам ўзини билмасликка солади, иродасиз, ташаббуссиз бўлиб, ташқаридан кўрсатиладиган таъсирларга мойиллиги кучли бўлганлиги сабабли юқоридан ёки қуйидан кўрсатилган тазйиқлар уни ҳаракатга келтириши мумкин. Танқидларни қабул қилади, лекин ундан ҳулоса чиқармайди, келишувчанлик асосида фаолият кўрсатади, яъни ходимлар билан ўзаро муносабатларни бузмаслик учун уларнинг барча талабларини бажаради. Қоидага кўра жамоада расмий ёки норасмий гуруҳларни бошқарувчи бир-иккита фаол инсонлар мавжуд бўлади, улар ва айрим вазиятлар (жамоа аъзоларининг ўз ишига ижодий ёндашуви ва ижобий муносабатлари) жамоа фаолиятини мувофиқлаштириб туради.

Мазкур услубда фаолият кўрсатувчи раҳбарда ташаббуснинг йўқлиги ва юқори бошқариш органларининг кўрсатмаларини сўзсиз бажариши ҳамда юқори лавозимдагиларнинг кўрсатмаларига асосан фаолиятни ташкил этиши унинг заиф томонларини, қатъиятсизлиги ва лоқайдлигини, низолардан, вазиятнинг кескинлашувидан чўчишини кўрсатади. Бу ўз ўрнида жамоада тартибсизлик вужудга келишига, ходимларнинг ҳатти-ҳаракати устидан назоратнинг йўқолишига, норасмий гуруҳбозликларни авж олишига ҳамда турли хил масалалар, ҳатто, муассаса ҳаётида муҳим аҳамият касб этувчи масалалар ҳам раҳбарнинг иштирокисиз ҳал этилишига олиб келади.

Бундай раҳбар барча ходимлари билан ҳушмуомала, ўзини ҳаддан ташқари эҳтиёт қилади, бирон-бир ўқитувчи ходим билан ҳам алоқани бузишни истамайди. Қабул қилган қарорлари агар ўқитувчилардан бирортасининг шухратига таҳдид солса, ихтиёрий вазиятда олдин қабул қилган қарорларини бекор қилади.

Юқоридагилардан келиб чиқиб ушбу раҳбарлик услубининг қуйидаги усул ва шакллари ажратиб кўрсатиш мумкин:

а) коммуникацион мойиллик – бунда раҳбар ўзи қарор қабул қилишга қийналади ва шунга асосан ходимларни хабардор қилгандан кейин қарор қабул қилади. Ходимлар турли хил саволларни бериши, ўз фикрларини билдириши мумкин, лекин белгиланган тартиб ва кўрсатмаларга амал қилишади, бу бошқарувнинг маслаҳатли усули бўлиб, ходимлар ўртасида аниқ ахборотлар алмашинуви ҳамда ўтказилган суҳбатлардан кейин раҳбар қарор қабул қилади, шунингдек, қабул қилинадиган қарор тўғрисида ва муаммонинг ижобий ечими бўйича ходимлар томонидан берилган таклифлар асосида қабул қилинган қарорлар улар томонидан бажарилади;

б) ҳамкорликда қабул қилинган қарорлар асосида бошқарув – раҳбар муаммонинг ечимини топиш учун барча ходимларни жалб этади ва бунда муаммони ечиш тартибини ўзи белгилайди, шунингдек, ўзининг барча ҳуқуқлари ва ваколатларини сақлаб қолган ҳолда ходимлар томонидан муаммонинг ечими бўйича қарор қабул қилинишига руҳсат беради.

3. Демократик (коллегиал) услубда раҳбар ўз фаолиятини ўзининг жамоаси аъзоларига таянган ҳолда, жамоа фикрини инобатга олиб амалга оширади. Бошқарув ваколатлари, фаолият учун жавобгарлик ўқитувчилар ўртасида тақсимланади. Ходимларнинг ўзаро муносабатларини рағбатлантириш билан биргаликда уларнинг билдирган фикрига қулоқ солади, улар билан маслаҳатлашади, ижобий томонларини инобатга олиб рағбатлантириб боради.

Бу услуб “бошлиқ”–“тобе” муносабатлари даражасида эмас, балки “инсон-инсон”, “инсон-техника-инсон”, “инсон-китоб-инсон”, “инсон-табиат-инсон”, “инсон-санъат-инсон” каби тарбиявий муносабатлар шаклида бўлишини кўзда тутди ва бунда раҳбар билан ходимларда бир-бирига нисбатан ишонч, ўзаро тушуниш ҳамда жамоада дўстона муносабат, ишчан муҳит вужудга келади. Раҳбар ўзини жамоанинг бир аъзоси сифатида тутди, унинг олдида ҳар бир ходим ўзини эркин ҳис қилади ва турли масалалар юзасидан фикрларини бемалол ифодалайди.

Мазкур услубда фаолият кўрсатувчи раҳбар ташаббускорликни рағбатлантиради, барча билан самимий муносабатда бўлади,

Ўз мавқеи устунлигини билдирмайди, ҳамкорлик учун қулай вазиятни яратади, қўл остидагиларга қарорлар қабул қилишда иштирок этиш имконини беради, улар томонидан билдирилган танқидга тўғри муносабатда бўлади ҳамда турли хил вазиятларни инобатга олган ҳолда ёндашувларни амалга оширади.

Бундай раҳбарлик услубини такомиллаштириш йўналишида қуйидаги бир неча усул ва шаклларни ажратиб кўрсатиш мумкин:

а) инновация орқали бошқарув, бу фаолият йўналишида хилма-хил ташаббуслар ва янгиликларни ўз ичига олувчи, таълимнинг ривожланишига хизмат қилувчи инновацияларни ишлаб чиқиш талабларини белгилайди;

б) мақсад йўналишидаги топшириқлар орқали бошқарув – бу усулдаги бошқарув биринчи ўринда барча бўғинлар бўйича поғонавийлик асосида мақсадга эришиш йўналишида вазифалар белгилайди, маълум бир белгиланган тартиб ва режага ҳамда текширувлар тахлилига, эришилган ютуқларга асосланган ҳолда мақсадга эришиш методлари ва йўллари белгилашда эркинлик беради;

в) ходимларнинг алоқадорлиги орқали бошқарув – мақсадни шакллантириш, шунингдек, уни амалга ошириш ва таъминлаш жараёнида ходимларнинг иштирокини таъминлаш;

г) келишилган мақсад орқали бошқарув – бу бошқарув мақсад йўналишидаги топшириқлар ва ходимларнинг алоқадорлиги орқали бошқарувларнинг ўзаро бириккан шакли бўлиб, эришиш зарур бўлган мақсадларни белгилашда ходимлар иштирок этишади ва жорий мақсадларга эришиш йўналишлари келишилади;

д) тизим орқали бошқарув – муассасанинг кўпгина вертикал ва горизонтал тузилган бошқариш шаклларига эга эканлигидан келиб чиқиб, бошқарув амалга оширилаётган жараёнларни умумий назорат қилишга эътибор қаратади. Муассаса ташқи тузилишига кўра очик, динамик, алоҳида комплекс ва бир бутун тизим ҳисобланади. Бу тушунчалар қуйидаги белгиларга асосан фарқланади:

- 1) бошқарув мақсадлари;
- 2) мослаштирилган бошқарув ахбороти;
- 3) назорат стандарти;
- 4) тез ва аниқ қайта алоқа;
- 5) назорат ахбороти (яхлит тизимга киритилган алоҳида аниқланган ахборотлар тизими билан чекли четга чиқишлар тўғриси-

даги ахборот; таълим-тарбия жараёни, эгилувчан ва тизимлаштирилган фикр);

с) натижа мўлжали орқали бошқарув – бунда натижага эришишнинг аниқ йўллари белгилаш биринчи ўринга қўйилади. Бу лойиҳа аниқ режа асосида вазифалар белгилаш, назорат тизими, рағбат ва топшириқларни талаб қилади;

ж) топшириқларни тақсимлаш орқали бошқарув – мустақил ишлаш имконияти, қобилияти, ҳуқуқларига эга бўлган ҳамда масъулиятни ҳис қиладиган ва жавобгарликни ўз зиммасига оладиган ходимлар ва шахслар ўртасида топшириқлар тақсимланиши;

з) муаммони ҳал қилиш қоидалари орқали бошқарув – бунда топшириқларни тақсимлаш билан биргаликда турли хил масалаларни ҳал этиш усуллари, умумий мақсадга эришиш йўналишларини ўз ичига олади;

и) мотивлаштириш орқали бошқарув – ходимларнинг индивидуал талабларига, эҳтиёжларига мос келадиган рағбатларни ташкил этиш орқали бошқаришни кўзда тутди;

к) мувофиқлаштириш орқали бошқарув – муассаса фаолиятининг турли бўғинлари билан келишувлар асосида низоларнинг келиб чиқишини камайтириш;

л) жараёни ўзлаштириш орқали бошқарувда раҳбарнинг ҳаракатлари аниқ бевосита таъсир кўрсатиш ва назорат қилиши орқали ажралиб туради;

м) шахсий ривожланиш орқали бошқарув – бу бошқарув турида шахснинг ривожланишига алоҳида аҳамият берилади, раҳбар ва ходимларнинг ўз устида ишлаши, шуғулланиши фаолиятни юқори даражада ташкил этишга хизмат қилади.

Раҳбарнинг услуби – раҳбар ўз фаолиятида инсонлар билан қўллаётган ўзига хос фаолият усуллари тизимидир. Раҳбарлик услуби қарорлар тайёрлаш, уларни қабул қилиш ва амалга ошириш жараёнида хатти-ҳаракатлари, мулоқоти, сўзлаш эркинлигининг берилиши, бошқа инсонларни эшитишда вужудга келади.

Раҳбарлик услублари бошқарув фаолиятининг энг зарур ва асосий ташкил этувчи унсури ҳисобланади ва раҳбар шахсининг индивидуал хусусиятларига боғлиқ бўлади. Келтирилган услублардан бирортаси ҳам ихтиёрий шароитларда қўлланилишига, универсалликка даъвогар бўла олмайди. Шунинг учун раҳбарнинг муҳим сифатларидан бири турли хил услублардан фойдалана

олиши, турли хил вазиятлардан, шароитдан келиб чикиб уларни қўллай олиши ҳисобланади. Раҳбарлар у ёки бу услубни танлашда аниқланган қатор омилларни ҳисобга олиши зарур.

1. Вазият (стресс, тинч аниқланмаган). Масалан, вақт зик вазиятларда авторитар услуб ўзини оқлайди.

2. Топширик (аниқ тузилишга қўра). Мураккаб топширикларни бажаришда экспертларни жалб этиш, давра суҳбатлари ташкил этиш керак ва бунда демократик (коллегиал) услуб зарур.

3. Гуруҳ (унинг аъзоларининг жинси, ёши, барқарорлиги). Топширикларнинг бажарилишига кизикувчи, ўзаро иноқ жамоа учун демократик ёки (ижодий жамоада, топширикларни бажаришда ижодий ёндашувда) либерал услубни танлаш мақсадга мувофиқ бўлади.

Кейинги вақтларда турли хил тизимларни бошқаришда “инсон омилига” кўпроқ эътибор қаратилмоқда.

Ўз ўрнида эътиборга олиш зарур, бошқарувда раҳбарлик услублари нафақат ташкилотнинг ривожланишига қўра аниқланади, балки бошқа кўпгина омиллар ҳам мавжуд бўлиб, улардан қуйидагиларни алоҳида ажратиб кўрсатиш мумкин:

1. Бошқариладиган ташкилотнинг тури ва ўзига хос хусусиятлари. Масалан, ҳарбий, педагогик, ишлаб чиқариш ва илмий тадқиқот жамоалари турли хил раҳбарлик услубларини талаб қилади. Илмий тадқиқот жамоасида самарали бўлган услуб, ҳарбий жамоада самарасиз бўлиши ва аксинча бўлиши мумкин.

2. Топшириқлар, бевосита ташкилотнинг тез ва навбатсиз бажариши зарур бўлган топшириқлар раҳбарлик услубларини тез-тез алмаштириб туришни талаб этади, булар одатий, навбатдаги топшириқлардан фарқ қилади.

3. Топшириқларни бажариш шароитлари, ташкилот олдида турган, топшириқларни бажариш учун мавжуд қулай, ноқулай ва оғир шароитлар ўзига мос раҳбарлик услубларининг аҳамиятини белгилайди.

4. Фаолият воситаси ва усуллари (индивидуал, жуфтлик ёки гуруҳлар) ҳам раҳбарлик услубларини аниқлайди.

Бошқарув фаолиятининг услубларини шакллантириш маълум даражада раҳбарнинг яшаш ва меҳнат қилиш шароитларига асосланади (мамлакатдаги ижтимоий-иқтисодий вазиятлар, бошқарув фаолияти муҳити ва ҳ.к.) ва бошқарув субъектининг ҳаракатларига

тизим орқали таъсир кўрсатган ҳолда унинг индивидуал услубларини ривожлантиради.

Бошқарув фаолиятининг самарали услубларини шакллантиришда раҳбарнинг шахсий хусусиятлари, унинг маълумоти, касбий малакаси, ёши, соғлигининг ҳолати муҳим аҳамият касб этади. Бунда муҳим аҳамиятга эга бўлган ўзаро боғлиқликлар мавжуд:

- бошқарув фаолиятининг услубий хусусиятлари билан раҳбарнинг бошқарув фаолиятининг асосини ташкил этувчи тушунчаларнинг компонентлари, унинг бошқарув фаолиятининг субъектив модели, ходимларнинг шахсий хусусиятлари, самарали бошқарув моделлари ўртасидаги боғлиқлик;

- самарали бошқарув фаолиятининг субъектив модели билан бошқарувнинг мақсади ва вазифаларини раҳбарларнинг тушуниши, уларнинг бошқарув фаолияти ҳолатларини ўзгартиришга таъсир кўрсатувчи муҳитнинг ўзаро боғлиқлиги;

- раҳбар шахсининг индивидуал-психологик хусусиятлари билан бошқарув фаолиятининг субъектив модели, бошқарув вазиятларини белгилаш, раҳбар амалга ошираётган бошқарув услублари ўртасидаги боғлиқлик.

Умумий ҳолатда бошқарув фаолиятининг услуби кўп даражали асосларни қамраб олувчи мураккаб тизим ҳисобланади. Раҳбарлик услубларининг замонавий тез ўзгарувчан шароитларда ўзгариши жамиятда ижтимоий-иқтисодий шароитларнинг ўзгариши билан, шунингдек, раҳбарнинг шахсий хусусиятларининг ёшига боғлиқ ҳолда ўзгариши, профессионал бошқарув фаолияти кўникма ва малакалари, ривожланишининг ижтимоий вазияти, оилавий ҳолати, маълумоти ва бошқа сабаблар билан белгиланади.

1.6. ЎҚИТУВЧИЛАРНИНГ КАСБИЙ КОМПЕТЕНТЛИЛИГИНИ РИВОЖЛАНТИРИШДА ТАЪЛИМ МУАССАСАСИ ПСИХОЛОГЛАРИНИНГ ВАЗИФАЛАРИ

Ихтиёрий психологик хусусиятларга эга бўлган инсонларнинг ҳулқ-атвори ҳамма вақт объектив оламнинг таъсирига боғлиқдир. Одам ташқи оламни акс эттирар экан, у табиат ва жамиятнинг тараққиёт қонуनларини билибгина қолмай, балки ўзининг моддий ва руҳий эҳтиёжларини яхшироқ қондириш учун ташқи оламни мо-

слаштириб, уларга маълум даражада таъсир кўрсатади.

Инсон ва жамият ўртасидаги боғланишларга тегишли, инсоннинг ташқи олами ва ўз-ўзини англаб етишига тааллуқли ҳодисалар психик ҳодисалар деб келинган, улар ўз навбатида учта йўналишдаги воқеа-ҳодисаларни ўз ичига олади:

1) психик ҳолатлар — кишининг турли вазиятдаги турлича ҳолати, чарчаганлик, тетиклик, уйқу ва уйғоқ ҳолати, хотиржамлик ёки ҳаяжонланиш, енгилтаклик ва ҳ.к.;

2) психик жараёнлар — ўз навбатида билиш жараёнларини, иродавий-ҳиссий жараёнларни ўз ичига олади;

3) психик хусусиятлар — шахснинг индивидуал хусусиятлари.

Ижтимоий ҳаёт эҳтиёжлари қадим замонлардан буён кишини теvarак-атрофидаги инсонларининг психологик хусусиятларини фарқлай билиш ва уларни ўз хатти-ҳаракатларида ҳисобга олишга мажбур этиб келган. Инсоннинг барча ҳаёти ва фаолияти жараёнида унинг психикасини ўрганиш ва бошқариш психологиянинг амалий вазифаси ҳисобланади.

Таълим муассасасида турли йўналишларда, турли хил касб эгалари фаолият кўрсатишини, шунингдек, турли ёшдаги ва психологик ривожланиши турлича бўлган болалар ҳамда мактабгача ёшдаги болалар гуруҳлари ҳамда турли хил индивидуал психологик хусусиятларга эга бўлган шахсларнинг фаолият кўрсатишини инobatта олган ҳолда айтиш мумкинки, ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантиришда таълим муассасаларининг барча раҳбарлари психология фанларининг бошқарув жараёнидаги аҳамиятини ҳис этишлари, психологиянинг асосий тушунчаларининг мазмун-моҳиятини билиши ва улардан ўз бошқарув фаолиятларида самарали фойдаланишлари билан бир қаторда, таълим муассасаси психологлари хизматидан оқилона фойдалана олишлари ҳамда уларга ҳам назарий ва ҳам амалий ёрдам кўрсатиб боришлари зарур.

Таълим муассасаси психологи ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантиришда ёш ўқитувчиларнинг таълим муассасаси шаронтига психологик мослашувни тезлаштириш, касбий қизиқишлари ва мойиллигини аниқлаш, индивидуал психологик хусусиятларини ўрганиш мақсадларида танишув тестлари, савол-жавоблар, ишбилармон ўйинлар, семинар-тренинг, давра суҳбатлари, учрашувлар каби қатор тадбирларини ташкил этиши

мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Таълим муассасаси психологи таълим муассасасида педагогик жараёнларни замонавий талаблар асосида ташкил этиш, таълим-тарбия жараёни иштирокчиларининг фаоллигини ошириш, уларнинг ўз фаолиятидан қониқиш ҳосил қилиш, касбий қизиқишларини ривожлантириш, шунингдек, педагог-ҳодимларнинг меҳнатини илмий асосда ташкил этиш, уларга зарурий ва старли шарт-шароитларни яратиш йўналишида ҳалақит бераётган сунъий тўсик ва муаммоларни аниқлаш ҳамда уларни бартараф этиш йўналишларида таклифлар тайёрлаш билан бир қаторда, мазкур муаммоларни ҳал этиш йўналишида ҳамкорликдаги фаолиятни ташкил этишга қўмаклашади.

Психолог ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантириш ва такомиллаштиришда таълим муассасаси маъмурияти билан ўқитувчиларнинг ҳамкорликдаги фаолиятини ташкил этишда ўзига хос ўрин эгаллаб, ўқитувчиларнинг қобиляти, иш фаолиятига ва касбига бўлган қизиқиши, улардаги ижобий ва салбий ҳислатларни келтириб чиқарувчи сабабларни аниқлаш ва болага таъсир этишнинг энг мақбул йўналишларини белгилаш каби вазифаларни амалга оширади.

У болалар ва ўсмирлар психологияси, умумий психология, ижтимоий психология ва педагогика фанлари бўйича мавжуд илмий-назарий билимларни бевосита амалиётга татбиқ этади ҳамда ўқитувчиларнинг психик тараққиёти ва касбий компетентлилигини ривожланишини белгиловчи шарт-шароитларни яратади.

Таълим муассасаси психологи ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантиришда ўқитувчиларга ва жамоа аъзоларига психологик таъсир кўрсатувчи шахслар ўртасида ўзига хос ўринни эгаллайди, шунинг учун у таълим муассасасидаги мавжуд муносабатларни, ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожланишига таъсир кўрсатувчи омилларнинг моҳиятини чуқур ўрганади, таҳлил қилади ҳамда керакли хулосалар чиқаради, жумладан, ўқитувчи руҳиятига бевосита таъсир кўрсатувчи таълим муассасаси жамоасининг фаолиятини, яъни ўқитувчилар билан таълим муассасаси ҳамда ўқувчилар ўртасидаги муносабатларни ўрганади, йўл қўйилаётган камчиликларни таҳлил қилади ва олинган натижалар асосида таълим муассасасида психопрофилактик ҳамда психоконсультатив ишларни амалга оширади.

Ёш ўқитувчиларнинг психологик хусусиятларини, таълим муассасасининг шароитларини ҳисобга олган ҳолда таълим-тарбия ишлари бўйича тадбирларни режалаштиришда қатнашади, таълим-тарбия жараёнини такомиллаштириш бўйича таклифлар киритади. Психологик муаммолар юзасидан педагоглар, тарбиячилар ва ота-оналарга маслаҳатлар бериб боради.

Таълим муассасаси психологи функционал вазифаларининг асосий йўналишларидан яна бири назорат-ташхис фаолияти бўлиб, ўқитувчилар, ота-оналар ва ўқувчилар ўртасидаги бевосита ўзаро таъсир жараёнини кузатади, барча учун зарур ва қулай бўлган руҳий муҳитни вужудга келтириш, тарбиявий муносабатларни шакллантириш ва улардан самарали фойдаланиш учун зарурий шарт-шароитларни яратади.

Бизнинг фикримизча, таълим муассасалари раҳбарлари томонидан ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш йўналишидаги ўз функционал вазифаларини самарали амалга оширишлари учун уларда масъулият ҳиссини шакллантириш, инновацион жараёнларни ташкил этишга ва уларнинг натижаларига қизиқиш уйғотиш, ўз меҳнат фаолиятлари натижаларидан тенг манфаатдор бўлиш ва қониқиш ҳосил қилишлари учун шарт-шароитлар яратиш, ҳамкорликдаги фаолиятни ташкил этиш, инновацион жараёнларни ташкил этиш орқали таълим муассасаси фаолиятини такомиллаштиришда, турли хил масалалар юзасидан, турли даражадаги, мақсади, вазифаси ва мазмунига кўра бир-биридан фарқ қилувчи қарорлар қабул қилишда барча ходимлар иштирокини таъминлаш, мақсадга эришиш йўналишидаги масалаларни ва муаммоли вазиятни ҳал қилишда таълим муассасаси психологи муҳим аҳамият касб этади.

Педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқаришда ўзига хос аҳамият касб этувчи ахборот-таҳлил, мақсадли-мотивлаштириш, олдиндан кўриш-режалаштириш, ташкилий-ижрочилик, назорат-ташхис ва тартибга солиш-мувофиқлаштириш функцияларининг мазмун-моҳиятига эътибор қаратадиган бўлсак, психологларнинг ўз функционал вазифаларини бажаришида мазкур функцияларнинг амалга оширилиши кузатилади.

Ахборот-таҳлил функциясининг асосий вазифаси педагогик жараёнлар тўғрисида узлуқсиз равишда ахборотлар тўплаш ва уларни чуқур ўрганиш ҳамда объектив баҳолашдан иборат бўлиб,

мазкур ахборотлар психологлар учун ҳам зарур ҳисобланади. Чунки улар таълим муассасасидаги мавжуд шарт-шароитлар, ўзаро муносабатлар, жамоадаги психологик муҳит ҳамда ўқувчилар, педагог ходимларнинг кизиқиши, мойиллиги, индивидуал психологик хусусиятлари, қобилиятлари ва имкониятлари, шунингдек, оилавий шарт-шароити ва фаолиятлари тўғрисида ахборотлар тўплаш ва таҳлил қилиш асосида ўз фаолиятларини ташкил этиш ва такомиллаштиришни режалаштиради ва амалга ошириш йўл-йўриқларини белгилайди. Мазкур жараёнда ахборотларнинг янгилиги ва ишончилиги ўзига хос аҳамият касб этади.

Мақсадли-мотивлаштириш функцияси белгиланган мақсадга эришиш йўналишида бошқарув субъектларида қизиқишлар уйғотишга йўналтирилган тадбирларни ташкил этишни назарда тутати. Таълим муассасаси олдида қўйилган мақсад умумий ҳисобланиб, педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқариш фаолиятини лойиҳалаштириш жараёнида психологларнинг функционал вазифалари йўналиши, жамоадаги шароит ва вазиятлар инобатга олинган ҳолда топшириқлар бўйича тақсимланади.

Мақсадга самарали эришишнинг асосий шартларидан бири мақсадни белгилаш талабларига риоя қилиш, яъни вертикал ва горизонтал бўйича келишилган турли хил топшириқлар йўналишида тақсимланишида мақсадларнинг бирлиги сақланиши ҳамда субъектлар қизиқишини шакллантириш бўлиб, бунда психологлар томонидан ўз функционал вазифалари йўналишида мақсадлар олдиндан белгиланади ва аниқ шакллантирилади, мазкур мақсадлар бажарувчилар томонидан қулай қабул қилиниши учун мақсадни белгилаш жараёнига уларни жалб этилиб, эришиш зарур бўлган натижалар олдиндан тушунтирилади, мақсадлар таҳлил қилиниб ва бажарилиш муддати белгиланади, мазкур жараёнда психологлар мақсадли-мотивлаштириш функциясини амалга оширадilar.

Юқорида келтирилган функцияларнинг мақсади, вазифаси ва мазмун-моҳиятидан келиб чиқиб айтиш мумкинки, таълим муассасаси психологлари:

- таълим муассасаси педагог ходимлари, ота-оналар ва ўқувчилар ўртасидаги бевосита ўзаро таъсир жараёнини кузатиш;

- барча учун зарур ва қулай бўлган психологик муҳитни вужудга келтириш, тарбиявий муносабатларни шакллантириш ва улардан самарали фойдаланиш;

- таълим-тарбия жараёнини давлат таълим стандартларига мос равишда, илмий асосда ташкил этилишини ҳамда ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожланишини назорат қилиш;

- таълим муассасасидаги мавжуд муносабатларни, ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантиришга ва ўқувчиларнинг психик тараққиётига таъсир кўрсатувчи омилларни ўрганиш ва таҳлил қилиш;

- ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантиришга бевосита таъсир кўрсатувчи жамоа аъзолари фаолиятини, яъни ўқитувчилар билан раҳбарлар, ўқитувчилар билан ўқувчилар, ота-оналар билан таълим муассасаси ҳамда ўқувчилар ўртасидаги муносабатларни ўрганиш ва таҳлил қилиш;

- таълим муассасасида мавжуд зиддиятларни ҳамда йўл қўйилмаётган камчиликларни аниқлаш ва таҳлил қилиш;

- ўқитувчиларнинг ўз касбий компетентлилигини ривожлантиришга бўлган қизиқиши, улардаги ижобий ва салбий хислатларни келтириб чиқарувчи сабабларни аниқлаш ҳамда уларга таъсир кўрсатишнинг энг мақбул йўллари белгилаш;

- ўқитувчиларнинг психологик хусусиятлари тўғрисида ишончли ахборотлар тўплаш, қайта ишлаш ва объектив баҳолаш;

- ўқитувчиларнинг касбий ривожланиш мойиллиги ва динамикасини аниқлаш ҳамда уларнинг ўз устида ишлаш, узлуксиз малака ошириш жараёнларини такомиллаштириш йўналишида тадбирлар ташкил этиш;

- инновацион жараёнларни ташкил этиш ва унинг натижавийлигига иштирокчиларнинг қизиқишларини шакллантириш каби ишларни амалга оширадilar.

1.7. ЎҚИТУВЧИЛАРНИНГ КАСБИЙ КОМПЕТЕНТЛИЛИГИНИ РИВОЖЛАНТИРИШДА БОШҚАРУВНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантиришда бошқарувнинг ўзига хос хусусиятларидан бири таълим муассасасида мажбурий итоаткорлик ўрнида онгли ингизомни шакллантириш, яъни таълим муассасаси раҳбарлари, таълим-тарбия жараёни иштирокчилари ва мутахассислар ўртасида қулай ижобий муҳитни, самарали ўзаро таъсир жараёнини вужудга келтириш,

ташкилий барқарорлик, ўзаро мутаносиблик ва келишувчанлик, тартиблилик ҳамда узлуксиз ривожланишни замонавий талабларга мос равишда таъминлашдан иборат бўлиб, бошқарув фаолиятини такомиллаштириш ва педагогик ходимларнинг фаолиятини мувофиқлаштириш асосида ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантириш жараёнларини илмий асосда ташкил этиш, таълим-тарбия жараёни иштирокчиларини ҳамда барча педагог ходимларнинг фаолиятини мотивлаштириш, ташаббусларни рағбатлантириш, турли педагогик лойиҳаларни ишлаб чиқиш ва таҳлил қилиш учун зарурий шарт-шароитларни яратиш, барча таркибий қисм ва бўлимларнинг фаолиятини мувофиқлаштириш, ижтимоий амалиёт ва таълим эҳтиёжларидан келиб чиққан ҳолда натижаларнинг самарадорлигини таҳлил қилишни ҳамкорликда ташкил этишни назарда тутди.

Таълим муассасаси раҳбарлари бошқарув фаолиятининг асосий вазифаси ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантириш жараёнларини ташкил этишда ижобий натижаларга эришиш учун жамоада зарурий шароитларни яратиш, рақобатбардош мутахассислар тайёрлаш ва яхлит таълим тизимини ривожлантириш ҳисобланади, бунда педагог касбининг ўзига хос хусусиятларини инобатга олиш зарур.

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантиришда бошқарувининг ўзига хос хусусиятлари сифатида қуйидагиларни ажратиб кўрсатиш мумкин:

- таълим муассасаси педагог ходимларининг фаолияти ўзига хос интегрatív тизим эканлиги;

- педагог ходимларнинг назарий билимлари, касбий ва шахсий сифатларини ўзаро боғлиқлиги;

- ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантириш жараёнлари бошқарувчиси ва иштирокчиси сифатида субъект интеграцияси;

- ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантириш жараёнлари компонентларининг ўзаро алоқадорлиги ва боғлиқлиги;

- ўқитувчиларнинг ўз касбий компетентлилигини ривожлантиришнинг ички эҳтиёжлар ва манфаатларга боғлиқлиги, уларни аниқламасдан ривожлантиришнинг йўналишини мажбуран белгилашнинг мумкин эмаслиги;

- ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнида қулай таълимий муҳитни рефлексив фаолиятга боғлиқлиги;

- ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнида тарбиявий муносабатларнинг ўзига хослиги;

- ўқитувчиларнинг ўз касбий компетентлигини ривожлантиришда ўзаро таъсир натижасида вужудга келувчи коммуникатив хусусиятлар;

- ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнида ташқи муҳит ва бошқа тизимлар билан ўзаро таъсир этиш хусусиятларига эга эканлиги;

- ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнида ўзига хос хусусиятлари билан ўқитувчи фаолиятининг модели, уларнинг шахсий хусусиятлари, ўқитишнинг самарали моделлари ўртасидаги боғлиқлик;

- мақсадга эришиш йўналишидаги умумий фаолият самарадорлиги ҳамкорликдаги бошқарувнинг заруриятини белгилаши.

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантиришда бошқарувнинг ўзига хос хусусиятларидан бири бошқарувни таълим-тарбия жараёни илмий асосда ташкил этиш ва унинг натижавийлигини таъминлашга йўналтирилганлигидадир, бу нафақат таълим муассасаси раҳбари бошқарув фаолиятига балки барча ўқитувчи ва ўқувчиларнинг ҳамкорликдаги фаолиятига, яъни ҳамкорликдаги бошқарувни ташкил этишга, раҳбарлар, мутахассислар ва ижрочиларнинг функционал вазифаларини бажарилиш самарадорлигига ҳам боғлиқ ҳисобланади.

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнида ташкил этиш ва бошқаришнинг ўзига хослиги белгиланган мақсадга эришиш йўналишидаги вазифаларни бажаришда муҳим аҳамият касб этувчи ахборот-таҳлил (асосий вазифаси педагогик жараён тўғрисида ахборотлар тўплаш ва уларни чуқур ўрганиш, таҳлил қилиш ҳамда объектив баҳолашдан иборат), мақсадли-мотивлаштириш (мақсадга эришиш йўналишида барча бошқарув субъектларида қизиқишлар уйғотишга йўналтирилган тадбирларни ташкил этишни назарда тутди), олдиндан кўриш-режалаштириш (ташқиллий шакллар, усуллар, таъсир этувчи воситаларни аниқлайди, назоратнинг меъёри ва натижаларини баҳолашга хизмат қилади, шунингдек, педагогик

тизимни ва унинг иштирокчиларининг ҳаракати ва фаолиятини мувофиқлаштириш ва тартибга солишга имконият яратади), ташкилий-ижрочилик (кадрлар танлаш ва жой-жойига қўйиш, ижрочиларнинг ўзаро таъсир этиш тизимини шакллантириш, ахборотлар тўплаш ва уларга ишлов бериш фаолиятлари билан боғлиқ бўлиб, жамоада муҳим ижтимоий муҳитнинг вужудга келишида ўзига хос аҳамият касб этади), назорат-ташхис (режалаштирилган натижа билан ҳақиқий эришилган натижаларни ўзаро солиштириш жараёни бўлиб, у фаолиятнинг муваффақиятини аниқлашга имконият яратади ҳамда педагогик жараённинг барча иштирокчиларининг муваффақиятларини қўллаб-қувватлашни назарда тутди) ва тартибга солиш-мувофиқлаштириш (педагогик тизимнинг ҳолатини зарурий, белгиланган даражада ушлаб туриш, уни янги сифат даражасига кўтариш ва педагогик жараёнда йўл қўйилаётган хатоликларни тузатиш ҳамда педагогик жараён иштирокчиларининг хатти-ҳаракатларини тартибга солиш учун хизмат қилади) функцияларини амалга ошириш жараёнида аниқроқ ифодаланади ҳамда таълим-тарбия жараёнини илмий асосда ташкил этиш, унинг натижавийлигини таъминлаш, таълим муассасаси фаолиятини такомиллаштиришга йўналтирилган бўлади.

П БОБ. ЎҚИТУВЧИЛАРНИНГ КАСБИЙ КОМПЕТЕНТЛИЛИГИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ

2.1. ЎҚИТУВЧИЛАРНИНГ КАСБИЙ КОМПЕТЕНТЛИЛИГИНИ РИВОЖЛАНТИРИШДА ИННОВАЦИЯЛАР

Инновация тушунчаси (лотинча novus – янги) тадқиқотларда ва илмий ишларда XIX асрларда қўлланила бошлаган. Аввал у алоҳида элементларни бир соҳадан бошқа соҳага киритишни ифодалаган. Техникавий янгиликлар киритиш қонуниятларини ўрганиб фирмалар фойда олиш учун “инновацион сиёсатни” бутун бир тизим сифатида ўзлаштиришди. Мазкур фаолият жамият ҳаётининг ихтиёрий бўғинини янгилаш бўйича умумий белгиларга, қонуниятлар, янгилик киритиш механизмига эга.

Инновация тушунчасига берилган бир қанча таърифларнинг таҳлилига кўра, инновациянинг ўзига хос мазмуни ўзгаришларни ташкил этади, инновацион фаолиятнинг асосий функцияси ўзгартиришдан иборат деган хулоса келиб чиқади.

“Инновация” ва “инновацион жараёнлар” иборалари ўзаро яқин ва ўхшаш, лекин бир хил маънони англатмайди. Инновацион жараён инновацияларни вужудга келтириш, амалиётга татбиқ этиш ва оммалаштириш фаолиятлари билан боғлиқ.

Инновацияларнинг илмий-техникавий янгилиги ва амалиётда қўлланилиши унинг зарурий хусусиятларидан ҳисобланади. Шундан келиб чиқиб, инновация натижаларининг инновацион жараён билан биргаликда, ўзаро боғлиқ ҳолда кўриб чиқиш керак. Инновацияларнинг ўзига хос ўзаро боғлиқ бўлган уч хусусияти мавжуд: қўлланилиши, татбиқ этилиши, илмий-техникавий янгилиги.

Амалиётда “янгилик”, “янгилаш”, “янгилик киритиш” тушунчалари кўпинча тенглаштирилади, лекин уларнинг ўртасида баъзи бир фарқлар мавжуд. Янгилик – янги тартиб, янги услуб, янги метод, янги ихтиролар бўлиши мумкин, буни қуйида келтирилган фикрлар тасдиқлайди.

Янгилик киритиш таснифи муаммолари бўйича олиб борилган тадқиқотларни ўрганиш натижаларининг кўрсатишича, янгилик киритишнинг хусусиятларига кўра уларни турли хил асослар би-

лан турлича таснифлаш мумкин, яъни бугунги кунда янгилик киритишнинг тугалланган таснифи мавжуд эмас. Шу билан биргаликда бизнинг тадқиқотларимиз доирасида аниқланган маълумотларга кўра, янгилик киритишни ўрганишда энг аввало, янгиликларни таълим-тарбия жараёнининг қайси бўғинига тегишли эканлигини инобатга олиш мақсадга мувофиқ.

Ўқитувчилар касбий компетентлилиги асосан инновацион жараёнларда ривожланади. Адабиётларда инновация бўйича жуда кўп тушунчалар келтирилган. Масалан, унинг мазмун ва моҳияти, ички тузилишига кўра техникавий, иктисодий, ташкилий, бошқарув ва бошқа инновация турларига ажратилган. Инновациянинг белгилари сифатида, унинг кўлами (глобал ва локал кўлами), ҳаётий даврининг ўлчамлари (бошқичларга ажратиш ва таҳлил қилиш), амалиётга татбиқ этиш жараёни қонуниятлари ажратиб кўрсатилган.

“Инновация” тушунчаси доимо бир хил маънода таърифланмайди, кўп ҳолларда у “янгилик киритиш” тушунчаси сифатида кўриб чиқилади, “инновацион жараён” тушунчаси эса янгилик яратиш ва уларни ўзлаштириш ҳамда таълим муассасаси амалиётида самарали қўллашни ифодалайди. Инновацион жараённинг таркибий тузилишини муаммолар; янгиланишга эҳтиёж; субъектлар; мақсад; вазифалар; мазмун; методлар; натижа ташкил этади.

Ўқитувчилар касбий компетентлилигини ривожлантириш мақсадида инновацион жараёнларни ташкил этиш ҳамда кўзланган натижаларга эришишда, энг аввало, ўқитувчи фаолиятидаги мавжуд муаммоларни ўрганиш ва таҳлил қилиш, мавжуд муаммоларни бартараф этишда бажарилиши зарур бўлган вазифаларни, мақсадни аниқлаш, шунингдек, ўқитувчининг имконияти ва эҳтиёжларидан келиб чиқиб инновацион жараённинг мазмун ва моҳиятини белгилашнинг сифати ва бажарилиш самарадорлиги раҳбарларнинг фаолиятига қай даражада боғлиқ бўлса, ўқитувчилар касбий компетентлилигини ривожлантириш йўналишларида белгиланган мақсадларга кўра юқори натижаларга эришиш уларнинг инновацион фаолияти ҳамда инновацион жараёнларга қизиқишларига шу даражада боғлиқ бўлади.

Таълим муассасаларида ўқитувчилар касбий компетентлилигини ривожлантириш йўналишларида ташкил этиладиган инновацион жараёнларнинг самарали бошқариш, мазкур жараён

Ўқитувчиларнинг қизиқишларини ривожлантириш ҳамда кўзланган натижаларга эришишда инновацион жараёнларни олдиндан лойиҳалаштириш ва бунда инновацияларнинг ўзига хос хусусиятларини инобатга олиш зарур.

Биз ўқитувчилар касбий компетентлигини ривожлантириш йўналишларида ташкил этиладиган инновацион жараёнларни мураккаб, кўп даражали жараён сифатида изоҳлашда қуйидаги бир қатор хусусиятларни инновацияларга хос хусусиятлар деб ҳисоблаймиз: диалектиклик, даврийлик, асосланганлик даражаси, ихтилофлилик, аҳамиятлилиқ, таваккалчилик, раҳбарлик услубларини тавсифлаш қобилияти, вазиятга алоқадорлик, таркибий тузилишга эгаллиги (структуравийлик), инновацион ҳаракатлар стратегиясини шакллантириш имконияти, бошқарувчанлик, ижтимоий мўлжалланганлик, инсонларнинг қизиқиши бўйича табақалаштириш қобилияти, инновацияларни субъект томонидан қабул қилиниши.

Диалектиклик – бу инновацияларнинг ривожланиш жараёни бўлиб, унинг меъёрий асосларини секин-аста, босқичма-босқич янгиланиб бориш жараёни билан тавсифланади. Инновациялар мавжуд урф-одат, анъаналар билан ижодий зиддиятларни вужудга келтиради ва улар асосида амалга оширилади ҳамда ривожлантирилади. Бу тизимнинг узлуксизлиги муассасанинг инновацион ривожланиш кўрсаткичини белгилайди.

Инновациянинг даврийлиги ўқитувчиларда анъанавий таълим бериш йўналишидаги тушунчаларни бугунги кунда муҳим аҳамиятга эга бўлган янги касбий билим ва тушунчалар билан мақсадга мувофиқ ҳолда, секин-аста алмашилиб боришида тасдиқланади. Чунки, мустаҳкам ўрнашиб қолган аввалги тушунчалар, фикрлар, идрок ва ҳулқ-атворнинг бирданига ўзгариши ўқитувчининг касбий аҳамиятга эга бўлган шахсий ҳислатларига салбий таъсир кўрсатиши ва унинг маънавий-ахлоқий, ўзини-ўзи англаш асосларини бузилишига олиб келиши мумкин.

Инновациянинг асосланганлик даражаси ўқитувчиларда янги сифатли ўзгаришларнинг миқдори билан ифодаланади. Ўқитувчилар томонидан қўлланилаётган таълим усулларида инновация қанчалик кўп фарқ қилса, унинг ўзгартириш салоҳияти ва асосланганлик даражаси шунча юқори бўлади.

Инновациянинг ихтилофлиги шундаки, ихтиёрий янгиланиш киритиш ўзига хос хусусиятларга боғлиқ бўлмаган ҳолда ихти-

лофли вазиятлар вужудга келтириши мумкин, чунки инновацион таълим усуллариини ўзлаштиришнинг мураккаблигига боғлиқ ҳолда, таълим муассасасида одат тусига кирган ўзаро таъсир ва муносабатларни ўзгартиради.

Инновациянинг аҳамиятлилиги — бунда инновацион жараён даврида таълим муассасаси раҳбарида ўқитувчиларнинг янгиликларга бўлган муносабатларини объектив баҳолаш имконияти туғилади, жамоада ички муносабатларни ўзгариши, кескинлашуви вужудга келади ва ўз навбатида мазкур жараёнга мос келувчи инновацион таълим лойиҳаларини ишлаб чиқиш имконияти туғилади.

Инновацион таваккалчилик инновациянинг эҳтимоллик хусусиятлари билан боғлиқ бўлади. Натижавийликка ишончсизлик ўқитувчиларда таваккалчилик ва хавотирланиш ҳиссиётларини вужудга келтиради ҳамда татбиқ этиш фаолиятининг натижаларига ўз таъсирини кўрсатади.

Инновациянинг раҳбарлик услубларини тавсифлаш қобилияти, инновацион раҳбарлик услуби инновацион жараённинг натижасига ўқитувчиларнинг шахсий қизиқишларини вужудга келтириши назарда тутади.

Инновациянинг вазиятга алоқадорлиги — инновацияларни амалга ошириш кўп жиҳатдан ўқитувчиларнинг индивидуал хусусиятларига ҳамда ташкилий таълимий муҳитнинг янгиликларни қабул қилиш учун тайёргарлик даражасига боғлиқ бўлади.

Инновацияларнинг структуравийлиги — янгиликлар билан танишиш, баҳолаш, синаш, маъқуллаш ва тўла қабул қилиш инновацияни амалиётга татбиқ этишнинг асосий босқичларини белгилайди.

Инновацияларнинг раҳбарликни инновацион услублари стратегиясини шакллантириш имконияти — инновацион дастурларни амалиётга татбиқ этишнинг самарадорлиги ўқитувчиларнинг қизиқишларига ва улар натижасида инновацион жараёнларга ўқувчиларнинг психологик тайёргарлигини шакллантириш ҳамда тайёргарлик даражасини ривожлантиришига боғлиқ бўлади.

Инновацияларнинг бошқарувчанлиги янгиликларни татбиқ этишда ташкилий вазиятларни ривожлантиришнинг дастурлаштириш имкониятларига боғлиқ бўлади.

Инновацияларнинг ижтимоий мўлжалланганлиги индивидуал мақсадларни ва вазифаларни ташкилий тизимнинг мақсади ва ва-

зифалари билан мувофиқлаштириш асосида ўқитувчиларнинг ўзини-ўзи ривожлантириши, шахсий ривожланиш истикболларини белгилайди.

Инновацияларнинг инсонни қизиқиши бўйича табақалаштириш қобилияти – алоҳида индивид ва гуруҳлар учун инновациянинг турли хил муносабатлари мавжуд. Маълум бир ўқитувчилар томонидан қўшимча имкониятларни олинishi бошқа ўқитувчиларнинг имкониятларини камайишига олиб келади ва бу ўз навбатида янгиликларни қабул қилиш учун аниқ тартиб ўрнатишга ўз таъсирини кўрсатади.

Инновацияларни субъект томонидан қабул қилиниши – ўқитувчи томонидан маълум бир янгиликларни қабул қилиниши мавжуд ҳаракатдаги тизимнинг ўзига хос хусусиятларига қай даражада мос келишига ҳамда имкониятларни шакллантиришда ўқитувчининг ҳолатини яхши ёки ёмон томонга ўзгартиришига боғлиқ бўлади.

Таълим муассасаларида ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантиришга йўналтирилган инновацион жараёнларни ташкил этиш ва бошқаришда фан-техника ютуқларига асосланган бошқарувнинг энг самарали, инновацион методларидан фойдаланишни, бошқарув йўналишида билим, кўникма ва малакаларни, янги шахсий ва касбий сифатларни талаб қилади, бу ўз навбатида стратегик бошқарувнинг заруриятини белгилаб беради. Шундан келиб чиқиб, стратегик бошқарувнинг асосий тушунчаларига тўхталиб ўтамыз.

Стратегик режа таълим муассасасида таълим тизимини ривожлантириш, таълим-тарбия жараёнида кўзланган мақсадларга эришиш – ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш, таълим муассасасида кадрлар салоҳиятини ривожлантириш йўналишида узоқ (беш, ўн йил ва ундан кўпроқ муддатларни ўз ичига олади) муддатларга мўлжалланган вазифаларни ўз ичига олган дастур (истикбол режа) бўлиб, у таълим муассасасининг ҳамда раҳбарларнинг йиллик ва жорий режалари учун асос сифатида хизмат қилади.

Стратегик ражалаштириш – бу ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш мақсадларидан келиб чиқиб амалга ошириш зарур бўлган вазифаларни белгилаш, мазкур вазифаларни амалга ошириш учун бошқарув функциялари, методлари

ҳамда мақсадларини аниқлаш ва амалга ошириш юзасидан стратегик режалар ишлаб чиқиш жараёни бўлиб, бунда мақсад ва вазифаларнинг илмий асосланганлиги, белгиланган муддатларнинг аниқлиги ва объективлиги, ижрочиларнинг билими ва касб маҳорати, ташқи муҳит-таъсири, фан-техника ва технологияларнинг ривожланиши, муассаса имкониятлари, шунингдек, бошқарув стратегияси, яъни стратегияни амалга оширишни бошқариш йўналишлари ўрганилиб таҳлил қилинади.

Бошқарув стратегияси ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантиришда таълим муассасаси фаолиятини такомиллаштириш, ўқитувчилар фаолиятини мувофиқлаштириш, стратегик режа асосида фаолиятни ташкил этиш ва бошқариш йўналишида асосан бошқарувнинг икки турини назарда тутди: стратегик бошқарув, конъюнктуравий бошқарув. Амалий фаолиятда у ёки бу бошқарув йўналишининг устунлиги ташкилий тизимнинг янгилик даражаси кўрсаткичлари билан белгиланади.

Стратегик бошқарув эса таълим муассасасининг стратегик мақсади йўналишида муассаса имкониятларини ўқитувчиларнинг умумий манфаатлари билан мувофиқлаштиришни назарда тутувчи узок муддатга тузилган дастур, режа ва лойиҳалар асосида бошқаришдир. Стратегик бошқарув одатда, мазкур тизимни бошқарув маданиятининг юқори даражасини белгиловчи кенг инновацион дастурларни амалга ошириш имкониятини яратади.

Конъюнктуравий бошқарув – маълум бир даврда муассасанинг иқтисодий ҳолатини тавсифловчи белгилар мажмуаси билан боғлиқ бўлади. Амалий фаолиятда у ёки бу бошқарув йўналишининг устунлиги ташкилий тизимнинг янгилик даражаси кўрсаткичлари билан белгиланади. Конъюнктуравий бошқарув маълум бир даврнинг иқтисодий ҳолатини тавсифловчи белгилар мажмуаси билан боғлиқ бўлса, стратегик бошқарув эса одатда, мазкур тизимни бошқарув маданиятининг юқори даражасини белгиловчи кенг инновацион дастурларни амалга ошириш имкониятини яратади.

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантириб боришда, энг аввало, кўзланган мақсадларга эришишда муассасанинг истиқбол мақсади ва имкониятларини ўқитувчилар манфаати билан уйғунлаштиришни ҳамда таълим муассасасининг фаолиятини замонавий ўзгаришларга мослаштириб бориш, таълим инновацияларини жорий этишни назарда тутувчи узок муддатли бош-

қарув дастурларини бошқарув жараёнига татбиқ этиш зарур. Бу ўз навбатида истиқболни тадқиқ қилиш ва мақсадларга эришишда, ривожланишга таъсир этувчи омилларни олдиндан таҳлил қилиш, ривожлантирувчи бунёдкор ғоялар ва уларни амалга ошириш йўналишида зарурий билим, кўникма ва малакалар талаб қилади.

Таълим муассасаларида инновацион бошқарув жараёнида муассасанинг истиқбол мақсади ва имкониятини ўқитувчиларнинг манфаатлари билан уйғунлаштирувчи узоқ муддатли стратегик режалар асосида стратегик бошқарувнинг амалиётга қўлланиши таълим самарадорлигини оширишда муҳим аҳамият касб этади. Бошқарув жараёнини такомиллаштириш ҳамда кўзланган натижаларга эришишда махсус, функционал, мужассамлаштирилган ва диверсификациялашган стратегияларни қўллаш орқали таълим муассасаси фаолиятининг самарадорлигини ошириш мумкин.

Махсус стратегия – таълим муассасасида таълим жараёни самарадорлигининг пасайиб кетишини, ўқувчиларнинг ўзлаштириш даражаси ДТС талаблари даражасидан тушиб кетмаслигини, шунингдек, тажрибали, билимли, ўз касбининг фидойилари бўлган педагогларнинг таълим муассасасидан кетиб қолишларини олдини олиш мақсадида узоқ муддатга тузилади.

Функционал стратегия таълим-тарбия жараёни иштирокчилари, бўлимлари, жамоавий бошқарув органлари ва маъмурият ҳамда жамоатчилик ташкилотлари вазифаларини амалга ошириш усулларини ўз ичига олган ишчи стратегия ҳисобланади.

Мужассамлаштирилган стратегия таълим-тарбия жараёнини илмий асосда ташкил этишнинг барча йўналишларини қамраб олган ҳамда таълим муассасасининг яхлит фаолиятини ўзида жамлаган, тизимли ёндашувга асосланган фаолиятни амалга ошириш режаларини тасвирлайди.

Диверсификациялашган стратегия – таълим-тарбия жараёнини илмий асосда ташкил этиш, иқтидорли ўқувчиларни аниқлаш ва уларни ўқитишда табақалаштирилган ёндашувларни жорий этиш асосида ўқувчиларнинг ўзлаштириш кўрсаткичларини кўтариш, таълим муассасаси битирувчилари ўртасида рақобатбардош, хорижий тилларни биладиган, билимли, кенг дунёқарашга эга бўлган битирувчилар сонини кўпайтиришга қаратилган вазифаларни амалга ошириш йўллари ифода бўлади.

Замонавий ижтимоий-иқтисодий ривожланишлар ва таълим тизимидаги ислохотлар жараёнида амалга оширилаётган янгилик-

ларга мактаб фаолиятини мувофиқлаштириб боришда таълим муассасаси раҳбарлари жорий режалар билан чекланиб қолмай, ўз муассасалари келажаги ва ривожланишига таъсир қилувчи омилларни ҳисобга олган ҳолда “стратегик” узоқ (беш, ўн йил ва ундан кўпроқ) муддатларга мўлжалланган истиқбол режаларини тузиши ҳамда улар асосида фаолият олиб бориши зарур.

Таълим муассасаларини ривожлантириш ҳамда бошқарув жараёнини такомиллаштиришда муассасанинг ривожланишига таъсир этувчи омиллар, раҳбарлик услублари, бошқарувнинг функция ва методлари, раҳбар ўзининг бошқарув фаолиятида афзал билган ва асосланган барча усуллар стратегик бошқарувнинг тактика ва стратегияларидан ташкил топган тизим сифатида қаралади.

Бунда бир томондан стратегиялар билан бошқарув фаолиятининг мазмуни, бошқа томондан бу тизимнинг ўзи, таълим муассасасида бошқарув фаолиятини такомиллаштиришда, шунингдек, ўқитувчилар фаолиятини мувофиқлаштиришда, ўқитувчиларни ўзини-ўзи ривожлантиришга мотивлаштиришда ва шу қатори уларнинг кўникма ва малакаларининг ривожланишида ҳамда уларнинг компетентли ўқитувчи сифатида шаклланишларида ҳам муҳим аҳамият касб этади.

Таълим тизимини ривожланишининг замонавий босқичи таълим муассасаларининг кадрлар, моддий-техник ва ахборот базаларини янада мустаҳкамлаш, ўқув-тарбия жараёни ва уни бошқаришни янги ўқув-услубий мажмуалар, илғор педагогик технологиялар билан тўлиқ таъминлаш, мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш истиқболларига мувофиқ ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантириш билан муҳим аҳамият касб этади.

2.2. ЎҚИТУВЧИЛАРДА ИННОВАЦИОН ФАОЛИЯТ КЎРСАТИШ КЎНИКМАЛАРИНИ ШАКЛЛАНТИРИШ

Бугунги кунда таълим муассасаси ўқитувчиси узлуксиз инновацион изланишда бўлиши, фикрлаши, вазиятга кўра ўз касбига бўлган муносабатларини ўзгартириши, шунингдек, бошқаларда ҳам инновацион ғояларни шакллантириш асосида фаолият кўрсатиши зарур.

Ўқитувчилар бундай фаолиятга алоҳида тайёргарлик кўриши керак бўлиб, бу ўз навбатида таълим муассасаси раҳбарларининг асосий функцияларидан бири бўлган таълимни ривожлантиришнинг узоқ муддатли стратегик режаларини тузишда асосий эътиборни ўқитувчиларнинг у ёки бу асосда ижодий фаолият юритишлари учун тушунтириш ишларига қаратиши лозим.

Бу ўз навбатида ўқитувчиларнинг касбий қизиқишлари кўламини кенгайтиришга, яъни уларнинг адабиётлар ўқиб ўрганишдан то назарий психологик-педагогик ва фундаментал тадқиқотлар олиб боришига ҳам имкониятлар яратади. Яхши илмий-педагогик тайёргарлик инновацион фаолиятнинг самарадорлигини таъминлайди. Инновацион жараёнларда фаол иштирок этувчи ўқитувчилар мунтазам равишда ўзини-ўзи ривожлантириши ва таълим-тарбия тизими-ни такомиллаштиришининг катализаторига айланади, яъни мазкур жараёнларнинг тезлашишида муҳим аҳамият касб этади.

Бундай ўқитувчилар билан ишлаш, яъни педагогик жамоани ўзига эргаштира оладиган ўқитувчиларнинг фаолиятини ташкил этиш ва мувофиқлаштириш ўзига хос хусусиятларга эга. Шунинг учун таълим муассасаси раҳбарлари янгилик яратиш ва уларни татбиқ этиш, ихтирочилар салоҳиятидан самарали фойдаланиш, уларнинг тажрибасини тарғиб қилиш, оммалаштириш, инновацион фаолиятларининг натижаларини баҳолаш бўйича, айниқса, таълим муассасаси ва педагогик жамоа даражасида зарурий билим, кўникма ва малакаларга эга бўлиши зарур бўлиб, бу уларнинг интегратив маҳоратларини белгилайди.

Интегратив маҳорат – бу умумлаштирилган маҳорат бўлиб, таълим муассасаси раҳбарлари бошқарув фаолиятида ижобий натижаларга эришиш, педагогик жараёнларни ривожлантиришга йўналтирилган таълим муассасаси ички бошқарувининг мақсадини тизимли режалаштириш ва амалга оширишида зарур ҳисобланади.

Мазкур кўникмага эга бўлмасдан мақсадга эришишнинг йўллари, воситалари ва эришиш муддатини аниқ белгилаш мушкул. Педагогика фанининг ва олдинги тажрибаларнинг интегратив асосдаги ҳулосалари ва тавсиялари янги ғояларнинг манбаси ҳисобланади, улар ўз навбатида инновацион жараёнларни бошқариш самарадорлигига ўз таъсирини кўрсатади.

Умумий ҳолда, таълим муассасасида ўқитувчиларнинг инновацион фаолиятини ташкил этишга объектив ва субъектив омил-

лар сабаб бўлади. Об'ектив омилларга давлатнинг янги таълим сиёсати, таълим соҳасидаги фундаментал ва амалий тадқиқотлар, таълим муассасасининг инновацион фаолият йўналишидаги тажрибаларини келтиришимиз мумкин.

Субъектив омилларга ижтимоий-худудий эҳтиёж, таълим муассасаси фаолиятининг ривожланиш жараёни, ўқитувчиларнинг билим, кўникма ва малакалари, илмий салоҳиятининг ривожланиши, таълим муассасаси салоҳиятининг ўсиши, бошқарув хусусиятларининг ўзгариши мисол бўлади.

Таълимга янгича ёндашувларни жорий этиш, биринчи навбатда, таълим мазмунини янгилаш, илғор педагогик технологиялар ва ўқитишнинг замонавий методларини татбиқ этиш, таълим жараёнини илмий асосда ташкил этиш ва уни бошқаришни замонавий ижтимоий-иқтисодий шарт-шароитларнинг талабларига мос ўзгартириш, ўқитувчиларни қайта тайёрлаш ва малакасини оширишнинг илмий-педагогик асосларини яратиш ва такомиллаштириш ҳамда инновацион таълим муассасаларининг барча турларига хос инновацион фаолиятнинг структуравий компонентларига асосланишга боғлиқ.

Таълим муассасаси ўқитувчиларининг инновацион фаолиятини ташкил этишнинг педагогик шартлари сифатида қуйидагиларни келтириш мумкин:

- инновацион фаолиятнинг ўзига хос хусусиятларини акс эттирувчи назарий-педагогик қоидалар мажмуини ишлаб чиқиш;
- назарий-педагогик қоидалар мажмуи инновацион фаолиятнинг асослари билан белгиланиши;
- инновацион фаолиятнинг мақсади, вазифаси, мазмуни ҳамда уни ташкил этиш тамойилларини ўз ичига олиши.

Таълим муассасаси ўқитувчиларини инновацион фаолиятга жалб этувчи омиллар инновацион фаолиятга уларни мотивлаштириш (ундаш) воситалари сифатида хизмат қилади. Ўқитувчиларнинг инновацион фаолиятини ташкил этиш ишлари асосий мақсадга эришишга йўналтирилган бўлади ва шу муносабат билан таълим муассасасида асосий ўзгаришлар вужудга келади. Мазкур мақсадларга эришишда қатор вазифаларни бажариш зарур:

- узлуксиз таълим ҳолатини амалга оширишнинг долзарб эҳтиёжларини ифодаловчи янгиланган технологик ва дастурий-методик махсулотларни яратиш;

- кўпроқ самарали ҳисобланган ўқитиш воситаларини танлаш;
- таълим муассасасининг илмий-тадқиқот салоҳиятини ривожлантириш;

- ўқитувчи ва ўқувчиларнинг ҳамкорлигига асосланган ҳамкорликдаги инновацион фаолиятни ташкил этиш;

- жамиятнинг ижтимоий-иқтисодий эҳтиёжларига мос, билимли ва қобилиятли битирувчилар моделини амалга оширишга асосланиш (таълим мазмунини янгилаш);

- ўқувчиларни касбга йўналтириш жараёнига инновацион ёндашувларни жорий этиш (таълим дастурларини янгилаш), бунда инновацион ёндашувлар қуйидагиларни назарда тутати:

- биринчидан, ўқув дарсликларининг мазмунини турли мафкуралардан тозалаш, рақобатни вужудга келтирувчи фикрлар билан тўлдириш;

- иккинчидан, давлат таълим стандартларига мос равишда, ҳаракатдаги дастурларга янги ривожлантирувчи айрим ўзгартиришларни киритиш;

- учинчидан, ўқув режасининг факультатив ва таълим муассасаси ихтиёридаги соатлар блокларига янги фанларни киритиш.

Инновацион фаолиятни ташкил этишни таъминлашнинг асосий шартлари алоҳида бошқарув жиҳатлари, яъни мазкур фаолиятни ташкил этишга йўналтирилган, янгиланган бошқарув структурасини шакллантириш ҳисобланади.

Инновацион фаолиятни илмий асосда ташкил этиш муносабати билан таълим жараёнига инновацияларни киритишда барқарорлик вужудга келади. Бунда энг муҳими, педагогик жамоанинг инновацион фаолиятга тайёргарлиги ва эҳтиёжларини инобатга олиб янгиликларни танлаш ҳисобланади.

Таълим тизимининг ривожланишини тизимли бошқариш таълим муассасаларининг меъёрий функцияларини бажариш билан, алоҳида инновацион лойиҳаларни бирлаштирувчи, ягона мақсадга қаратилган дастурлар доирасида педагогик жамоа аъзоларини бирлаштиришга йўналтирилади.

Шунингдек, таълим муассасаси равожланишини бошқаришнинг янгиланган структурасини амалиётга татбиқ этиш жараёни қуйидагиларни назарда тутати:

1. Субъект – раҳбар, раҳбар ўринбосарлари, ўқитувчилар ва ўқувчиларнинг ўзини-ўзи бошқариш фаолиятини татбиқ этиш.

2. Татбиқ этиш жараёнининг элементлари инновацион моделининг мустаҳкам ҳаракатланишини қўллаб-қувватловчи чоралар мажмуи сифатида шакл, метод ва воситаларни ўз ичига олади.

Татбиқ этишнинг асосий шакли педагогик тажриба-синов ишлари ҳисобланади ва бунда таҳлил қилиш, натижаларни баҳолаш, ўқитувчи фаолиятининг мазмунини такомиллаштириш, уларнинг алоқалари ва ўзаро муносабатларини, ҳуқуқ ва масъулиятларини белгилаш ишлари амалга оширилади.

Мазкур жараёнда вазифалар тақсимотини таҳлил қилишда тизимдаги ахборотлар оқими, ҳужжатлар айланиши, иш режими, муассаса ҳолати ва таснифий хусусиятлари, лавозимлар бўйича кўрсатмалар ўрганилади, шунингдек, муассаса фаолияти, инновацион жараёнларни амалга оширувчи шахсларнинг функционал вазифалари ва инновацияларни зарур ахборотлар билан таъминловчи ҳужжатлар, низом, тезкор мувофиқлаштириш режалари ва бошқа меъёрий ҳужжатлар аниқланади.

Мазкур йўналишда инновацияларни татбиқ этиш методлари ва воситаларига:

- ўқитувчиларнинг педагогик фаолиятини таҳлил қилиш асосида уларни инновацион фаолиятга ва унинг натижавийлигига ишбилармон ўйинлари орқали ишонтириш;

- ўқитувчиларнинг инновацион жараёнларни ташкил этишга кизиқишини шакллантириш;

- илғор тажрибаларга эга бўлган малакали ўқитувчилар фаолиятини кузатишга йўналтириш;

- ўқитувчиларнинг ўзаро бир-бирини кузатиши ва назорат қилиши учун турли чора-тадбирлар белгилаш;

- устоз-шогирд институтини амалиётга татбиқ этиш;

- инновацион фаолият амалиёти бўйича ахборотлар билан таъминлаш;

- инновацион фаолиятни лойиҳалаштириш ва моделлаштириш йўналишидаги семинарлар, маслаҳатлар;

- инновацион фаолият стратегияларини шакллантиришга кўпроқ тажрибага эга бўлган ўқитувчиларни жалб этиш мисол бўлади.

3. Самарали татбиқ этиш шароитларининг мажмуи. Бу – ташкилий-педагогик ва психологик-педагогик шарт-шароитлар бўлиб, бошқарув структурасининг қулайлиги, бошқарувнинг демократик

хусусиятлари, жамоада ижодий-таълимий муҳитни яратиш, унинг мустақкамлигини кучайтириш, педагогик жараён субъектларининг ўз фаолиятларидан қониқиш ҳосил қилишларини кучайтиришни ўз ичига олади.

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантиришнинг инновацион моделларини татбиқ этиш самарадорлигининг аҳамиятли кўрсаткичлари уларнинг ўқув-методик қўлланма ва кўрсатмалар тайёрлаш, турли хил тадқиқот ишларини бажаришдаги фаоллиги, яъни инновацион фаолият кўрсатиш кўникмаларини шаклланганлигини ифодалайди.

Ўқитувчиларнинг педагогик ва илмий-тадқиқот фаолиятларини фаоллаштириш уларда инновацион фаолият кўрсатиш кўникмаларини шаклланганлигига боғлиқ бўлади. Шундай экан, таълим мазмунига янгиликларни киритиш, таълим жараёнини ташкил этиш ва уни бошқаришда илғор педагогик технологиялар ва инновацион методларни қўллаш, ўқитувчиларнинг илмий-педагогик асосларда малакасини ошириш ва қайта тайёрлашни амалга ошириш билан тавсифланади.

Таълим муассасалари педагог ходимларининг инновацион фаолиятини ташкил этиш ва бошқаришда таълим муассасаси раҳбарларини инновацион фаолиятга ундовчи ва мазкур йўналишдаги иродавий хатти-ҳаракатларини таъминловчи асослар тўртта асосий гуруҳга ажратилади:

- биринчидан, бу янгилик киритиш натижасида вужудга келадиган, ҳурмат-эътибор, ҳокимият, ваколат ва мавқе билан тўғридан-тўғри боғлиқ бўлган шахсий қизиқишлар;

- иккинчидан, ташкилий тизимнинг самарали ривожланишига мос равишда ўзини-ўзи касбий ривожлантиришга интилиш;

- учинчидан, жамоанинг таълимий муҳитда инновацион жараёнларнинг аҳамиятини англаши;

- тўртинчидан, инновацион фаолиятнинг мазмун ва моҳиятини тушуниш ва мантиқан заруриятини қабул қилиш.

Бу жараёнда қуйидаги қатор вазифалар ўқитувчиларда инновацион фаолият кўрсатиш кўникмаларини шакллантириш асосида таълим жараёнини такомиллаштириш, янгиликлар киритишни амалга оширишда таълим муассасаси раҳбарларининг асосий вазифалари ва уларнинг бошқарув фаолиятининг ҳамда педагогик инновациялар самарадорлигининг асосий шартлари ҳисобланади:

- ўқитувчилар учун инновацион фаолият кўрсатишнинг долзарблиги муаммоларни узил-кесил ҳал қилиш ва таълим-тарбия жараёнларининг сифат ва самарадорлигини таъминлашнинг асосий омиллари сифатида белгиланиши;

- танланган инновацион воситаларнинг ўқитувчиларнинг билим, кўникма, малакалари, касбий тажрибаси ва имкониятларига мос келиши;

- инновацияларнинг тўла илмий асосланганлиги;

- инновацион жараёнларнинг аҳамиятлилиги ва тизимлилиги;

- янгилик яратувчи ва ундан фойдаланувчиларнинг шахсий-профессионал хусусиятларини ҳисобга олиш ва инновацияларнинг аҳамиятини англаш, ҳар бир субъектнинг юқори даражадаги масъулияти ҳамда жавобгарлигини ифодалаш;

- инновацион жараёнларда таваккалчиликнинг минимал даражада бўлиши учун етарли шарт-шароитлар яратиш, таваккалчиликнинг даражасини тушуниш ва уларнинг асосланганлигининг зарурияти;

- бошқарув функциялари ва бошқарув механизмларида, таълим жараёнининг мазмунида, педагогик технологияларда, таълим муассасасининг дастури ва концепциясида ўзгартиришлар ҳамда ривожланиш тамойилларининг ўз ифодасини топиши;

- раҳбарларнинг бошқарув фаолияти методологиясининг инновацион жараёнларни бошқариш шартлари ва тамойилларига мос келиши.

Ҳозирги кунда амалга оширилаётган замонавий ижтимоий-иқтисодий ислохотлар бевосита таълим тизимига ўз таъсирини кўрсатади. Таълимни янгилаш ва узвийлигини таъминлаш уни демократлаштиришни, ижтимоийлашуви ва инсонпарварлашувини, бошқарувда маъмурий буйруқбозлик тизимидан воз кечишни, интегратив жараёнларни кучайтириш, таълимнинг ишлаб чиқариш билан алоқасини такомиллаштиришни назарда тутди. Бу жараёнлар ижтимоий-маданий вазиятларнинг объектив ўзгаришлари билан боғлиқ ҳолда мазкур тизимнинг инновацион фаолиятларга бўлган эҳтиёжини белгилайди.

2.3. ЎҚИТУВЧИЛАРНИНГ МАЛАКАСИНИ ОШИРИШНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ

Мустақилликка эришганимиздан сўнг, республикамизда барча соҳалардаги каби кадрлар тайёрлаш, жой-жойига қўйиш ва қайта тайёрлаш муаммоси ҳам кун тартибига қўйилиб, ҳал қилиш йўллари изланмоқда. Замонавий ижтимоий-иқтисодий шарт-шароитларда ўқитувчининг роли ва унинг касбий компетентлигини ривожлантириб бориш муҳим аҳамият касб этади. Шунингдек, ўқитувчи шахси, унинг касбий, маънавий ва маданий ҳамда шахсий сифатлари педагогик жараёнларни ташкил этиш, сифат ва самарадорлигини таъминлаш йўналишидаги масалаларни ҳал этиш ва педагогик жараён иштирокчиларининг уюшқоқлиги, ҳамкорлигини таъминлаш учун асос сифатида хизмат қилади.

Замонавий ўқитувчининг фаолиятида касбий тайёргарлик, яъни унинг профессионаллиги, педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқаришда компетентли бўлиши муҳим аҳамият касб этади. Шундан келиб чиқиб айтиш мумкинки, мунтазам равишда ўзининг касбий билими, кўникма ва малакасини ривожлантириб бориши, тушунчаларини кенгайтириши, фан ва техника ютуқларини, замонавий педагогик, янги ахборот ва коммуникация технологияларини ўзлаштириб бориш учун ўқитувчиларга малака ошириш курслари зарур ҳисобланади.

Ўқитувчилик касбининг ўзига хос хусусиятларидан бири ўқитувчилар ўз билимлари, салоҳияти ва кўникмаларини узлуксиз тўлдириб боришини тақозо этади. Ўқитувчиларнинг малакасини ошириш анъанавий равишда доимо тизим сифатида, яъни ижтимоий тажрибаларни узатиш, ўқитувчиларда янги тушунча ва кўникмаларни шакллантириш, уларни педагогик фаолиятга технологик ва функционал тайёрлаш тизими сифатида кўриб чиқилган.

Аммо, бугунги кунда замонавий ижтимоий-иқтисодий шарт-шароитларда таълим муассасаси фаолиятини қайта ташкил этиш, яъни ўзгартириш таълимнинг устуворлигини таъминлаш, ижтимоийлаштириш, демократлаштириш, инсонпарварлаштириш ҳамда таълимнинг миллий йўналтирилганлигини таъминлаш принципларига асосланган бўлиб, махсус касбий тайёргарлиги бор ва юксак ахлоқий фазилатларга эга бўлган, маънавий бой ҳамда ўз фаолиятида шахслараро муносабатларни, шахс ва социум муно-

сабатларининг уйғунлашувини таъминлай оладиган ўқитувчиларни талаб этади.

Шунинг учун, ўқитувчиларнинг малакасини ошириш жараёни нафақат уларнинг касбий билим ва кўникмаларни ўзлаштирган мутахассис сифатида тайёрлашга, балки катта ёшдаги инсонларнинг психологик хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда, уларнинг ўзини-ўзи касбий ривожлантириши учун зарурий шарт-шароитларни яратишга йўналтирилган бўлиши зарур.

Ўқитувчиларни касбий тайёрлаш – бу қўшимча таълим тизимида субъектларнинг шахсий аҳамият касб этувчи ўзаро таъсир жараёни, яъни нафақат педагогик фаолиятни амалга оширишга ўқитувчиларнинг тайёргарлигини ривожлантириш, балки уларнинг ўзини-ўзи ривожлантириш ва касбий компетентлилик йўналишидаги эҳтиёжларини қондириш жараёни ҳисобланади.

Ўқитувчиларни касбий тайёрлаш жараёнининг мазмунини ўқитувчиларни имкониятнинг борица назарий тушунчалар билан қуроллантириш эмас, балки уларнинг онги, сезгиси ва мустақил фикрлаши орқали дунёқарашини кенгайтиришдан иборат бўлиши зарурлиги ўрганилаётган жараён, яъни ўқитувчиларни касбий тайёрлаш жараёни уларнинг фаолиятининг барча босқичларида ўзларининг касбий тажрибаларини англаш, таҳлил қилиш ва баҳолаш, шунингдек, ўзини-ўзи шахсий ривожлантириш эҳтиёжларини фаоллаштириш ва қўллаб-қувватлашга асосланиш зарурлигини белгилайди. Чунки мазкур жараёнда ўқитувчи шахсининг маънавий бойиши ҳамда ижодий салоҳиятининг ривожланиши учун имконият вужудга келади.

Ўқитувчилар малакасини ошириш йўналишидаги махсус жараён ўқитувчилар учун нафақат маданий функцияларни бажаради, балки юксак даражада яшаш ва ҳаётий муаммоларни муваффақиятли ҳал этиш қобилиятларини шакллантирувчи муҳит вазифасини ҳам бажаради. Мазкур тизимда яратилган шарт-шароитлар улар учун келажакда ўз шахсини ривожлантиришга имконият яратади.

Анъанавий йўналтирилган ўқитувчилар малакасини ошириш тизимида, уларни қайта тайёрлаш ва малакасини оширишда нима-ни ўргатиш ва қандай ўқитиш асосий саволлар ҳисобланган.

Замонавий ўқитувчининг касбий тайёргарлигини ривожлантириш ва педагогик фаолиятга тайёрлаш учун ҳар бир ўқитувчининг малакасини ошириш йўналишидаги вазифа ва мақсадларга

Ўзаро таъсир кўрсатувчи, педагогик таъсир салоҳиятига эга бўлган таълим муассасасининг ҳамда ҳар бир ўқитувчининг муаммоларини қандай ҳал этиш ва улардан қандай фойдаланиш зарур деган саволларга жавоб топиш, яъни малака ошириш жараёни иштирокчилари ҳамда таълим муассасасининг имкониятларини, илмий-методик таъминотини такомиллаштириш муҳим аҳамият касб этади.

Бунинг учун, мазмунан интегратив хусусиятга эга бўлган, таълим менежменти ҳамда бошқарув психологиясининг роли ва аҳамияти кенгрок ёритилган, педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқаришда компетентлилик, инновацион фаолият ва ўқитувчи шахсининг касбий сифатлари йўналишидаги мавзуларни ўз ичига олган ўқув дастурларини ишлаб чиқиш зарур.

Бундай ўқув дастурларини ишлаб чиқишда таълим тизимининг модернизация қилиниши, уни таркибий жиҳатдан қайта қуриш, таълим, фан, техника ва технологиянинг, иқтисодиёт ва маданиятнинг жаҳон миқёсидаги замонавий ютуқларини ҳисобга олган ҳолда, таълим-тарбия жараёни иштирокчиларининг фаолиятларини такомиллаштириш ва ўқув жараёнини ривожлантиришнинг энг асосий шартларидан бири ҳисобланган таълим муассасаси ўқитувчиларининг фаолиятини илмий асосда ташкил этиш, педагогик фаолиятнинг илмийлигини, яъни янгиликларни излаш, ўрганиш ва уларга асосланиш ҳамда илмий асосланган маълумотлардан фойдаланиш, бошқарувнинг педагогик, психологик ва ижтимоий-иқтисодий асосларини ўзлаштириш, шулар қатори таълим жараёнига инновацион ёндашув технологияларини жорий этиш йўналишлари бўйича ўқитувчиларда зарурий билим, кўникма ва малакаларни шакллантириш ва ривожлантиришни инobatга олиш муҳим аҳамият касб этади.

Олиб борилган тадқиқотлар натижаларига асосланиб, ўқитувчилар малакасини ошириш жараёнида уларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш ва такомиллаштиришнинг асосий йўналишлари сифатида қуйидагиларни ажратиб кўрсатиш мумкин:

- мустақил таълим олишга ва малака оширишга ўқитувчиларнинг психологик ва педагогик тайёргарлиги даражасини кўтариш;
- малака ошириш мазмунида педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқаришнинг мақсади ва методлари ҳамда таълим мазмунида психологиянинг ролини кучайтириш;

- ўқитишнинг оддий ахборотлар билан таъминлаш шаклидан фаол шаклига, яъни муаммоли суҳбат услублари ёрдамида ва педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқариш йўналишидаги тушунча ва кўникмаларни шакллантиришга ўтиш;

- ўқитувчининг касбий маҳорати ривожланишининг натижасини уларда ижодий, касбий ва шахсий салоҳиятининг яхлит такомиллашиши сифатида кўриб чиқиш;

- компетентли ўқитувчининг шахсий позициясини таълим-тарбия жараёнининг субъекти сифатида шакллантириш.

Ўқитувчининг малакасини ошириш жараёнларини ташкил этишда компетентли ўқитувчини шахс сифатида умумий ривожланишини, шунингдек, унинг педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқариш фаолиятига тайёргарлик даражасини ҳисобга олиш зарур. Агар ўқитувчида шахс сифатида янгиликларни яратишга ички мослашув ва фикрлаш усуллари шаклланган бўлса, у барча ўзгаришларга ўз муносабатини осон билдиради, уларни тўғри баҳолайди, бошқаради ва ўз касбий соҳасида уларни амалга оширади. Агарда янгиликларни яратишга ички мослашув яхши шаклланмаган бўлса, у шахс сифатида кўпроқ консерватизмга мойил бўлади ва бунда махсус ташкил этилган таълим зарур бўлади.

Компетентли ўқитувчи педагогик жараёнларни ривожлантиришнинг концептуал дастурларини ишлаб чиқиш ва амалиётга татбиқ этишда сермулоҳазали назариётчи, методолог, тадқиқотчи бўлмаса, педагогик жараёндаги ривожланувчи жараёнларни илмий асосда бошқара олмайди.

Малака ошириш курсларида ўқитувчилар малакасини оширишнинг энг асосий мақсади ўқитувчи шахсига ва унинг фаолиятига қўйилаётган ижтимоий-иқтисодий талаблар билан замонавий ижтимоий-иқтисодий шарт-шароитларда ўқитувчи олдида турган, таълимни модернизация қилиш, янгилаш ҳамда таълимни ривожлантириш билан боглиқ бўлган мақсад ва муаммоларни, шунингдек, ўқитувчиларнинг ўз касби ва лавозими йўналишидаги функцияларини бажаришга тайёргарлигини етарли даражада эмаслигини инобатга олган ҳолда замонавий ижтимоий талаблар асосида мавжуд муаммоларни бартараф этишдан иборат.

Бизнинг фикримизча, юқорида санаб ўтилган шахсий сифатларга эришиш учун ўқитувчи таълим жараёнида касбий шаклланишнинг учта босқичини босиб ўтади:

Биринчи босқич. Таълим муассасаси фаолиятига қўйилаётган янги ижтимоий талабларни ҳисобга олган ҳолда ўзининг фаолияти самарадорлигини таҳлил қилиш ва объектив баҳолаш.

Мазкур босқичда ўқитувчи ўзининг фаолиятини таҳлил қилади ва баҳолайди, мақсад ва воситалар, мақсад ва натижалар ўртасидаги зиддиятларни, тушунмовчиликларни ҳамда ўқитувчиликнинг негатив ва позитив томонларини аниқлайди. Бунда фаолиятнинг одатий стереотипларини йўқотиш, янги тушунчалар асосида ўзи ҳақида тасаввур ҳосил қилиш, аввалги эски услублар ёрдамида педагогик фаолиятни амалга ошириш мумкин эмаслигини тушуниб етиш назарда тутилади. Ўқитувчи ўз фаолиятига нисбатан рефлексив муносабатда бўлишга ўтади. Педагогик фаолиятини танқидий таҳлил қилиш асосида ўқитувчининг касбий-шахсий ривожланиш жараёнининг фаоллашиши вужудга келади.

Иккинчи босқич. Касбий компетентлилик йўналишидаги тушунчаларни ва янгиликни англашга нисбатан интилишнинг ўзгариши.

Бу босқичда ўқитувчининг билими, кўникма ва малакаларининг янгиланиши, маънавий ва маданий салоҳиятининг ривожланиши ҳамда ахборотлар алмашинуви амалга ошади. Таълим жараёни доирасида ўқитувчиларда касбий фаолият йўналишидаги тушунчаларнинг ўзгариши, шахсий ўзгаришлар вужудга келади. Ўқитувчи фаолиятининг асосий йўналиши ҳисобланадиган педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқариш бўйича тажрибалари бойийди, касбий тажрибалар тўпланади.

Учинчи босқич. Педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқариш йўналишидаги фаолиятининг шахсий концепциясини ишлаб чиқиш.

Ўқитувчининг педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқариш йўналишидаги фаолиятининг шахсий концепциясини лойиҳалаштириши унинг касбий фаолият йўналишидаги янги тасаввурлари асосида амалга оширилади. Ўқитувчиларнинг малакасини ошириш жараёни, мазкур жараённинг самарадорлигига таъсир кўрсатувчи қатор омиллар орқали ифодаланади. Буларга ўқитувчининг ўз касбининг моҳир устаси бўлиши йўналишидаги мақсади, истак, интилиш, қизиқиш ва бошқа мотивларни мисол қилиш мумкин.

Ўқитувчиларнинг малакасини ошириш жараёнига таъсир кўрсатувчи асосий омиллардан бири улар фаолият кўрсатаётган

таълим муассасасидаги рақобат майдонини тасвирловчи таълимий муҳит, устоз-шогирд муносабатлари ва ўқитувчиларнинг ўзаро таъсир кўрсатиш жараёни ҳисобланади. Бундай рақобат майдонини тасвирловчи таълим-тарбиявий муҳитда, рефлексив жараёнлар давомида ва ўзаро таъсир кўрсатувчи иштирокчиларнинг суҳбати асосида шахснинг ўзини-ўзи ривожлантириш, профессионалнинг ривожланиш жараёнлари вужудга келади, шунингдек, касбий фаолиятнинг аҳамиятини ҳар бир ўқитувчининг муҳим аҳамият касб этувчи мўлжалини англаш ва қайта ташкил этиш амалга ошади. Мазкур омил таълим муассасасидаги муносабатлар, маҳалла, ота-оналар, социум ва жамиятнинг замонавий талаблари таъсири остида бўлади.

Узлуксиз таълим тизимини ривожлантириш ва модернизация қилиш шарт-шароитларида ўқитувчининг ўз устида мунтазам ишлаши, мустақил таълим олиши, узлуксиз малакасини ошириб бориши учун ундаётган таълим-тарбиявий муҳитнинг ижобий ривожланиб боришига ўқитувчининг шахсига ва педагогик фаолиятига қўйилаётган янги талаблар ва меъёрий ҳужжатлар ўз таъсирини кўрсатади. Мазкур таълим-тарбиявий муҳитда вужудга келувчи саволларга жавоб излашга ижодий ёндашувлар рағбатлантирилади, мустақил равишда ўзини-ўзи ривожлантириш йўналишидаги мақсадлар, таълим олишга нисбатан шахсий қизиқишлар шаклланади. Бундай ҳолларда таълим-тарбиявий муҳитда бўлган шахс танловни амалга оширади, индивидуал маданиятини ривожлантиради ва мазкур муҳитнинг маданий анъаналарини тақомиллаштиради.

Ўқитувчининг ўз устида мунтазам ишлаши, мустақил таълим олиши, узлуксиз малакасини ошириб бориши учун ундаётган таълимий муҳитни шаклланишида таълим муассасасидаги ҳамкорликдаги ижодий фаолият жараёни муҳим аҳамият касб этади. Бунинг асосий сабаби таълим муассасасидаги мавжуд муаммоларни бартараф этиш йўналишларида вужудга келувчи саволларга ҳамкорликда жавоб излаш, ўзаро таъсир жараёнларини тақомиллашиб боришида ўз ифодасини топади.

Ўқитувчилар касбий компетентлигини ривожлантириш йўналишида ташкил этиладиган қулай таълимий муҳитда уларнинг мустақил равишда ўз устида ишлаши, ўзини-ўзи ривожлантириши, ўзини-ўзи намоён этиши, мустақил таълим олишига қизиқишини

шакллантириш учун ташкил этиладиган мотивлаштириш жараёнларида мустақил таълим жараёнларини ташкил этишнинг лойиҳалаштириш, тадқиқотчилик ва суҳбат услублари мақсадга мувофиқ услублар ҳисобланади. Бундай шароитларда аввалги тажрибалар такомиллашади, ўқитувчилар ўз фаолиятини таҳлил қилишлари учун шарт-шароитлар яратилади, иштирокчилар томонидан ўз фаолиятини таҳлил қилиш ва объектив баҳолаш амалга оширилади.

Демак, ўқитувчилар касбий компетентлигини ривожлантириш йўналишида ташкил этиладиган қулай таълимий муҳитда уларнинг мустақил таълим олиши учун қизиқиш шакллантириш ва ривожлантиришга ижобий таъсир кўрсатувчи психологик омиллардан бири мотивлаштириш ҳисобланади. Тажрибалардан маълумки, инсон ҳаётида ва касбий ва шахсий жиҳатдан ривожланишида унинг ўзи томонидан мустақил равишда эгалланган тушунчалари муҳим аҳамият касб этади ва бу тушунчалар мустақил таълим жараёнида, яъни янгиликлар ёки зарурий тушунчалар унга бирор бир шахс томонидан анъанавий равишда ўргатилмаганда, рефлексив фаолият жараёнида шаклланиб, ривожланиб боради.

Ўқитувчи қай даражада рефлексив фаолиятга кўпроқ мойил бўлса, унинг ўзини-ўзи ривожлантириш фаолияти ҳам шу даражада тез бойиб, кенгайиб боради ва рефлексив қобилиятлари ҳам шу даражада тез ривожланади. Рефлексив фаолият ўқитувчининг мустақил фаолиятининг асосий компонентларидан бири сифатида касбий аҳамият касб этувчи шахсий сифатларини, унинг ҳаётини кечинмаларини, билими, кўникма ва малакалари ҳамда шахсий тажрибасини ўзи томонидан таҳлил қилиш ва ҳулоса чиқаришга имконият яратади, ўзини-ўзи ривожлантириш жараёнини янги даражага ўтказишга, ўзини-ўзи ўзгартиришга шарт-шароитлар яратади. Натижада унда ўз фаолиятини таҳлил қилиш, ўзини-ўзи ривожлантириш ва ўзини-ўзи намоён этиш йўналишларида муҳим аҳамият касб этувчи қарорларни қабул қилиш, қулай вазиятларни танлаш ва баҳолаш, мақсадни аниқлаш ва белгилаш кўникмалари шаклланади.

Ўқитувчилар касбий компетентлигини ривожлантириш йўналишида ташкил этиладиган таълимий муҳитда уларнинг мустақил таълим олиши учун қизиқиш шакллантириш ва ривожлантиришга ижобий таъсир кўрсатувчи педагогик омиллар мазкур таълимий муҳитда ўқитувчиларни субъект-субъект муносабатларига йўналтирувчи омилларни ўз ичига олади.

Демак, ўқитувчиларнинг малакасини ошириш жараёнида таълим мазмунини, ўқитиш методлари ва воситаларини танлаш ҳамда улардан фойдаланишда юқорида келтирилган педагогик ва психологик омилларни инобатга олиш ўзига хос аҳамият касб этади. Чунки, ўқитувчиларнинг малакасини ошириш жараёнида қўлланиладиган метод ва воситаларни ўқитишнинг замонавий педагогик технологиялари деб аталади ва улар замонавий таълим парадигмасига, инсоннинг индивидуаллигини англаш, шахснинг ўзига хос хусусиятларини ҳурмат қилиш, катта ёшдаги инсонларнинг психологик хусусиятларини билиш ҳамда таълим-тарбия жараёнини ташкил этишда шу жиҳатларнинг барчасини ҳисобга олишга асосланади.

Шундан келиб чиқиб айтиш мумкинки, ўқитиш технологияси изчилликни, лойиҳалашни, ўқитишни барча компонентларининг ўзаро алоқасини ва уларнинг мантиқий изчиллигини назарда тутувчи, ўқув жараёнини структуравий-мантиқий ташкил этиш. Буларга ахборот-технологиялари, ишчан ўйин, суҳбат, тренинг, гуруҳлар бўйича таълим, модулли-дифференциялаштирилган, тадқиқий, ташхис, рефлексив ва бошқа шаклдаги технологиялар ки-ради.

Барча технологиялар ўқитувчиларнинг касбий аҳамият касб этувчи ўзаро таъсир кўрсатишнинг амалга оширишга йўналтиради, ўқитувчиларнинг ўзини-ўзи ривожлантириш ва ўзлигини исботлаш жараёнларининг муҳимлигини исботлайди, шахснинг ўзига хос хусусиятларини инобатга олган ҳолда таълим-тарбия жараёнини лойиҳалаштириш учун имконият яратади.

Мазкур технологиялардан фойдаланадиган ўқитувчилар суҳбат, баҳс-мунозара ташкил этишга тайёр бўлади. Улар тингловчиларга нисбатан позитив муносабатда бўлади, ҳиссиётли, таъсирчан алоқаларни ташкил этиш йўналишидаги коммуникатив кўникмалари ривожланган бўлиб, таълим жараёнида ҳамда таълим жараёнидан ташқари муҳитда ҳам тингловчилар билан ишончли муносабатда бўладилар. Шундай ўқитувчиларда рефлексив қобилиятлар ривожланган бўлиб, индивиднинг рефлексив фаолияти аҳамиятини ижобий баҳолайди.

Ўқитувчиларнинг малакасини ошириш жараёни касбий аҳамият касб этувчи ўзаро таъсирни амалга ошириш йўналишида катта ёшдаги инсонлар билан ишлайдиган ўқитувчиларга алоҳида та-

лаблар белгилайди. Таълим-тарбия жараёни иштирокчилари ўрта-сида ўзаро таъсирни вужудга келтирувчи субъект таълим жараёни иштирокчиларининг ўз мулоҳазалари, шубҳалари, нуқтаи назарлари бўйича фикр алмашиши, ўзини-ўзи ривожлантириш қобилиятларини такомиллаштириши, шахсий имкониятлари даражасини тушуниб етишида муҳим аҳамият касб этади.

Тажрибаларнинг кўрсатишича, ўқитувчиларнинг малакасини ошириш жараёни самарадорлигига таъсир кўрсатувчи асосий педагогик омиллардан бири мазкур жараёни ташкил этишнинг ўзига хослиги ҳисобланади. Малака ошириш жараёни “маълумотли ўқитувчи”дан “компетентли ўқитувчи”га ўтишга, яъни ўз қобилиятини илмий асосларда йўналтирувчи, бошқаларни ҳам илм олишга етаклай оладиган мутахассисни шакллантиришга ва уларда ижобий ўқув мотивларини вужудга келтиришга хизмат қилувчи қулай ижодий таълимий муҳит сифатида ташкил этилиши зарур.

Қулай ижодий таълимий муҳитни шакллантириш муаммоларини фақатгина таълим мазмунини, таълим бериш услубларини қайта ташкил этиш, педагогик фаолиятнинг табиий инсоний табиатига мос таълимий муҳитни ташкил этиш орқали ҳал этиш мумкин. Бундай дастурни ишлаб чиқишда қуйидаги талабларни инобатга олиниши мақсадга мувофиқ:

- тизимли, вазиятли, шахс-фаолият, миллий-худудий, этник, тадқиқий, интегратив, корпоратив ёндашувлар қулай ижодий таълимий муҳит мазмунини ишлаб чиқишнинг методологик асослари сифатида инобатга олиш;

- фанлар аро алоқаларнинг илмий тушунчаларини ва интеграциясини инобатга олувчи ўқув режа ва дастурлар мазмунининг мажмуавий хусусиятларини компетентли ўқитувчи шахсини шакллантиришнинг асоси сифатида кўриб чиқиш;

- ўқитувчилар тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини оширишнинг инновацион моделларини ишлаб чиқиш;

- қулай ижодий таълимий муҳит дастурларини ўқитувчиларнинг ижодкорлигини ривожлантиришга йўналтириш;

- ўқитувчиларнинг эҳтиёжлари, имкониятлари ва амалий фаолияти давомида вужудга келувчи қийинчиликларни инобатга олган ҳолда, қулай ижодий таълимий муҳит жараёнини кўпроқ улар долзарб деб ҳисоблаган муаммоларни ҳал этишнинг инновацион технологияларини ишлаб чиқишга йўналтириш.

Шунингдек, ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини шакллантириш ва ривожлантириш мақсадида ташкил этиладиган малака ошириш жараёнлари самарадорлигини ошириш учун мазкур жараённи ташкил этишда қуйидагиларни инобатта олиш зарур:

- ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини шакллантириш ва ривожлантириш жараёнлари тадқиқий ва таҳлилий йўналишга эга бўлиши зарур;

- замонавий билим, қўникма ва малакалар тизимини ишлаб чиқишда компетентли ўқитувчи шахси моделини ҳисобга олиш зарур;

- таълим жараёнида замонавий педагогик технологиялардан фойдаланишда компетентли ўқитувчи шахсини шакллантириш моделига асосланиш;

- ўзаро ижодий ҳамкорликка асосланган ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини шакллантириш ва ривожлантириш жараёнларида рефлексив таълимий муҳитни вужудга келтириш;

- ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини шакллантириш ва ривожлантириш жараёнларида субъект муносабатларини ривожлантиришга асосланиш;

- ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини шакллантириш ва ривожлантириш жараёнларида компетентли ўқитувчи шахсини шакллантириш имкониятларини такомиллаштириш учун зарурий психологик муҳитни вужудга келтириш;

- ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини шакллантириш ва ривожлантириш жараёнларида ўқитувчилар ўз амалий педагогик фаолиятида дуч келаётган муаммоларни таълим жараёни мазмуни билан уйғунлаштириш;

- ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини шакллантириш ва ривожлантириш жараёнларида ўқитиш методлари ва шакллари, топшириқларни таълим олувчилар томонидан танлаб олиниши учун шарт-шароитлар яратиш;

- ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини шакллантириш ва ривожлантириш жараёнларини ташкил этишда қўпроқ ўзаро ижодий ҳамкорликка асосланган муносабатлар жараёнларини шакллантиришга эришиш.

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини шакллантириш ва ривожлантириш жараёнларини ташкил этишда ўзаро ижодий ҳамкорликка асосланган муносабатлар жараёнларини ташкил

этишда қўлланиладиган янгича ёндашувлар уларни касбий фаолиятга ва узлуксиз малака оширишга психологик мослашувини тезлаштириш ва рефлексияни ривожлантиришга йўналтирилган бўлиши зарур. Факатгина рефлексив таълим жараёнидагина шахсий тушунчаларни ривожлантириш, ўзини-ўзи, ўз фаолиятини ўзи томонидан таҳлил қилиш асосида ўқитувчилар ўз педагогик фаолиятининг аҳамиятини старли даражада тушуниб этиши мумкин.

Ўқитувчилар малакасини ошириш тизимида таълим жараёнида мутахассис тайёрлаш, ўқитувчиларни касбий қуроллантириш амалга оширилмайди, компетентли ўқитувчи шахсини шакллантириш амалга оширилади ва мазкур жараён ўқитувчининг ўзи томонидан бошқарилиши зарур бўлиб, уларнинг касбий компетентлилигини ривожлантириш учун яратилган шароит, уларда касбий компетентлилик компонентларини шакллантиришга хизмат қилади.

Шундай экан, ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини шакллантириш ва ривожлантириш тизимининг асосий компонентларидан бири ҳисобланган ўқитувчилар малакасини ошириш жараёнини янги амалиёт сифатида, яъни ўқитувчининг шахсий-рефлексив фаолиятини амалга ошириш мақсадида ташкил этилган ўзаро таъсир тизими, таълимнинг янги мазмуни, таълимий муҳитни ташкил этишнинг янги воситалари сифатида кўриб чиқиш зарур. Ўқитувчининг мустақил ёндашуви асосида амалга ошириладиган шахсий-рефлексив фаолияти қанчалик кўп кўриб чиқилса, компетентли ўқитувчининг шахсий ва ижодий салоҳиятини ривожланишининг турли-туманлиги шу даражада чуқур ва аниқ ифодаланади.

2.4. ЎҚИТУВЧИЛАРНИНГ МАЛАКАСИНИ ОШИРИШГА АСОСИЙ ЁНДАШУВЛАР

Таълим тизими мазмунини модернизация қилиш ва янгилаш ижтимоий-иқтисодий ва ижтимоий-педагогик шарт-шароитлар билан белгиланади. Шунга асосан ижтимоий ижодкорликнинг зарурияти, шунингдек, ўқитувчиларнинг ўзини-ўзи ривожлантириш йўналишида касбий аҳамиятга эга бўлган шахсий кўникмаларини шакллантириш кун сайин ривожланиб бормоқда. Бу ўз навбатида, ўқитувчининг ўзини-ўзи ривожлантириш ва ўзлигини эркин ис-

ботлаш учун шарт-шароитлар яратишга йўналтирилган жараёнларни ҳамда малака ошириш жараёнлари мазмунини мунтазам ягилаб, такомиллаштириб боришни тақозо этади.

Шунинг учун ўқитувчилар касбий компетентлигини шакллантириш ва ривожлантириш тизимининг асосий компонентларидан бири ҳисобланган малака ошириш жараёнларини ўзаро ижодий ҳамкорликка асосланган рефлексив таълимий муҳит сифатида ўқитувчиларни мустақил таълим олишга, ўзини-ўзи ривожлантиришга ва инновацион фаолият кўрсатишга психологик жиҳатдан мослаштириш, маънавий бойитиш ҳамда касбий билим, кўникма ва малакаларини ҳамда интеллектуал қобилиятларини янада ривожлантиришга йўналтирилган жараён сифатида ташкил этишга асосий эътиборни қаратиш зарур.

Замонавий таълим-тарбия жараёнининг хусусиятлари анъанавий таълимдан ҳар томонлама тубдан фарқ қилади. Яъни, “мени айтганим айтган, деганим деган, нима бўлса ҳам мени айтганим бўлади” каби принциплардан, субъект-объект муносабатларига асосланган анъанавий таълим методларидан воз кечилган замонавий таълим жараёнида инсонпарварлаштириш ва демократлаштириш тамойилларига асосланилади. Шунга асосан таълим муассасаси ўқитувчиларининг билими, кўникма ва малакаси ҳамда касбий тайёргарлигига замонавий шарт-шароитларнинг ўзи қатор талабларни белгиламоқда.

Бугунги кунда “тайёргарлик”, “касбий тайёргарлик”, “компетентлилик” тушунчалари тадқиқотчилар томонидан кенг тадқиқ қилинмоқда. Кўпгина тадқиқотчилар ўқитувчининг тайёргарлиги, касбий тайёргарлиги ва касбий компетентлиги тушунчаларини тенг, яъни бир хил маънога эга деб ҳисоблаган ҳолда, тайёргарлик — бу ўқитувчининг ўз педагогик фаолиятини ташкил эта олиши, яъни меъёрий ҳужжатларга мос равишда фаолиятни ташкил этиш йўналишидаги билими, кўникма ва малакаси, ходимлар билан ишлаш кўникмаларини шаклланганлик даражаси деб белгилайдилар.

Бизнинг фикримизча, касбий тайёргарликни фақатгина касбий аҳамиятга эга бўлган бошқарув технологияларидан фойдалана олиш билан боғлаш тўғри бўлмайди. Мазкур тушунча профессионал фаолиятни амалга оширишга алоҳида ёндашувни тавсифловчи хусусиятларни, интеллектуал қобилиятларни ривожланиш

даражасини белгиловчи, касбий фаолиятни амалга оширишни таъминловчи, ўқитувчининг касбий аҳамият касб этувчи шахсий сифатларини ўз ичига олади.

Касбий тайёргарлик – бу ўқитувчининг касбий аҳамият касб этувчи шахсий сифатларини шаклланганлиги, яъни педагогик жамоага тез киришиб кета олиши, психологик мослашуви, касбий аҳамиятга эга бўлган турли масалаларни муваффақиятли ҳал этиш ҳамда жамоа билан ижобий муносабатларни тез ривожлантира олиши.

Касбий компетентлилик – бу ўқитувчининг маънавий дунё-караши, психологик-педагогик ва ташкилий-технологик салоҳияти, яъни унинг касбий имкониятлари салоҳиятини тасвирлайди. Мазкур салоҳиятни педагогик жараёнларнинг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда ўқитувчи фаолияти жараёнининг ҳолати ва самарадорлиги орқали аниқлаш мумкин бўлади.

Демак, касбий компетентлиликнинг қуйидаги компонентларини ажратиб кўрсатиш мумкин:

- ўқитувчининг педагогик мулоҳазаларини ифодаловчи рефлексив кўникмалари;

- ўқитувчининг педагогик жараён субъектлари билан бўлаган муносабатларга тайёргарлигини, ўз фаолиятини мувофиқштириш ва субъектларнинг хатти-ҳаракатларини ҳамда ўзаро стона муносабатларга асосланган ижодий ҳамкорликдаги фаолиятининг натижавийлигини олдиндан ҳис этишни ифодаловчи индандан кўриш кўникмалари;

- педагогик жараёнда вужудга келувчи турли вазиятларнинг ай таълимий муҳитга салбий таъсир кўрсатишига қарши турадиган кўникмаси;

- педагогик фаолиятининг асосий ва марказий компоненти бўлган ўз фаолиятини ва ўқувчилар фаолиятини таҳлил қилиш ва объектив баҳолаш кўникмаси;

- коммуникатив компетентлилик ҳисобланган, ўқувчиларни дўстона муносабатларга асосланган ҳамкорликда фаолият қилишга ундовчи мотивлаштириш кўникмаси.

- коммуникатив компетентлиликнинг ташкил этувчи компоненти сифатида мулоқотга киришиш, инсонлар билан ахборот алмашиш, турли ғоялар йўналишидаги ахборотлар билан ишлаш адаларини келтириш мумкин.

Ўқитувчилар касбий компетентлигини шакллантириш ва ривожлантириш тизимининг асосий компонентларидан бири ҳисобланган малака ошириш жараёнида ўқитувчиларнинг нафақат касбий фаолиятга мослашувини тезлаштириш, балки уларнинг касбий аҳамият касб этувчи шахсий сифатларини ривожлантириш учун ҳам шарт-шароитлар яратиш зарур. Шунингдек, ўқитувчилар малакасини ошириш жараёнида рефлексив таълимий муҳитни ташкил этиш, уларнинг шахсий камол топишига ижодий таъсир кўрсатувчи муҳит сифатида хизмат қилиши, шунингдек, ўқитувчига шахсий фаолият стратегияларини шакллантириш ва такомиллаштириб боришда ёрдам кўрсатиши мумкин.

Ўқитувчи учун энг зарур бўлган кўникмалардан бири онгли равишда ўзини-ўзи таҳлил қилиш асосида ўзини-ўзи ривожлантириш кўникмаси ҳисобланади. Онгли равишда ўзини-ўзи таҳлил қилиш орқали ўзини-ўзи ривожлантиришни ўқитувчининг шахсий фаолият стратегияларини шакллантириш ва такомиллаштириб бориш жараёни сифатида кўриб чиқиш мумкин. Ўқитувчининг ўзини-ўзи ривожлантириш компонентларидан яна бири маънавий ва маданий бойликларни қайта англаш, ўзининг ҳаётий ва педагогик фаолият стратегиясини белгилаш ҳамда ўз касбий мақсадларини амалга оширишини ифодаловчи касбий қобилятини намоён этишидир.

Бунда касбий қобилятини намоён этиши ўзининг имкониятлари ва муваффақиятларини ривожлантириш, касбий аҳамиятга эга бўлган шахсий хусусиятларини такомиллаштириш жараёни ҳисобланади. Ўз касбий қобилятини намоён этиш жараёни ўқитувчининг шахсий имкониятларини ривожлантириш, касбий фаолияти самарадорлигини ошириш, ижодий салоҳиятни ривожлантириш ва педагогик фаолияти самарадорлигини таъминлашга йўналтирилган бўлади.

Ўқитувчиларда ўзини-ўзи ривожлантириш жараёни ижтимоий вазиятларнинг ўзгариши билан боғлиқ ҳолда амалга ошади, шунинг учун малака ошириш жараёнида ўқитувчиларда ўзаро таъсир, ўзаро муносабатлар ва ўзаро алоқаларнинг қайта ташкил этилиши, шахсий ривожланиш ҳамда касбий фаолиятга психологик мослашув вужудга келади.

Ўқитувчиларнинг ўзини-ўзи ривожлантириши авлодлар тажрибасини ўрганиши, яъни мустақил таълим жараёнида унинг касбий

тажрибасининг асосий компоненти ҳисобланган маънавий ва маданий тушунчалари даражасининг ривожланиб боришини ифодалайди. Ўқитувчининг ижтимоий аҳамият касб этувчи турли фаолиятлари давомида зарурий педагогик кўникмаларнинг шаклланиши, касбий қобилиятини намоён этиши жараёнида эса унинг учун муҳим аҳамиятга эга бўлган интеллектуал қобилият, тасаввур ва тушунчалар, тафаккур ривожланади, яъни маънавияти шаклланади.

Шунинг учун ўқитувчилар малакасини ошириш жараёнида шахс маънавиятининг шаклланиши ва ривожланиши учун шарт-шароитлар яратувчи таълим-тарбиявий муҳитни ташкил этиш зарур.

Бугунги кунда, маънавий етук соғлом авлодни шакллантириш масаласи давлат сиёсати даражасига кўтарилган бўлиб, уни амалга ошириш эса, барча таълим муассасалари ўқитувчилари, тарбиячиларининг, ота-оналар, маҳалла-кўй, қолаверса юртимизда яшаётган ҳар бир фуқаронинг энг асосий вазифаларидан биридир.

Таълим муассасаси фаолиятини такомиллаштириш, таълим-тарбия жараёнига инновацияларни татбиқ этиш, ўқитувчилар, амалиётчи психолог ва бошқа педагогик ходимларнинг фаолиятини илмий асосда ташкил этиш ва мувофиқлаштириш самарадорлиги, умуман олганда таълим тизимининг ривожланиши ва келажаги ўқитувчиларнинг касбий тайёргарлиги билан бир қаторда, унинг ички дунёси, тафаккури, дунёқараши, яъни маънавиятига боғлиқлигини эътироф этиш зарур.

Ўқитувчилар ўз педагогик фаолияти жараёнида мураккаблиги жиҳатидан турлича бўлган педагогик ва бошқарув йўналишидаги вазифаларни бажаришига тўғри келади. Бунда ўқитувчи педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқариш жараёни самарадорлиги йўналишидаги эски тасаввурлари билан, белгиланган мақсадга эришишда самарали ҳисобланган янги методлар ўртасидаги зиддиятларни англаб етати, мазкур жараёнда ўзи томонидан танланган методларнинг аҳамиятини, уларни амалга ошириш воситалари ва усуллари билан ўз шахсий тушунчалари ўртасидаги боғлиқликни таҳлил қилиш натижасида рефлексив малакалар шаклланади, натижада ўз фаолияти самарадорлигини, маънавий ва маданий тушунчалари, касбий қобилияти, педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқариш йўналишидаги билими, кўникма ва малакалари даражасини ўзи баҳолаш имкониятига эга бўлади.

Педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқариш йўналишидаги фаолияти жараёнида рефлексияни амалга ошириш ўзаро дўстона муносабатларга асосланган ҳамкорликда фаолият кўрсатиш тажрибалари билан узвий боғлиқ бўлади, яъни бу педагогик фаолиятни амалга ошириш жараёни ҳамда касбий тайёрлаш ва малака ошириш жараёнларида ҳамкорлар ўртасида вужудга келадиган ўзаро таъсирни ифодалайди.

Ўзаро таъсир натижасида ўқитувчи томонидан ўз фаолияти натижалари таҳлил қилинади, мазкур жараёнда касбий аҳамиятга эга бўлган шахсий хусусиятлар, маънавий ва маданий тушунчалар қайта шаклланади ва ривожланади.

Ўзаро таъсир натижасида ўқитувчи ўзининг рефлексив қобилиятини, яъни олдинги хатти-ҳаракатлари, фаолияти ва тажрибасини таҳлил қилиш кўникмаларини ривожлантиради. Ўзаро таъсир жараёнида ўқитувчи нафақат ўзини ва шахсий хусусиятларини, балки педагогик жараёнларнинг аниқ ҳолати, мавжуд вазиятни ҳам ўзгаришига таъсир кўрсатади, бунда ўзаро таъсир кўрсатувчи иштирокчиларнинг шахсий ва касбий ривожланиши амалга ошади, шунингдек, ўзаро таъсир жараёни ҳам ривожланади.

Ўқитувчилар малакасини ошириш тизимида таълим жараёнини ташкил этишда ўзаро таъсир жараёнининг аҳамиятини, яъни касбий аҳамиятга эга бўлган шахсий хусусиятларнинг ривожланишида муҳим аҳамият касб этувчи қуйидаги натижаларга эришиш мумкинлигини инобатга олиш зарур:

- касбий компетентлилик даражасини ортиши;
- субъектнинг фаоллиги ва ташаббускорлигининг ривожланиши;
- шахснинг психологик хусусиятларининг ўзгариши;
- маънавий ва маданий тушунчаларнинг ривожланиши;
- ўзини-ўзи англаш ва ўзини-ўзи баҳолаш кўникмаларининг ривожланиши;
- ҳамкорликдаги фаолиятни вужудга келиши ва унда ахборотлар алмашинуви натижасида касбий фаолиятга психологик мослашувни вужудга келиши.

Ўқитувчиларнинг касбий фаоллигини ошириш, рефлексив қобилиятларини ривожлантириш, маънавий ва маданий тушунчаларини ривожлантиришда муҳим аҳамиятга эга бўлган ўзаро

таъсирни вужудга келтирувчи шахслараро алокаларни амалга оширишда илмий-назарий ва амалий аҳамият касб этувчи малака ошириш тизимини жорий этиш зарур.

Ўқитувчилар малакасини ошириш жараёнида ўқитувчининг ички имкониятларини ҳаракатга келтирувчи, тушунчаларини мустақил равишда ривожлантиришга кўмаклашувчи, педагогиканинг “тарбия”-“ўзини-ўзи тарбия”, “маълумот”-“мустақил маълумот”, “таълим”-“мустақил таълим” тушунчалари бир-бирини тўлдирувчи ҳамда бири-иккинчисининг, иккинчиси-учинчисининг таъминловчиси сифатида шахснинг ривожланиши ҳамда шахсий қобилиятларини шакллантириш учун хизмат қилишини инобатга олиш зарур.

2.5. ЎҚИТУВЧИЛАР МАЛАКАСИНИ ОШИРИШ КУРСЛАРИДА ТАШКИЛ ЭТИЛАДИГАН ПЕДАГОГИК ЖАРАЁНЛАР

Мустақиллик шарофати билан барча таълим муассасалари учун таълим-тарбия методларини танлаш, педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқаришда мустақил қарорлар қабул қилиш, таълим муассасасининг мустақил сиёсатини олиб бориш, педагогик жараёнларни такомиллаштириш ва ривожлантириш стратегияларини мустақил белгилаш, ҳудудий ривожланиш дастурларини ишлаб чиқиш каби йўналишларда кенг имкониятлар вужудга келди.

Бугунги кунда давлатимиз томонидан педагогик жараёнларда таълим олувчиларни мустақил ва эркин фикрлашга ўргатиш, дунёқарашини кенгайтириш, таълим муассасаси раҳбарлари ва педагог ходимлар фаолиятини қобилиятли, ташаббускор, изланувчан, ғайратли, ютуқларга интилувчи ва эришувчи, маънавий баркамол шахсни шакллантиришга йўналтириш, яъни таълим тизимининг сифат даржасини кўтариш масалаларига алоҳида эътибор қаратилмоқда.

Ўқитувчилар малакасини ошириш курсларида педагогик жараёнларни ташкил этишда алоҳида эътибор қаратилиши зарур бўлган омиллардан бири педагогик жараёнда таълим олувчиларнинг фаоллигини таъминлаш, уларни мустақил ва эркин фикрлашга ўргатиш ҳамда мустақил таълим олишлари учун зарур шарт-шароитларни яратиб бериш зарурияти ҳисобланади.

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантиришда унинг мустақил фаолияти, яъни мустақил таълим ва мустақил маълумотлар олиши ҳамда ўзини-ўзи тарбиялаши муҳим аҳамиятга эга бўлиб, малака ошириш курсларида ташкил этиладиган педагогик жараёнларда ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантиришнинг асоси сифатида таълим - мустақил таълим, тарбия - ўзини-ўзи тарбия, маълумот-мустақил маълумот ва тарбиявий муносабатлар жараёнларининг ўзига хос хусусиятларини инобатга олиш зарур.

Инсонга туғма равишда хатти-ҳаракатларнинг ҳеч қандай, на ижтимоий, на ноижтимоий дастурлари берилган эмас. Ҳар бир инсон учун, шахс сифатида фазилатларнинг шаклланиш жараёни амалда нолдан бошланади. Шунинг учун ҳам ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантиришга йўналтирилган педагогик жараёнларнинг мақсади, мазкур жараёнда яратиладиган шарт-шароитлар инсон шахсини шакллантиришнинг умумий қонуниятларини инкор этмайди.

Инсоннинг ривожланишида у яшаётган муҳит, унга таълим-тарбия беришда таълим муассасаси жамоаси муносабатлари, вужудга келаётган таълимий муҳит ва педагогик жараён иштирокчиларининг шахсий сифатлари, хатти-ҳаракати, дунёқараши, тажрибаси, билим, кўникма ва малакалари муҳим аҳамият касб этади.

“Таълимни тарбиядан, тарбияни эса таълимдан ажратиб бўлмайди – бу шарқона қараш, шарқона ҳаёт фалсафаси” [6, 62-б], деб айтилган фикрларга асосланиб, таълим ва тарбия тушунчаларини ўзаро боғлиқлиги ва алоқадорлигини, яъни яхлит ҳолда тушуниш заруриятини инобатга олган ҳолда уларнинг мазмун-моҳиятига тўхталиб ўтамиз.

Тарбия – шахснинг ривожланишида муҳим аҳамиятга эга бўлиб, бир авлоднинг ижтимоий тажрибасини кейинги авлодлар томонидан ўзлаштирилиши ва уларнинг ижтимоий ҳаётга қўшилишларини таъминлаб берувчи зарурий фаолият, у шахснинг тарбияланганлик даражаси мезони сифатида шахсий ҳислатларни шакллантириш билан боғлиқ ҳолда тарихан шаклланиб келган педагогик тушунча.

Унинг ёрдамида шахснинг шаклланиши ва ривожланишига ташқи муҳитнинг таъсирини фан ва амалиёт исботлаб беради. Ин-

сон бутун умри давомида ҳаётда кимнингдир тажрибасига таянади ҳамда унга асосан ўзининг кўникма ва малакаларини шакллантириб боради. У фақат ўтмиш меросхўри сифатида ижтимоий ҳаётга қўшилиб боради ва келажак учун тайёрланади.

Тарбиявий жараён – ривожланиб бораётган авлоднинг катта ёшдагилар тажрибасини эгаллаб бориш жараёни бўлиб, у инсонлар ривожланишини бошқариш ҳамда уларнинг шахсий хислатлари шаклланишига зарур шарт-шароитлар яратиб беради.

Айрим ҳолларда таълим, тарбия ва ривожланиш ўртасида ўзаро боғлиқлик йўқдек туюлса-да, аслида улар ўртасида боғлиқлик жуда мураккаб ва аҳамиятлидир. Инсон шахси таълим-тарбия жараёнида ривожланиб боради, ривожланиш даражаси унинг шахсий хислатларига ижобий таъсир кўрсатади яъни ўзгартиради, шакллантиради.

Илмий асосларда ташкил этилган таълим-тарбия жараёни шахснинг ривожланиш даражасини тезлаштиради ва шакллланган шахсий хислатлар, дунёқараш, тушунча, билим, кўникма ва малакалар, шунингдек унда шакллланган қобилият яна таълим-тарбия жараёнига қайта таъсир кўрсатади. Шу тарзда инсоннинг бутун ҳаёти давомида бу таъсир ва акс таъсирлар ўзаро бир-бирини тўлдириб, таъминлаб боради.

Ҳаётда “тарбия” тушунчаси жуда кенг қўлланилади. Тажриба ўргатиш, тарбиялаш оммавий ахборот воситалари ёрдамида, санъат орқали ҳамда маънавий ва маърифий ишларни ташкил этиш орқали амалга оширилиши мумкин. Буларни амалга оширишда маъсул шахснинг маълумоти муҳим аҳамият касб этади.

Маълумот шахснинг тушунчаси, дунёқараши, билим, кўникма ва малакалари даражасини ифодоловчи тушунча бўлиб, маълум мақсадга йўналтирилган, инсон шахсининг ривожланишини таъминловчи, махсус ташкил этилган тизимда шакллантирилади. Махсус ташкил этилган маълумот берувчи тизим – бу таълим-тарбия муассасасида ташкил этиладиган педагогик жараёнлар бўлиб, улар махсус дастурларга асосан тегишли маълумоти, касб тайёргарлиги бор ва юксак ахлоқий фазилатларга эга бўлган шахслар томонидан амалга оширилади.

Маълумот аниқ бир ёшдаги шахсларда билим, иқтидор ва кўникмаларнинг ўзлаштирилганлигини, интеллектуал қобилияти ўсганлиги ва улар асосида илмий дунёқараш, шахсий сифатлар

шаклланганлигини, интеллектуал салоҳияти ва қобилиятларининг қай даражада ривожланганлигини англатади. Қачонки инсон маълумоти тўғрисида гапирилганда унинг маълумотлилиги тушунилади.

Маълумотлилиқ – шахсий сифат кўрсаткичи, яъни шахснинг ривожланиш даражаси, унинг тажрибаси, билим, кўникма ва малакаларни қай даражада ўзлаштирганлиги ва улардан фойдаланиш ҳамда улар ёрдамида янги билим-кўникмаларни эгаллаб, тўлдириб бориш қобилиятлари тушунилади.

Маълумотли шахсни шакллантиришда нафақат тарбия жараёни, балки шахсда билим, кўникма ва малакалар шакллантириш ва ривожлантириш жараёнлари мавжуд бўлиб, бу жараёнларни ташкил этиш негизида таълим жараёни ўзига хос аҳамият касб этади. Бу ўз навбатида таълим ва тарбиянинг ўзаро бирлигини ифодалайди.

Таълим – тажрибалар алмашиниш жараёни бўлиб, режали равишда амалга ошириладиган “ўқитувчи-ўқувчи” мулоқоти, унинг натижасида маълумот, тарбия ва ривожланиш амалга ошади. Маълумот олиш тизимида таълим ва тарбиянинг ўзаро боғлиқлиги, алоқадорлиги, яъни уларнинг ўзаро бирлиги асосий рол ўйнайди.

Мақсадига кўра у икки асосий қисмдан иборат: тажрибаларни ўргатиш (ўқитиш) ва уни ўрганиш (ўқиш). Ўқитиш – миллий кадриятларни, ҳаётий тажрибаларни, фан ва техника соҳаларидаги ютуқларни ёш авлодларга ўргатишни таъминлайди.

Ўқиш – миллий кадриятларни, фан-техника соҳасидаги ютуқларни, тажрибаларни ўрганиш, тушуниш, тафаккурнинг ривожланиши, мустақил фикрлаш ва улардан ҳаётда фойдаланиш учун кўникма ва малакаларни шакллантиради.

Ўқитиш – педагогик фаолият (таълим муассасаси ўқитувчилари, педагоглар фаолияти), ўқиш – таълим олувчи (ўрганувчи, тарбияланувчи, талаба) фаолияти.

Педагогика фани “ўзини-ўзи тарбия”, “мустақил маълумот”, “мустақил таълим” тушунчалари орқали инсоннинг туғма истисоди, қобилияти, ҳис-туйғулари ҳамда ички дунёсининг шахсий ривожланишидаги аҳамиятини ёритиб беради.

Ривожланиш объектив жараён бўлиб, ташқи ва ички бошқарилувчи омиллар томонидан миқдор ва сифат жиҳатидан физио-

логик ва маънавий шаклланиш, яъни, шахснинг фазилатлари, сифат ва хулқларининг шаклланиши, тушунчаларнинг чуқурлашиши, кенгайиши, осондан-қийинга, оддийдан-мураккабга, мавҳумдан-билишга, оддий ҳаёт кечириниш шаклларида-олий фаолиятга ўтиш жараёнидир.

Ўзини-ўзи тарбия қилиш ички туйғулар ёрдамида миллий қадриятларни, инсон ҳаётидаги ютуқ ва муаммоларни, тажрибаларни ўрганиш, кўникма ва малакалар ҳосил қилиш, яъни мустақил ривожланиш жараёнидир. Таълим-тарбия жараёни қандай ташкил этилмасин, мустақил таълим ва ўзини-ўзи тарбиялашсиз унинг самарадорлигини таъминлаб бўлмайди.

Мустақил маълумот авлодлар тажрибасини, фан ва техника ютуқларини ўз ички туйғулари асосида мустақил ўрганишга қаратилган ҳаракатлар мажмуининг натижаси бўлиб, инсоннинг шахсий қобилиятларини ривожлантириш жараёни ҳисобланади. Мустақил маълумот инсон шахси ривожланишида, тажрибаларни эгаллашида қулайликлар яратса, мустақил таълим эса таълим олишга асос сифатида хизмат қилади.

Мустақил таълим – бу инсоннинг ўзи танлаган воситалар ва адабиётлар ёрдамида авлодлар тажрибасини, фан ва техника ютуқларини ўрганишга йўналтирилган шахсий хатти-ҳаракатлари жараёни. Бунда инсоннинг ички дунёси, ҳис-туйғулари, мустақил ва эркин фикрлаш қобилияти асосий рол ўйнайди. Бир ҳадисда “Сўзда сеҳр, шърда ҳикмат бор” дейилганидек, бу ҳақда шърятда шундай ҳикматли мисралар бор:

*Қимқи ололмаса ҳаётдан таълим,
унга ўргатолмас ҳеч бир муаллим.*

Демак, ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш йўналишида ташкил этиладиган педагогик жараёнлар самарадорлиги нафақат таълим-тарбия жараёнини илмий асосда ташкил этишга, балки мустақил таълимни йўлга қўйиш, таълим олувчиларда ўзини-ўзи тарбиялаш кўникмаларини шакллантириш, шунингдек, уларнинг рефлексив фаолиятини ҳамда ўзаро таъсир жараёнини ташкил этиш зарур.

Малака ошириш курсларида педагогик жараёнларни ташкил этишда шахслараро муносабатлар, таълим олувчи шахснинг ривожланишига таъсир кўрсатувчи тарбиявий муносабатлар жараёнининг мавжудлиги ва уларнинг ўзига хос хусусиятларини ҳам инобатга олиниши зарур.

Малака ошириш курсларида педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқаришда мазкур жараён иштирокчилари, яъни ўқитувчилар ҳамда таълим олувчилар ўзаро маълум бир белгиланган муносабатда бўладилар, бу муносабатларни иқтисодий, сиёсий ва бошқа муносабатлардан фарқли равишда тарбиявий муносабатлар деб атаيمиз.

Тарбиявий муносабатлар инсонларнинг ўзаро тажриба алмашиниши, тажрибаларни ўзлаштириши, қўллаши, улар ўртасидаги доимий муносабат, яъни алоқалар тизими бўлиб, инсон-инсон, инсон-техника-инсон, инсон-китоб-инсон, инсон-табиат-инсон, инсон-санъат-инсон каби тарбиявий муносабатлар шаклида вужудга келади ва мазкур жараёнда инсон иккинчи бир инсонга бевосита ва билвосита ўзининг хатти-ҳаракатлари билан ёки воситалар ёрдамида таъсир ўтказиши мумкин, бу жараён ихтиёрий таълим муассасаларидаги раҳбарлар билан ходимлар, ўқитувчилар ва таълим олувчилар ўртасидаги муносабатларни ҳам қамраб олади.

Тарбиявий муносабатлар инсонлар ўртасидаги доимий муносабат (алоқалар) бўлиб, улар инсон шахсини ривожлантиришга, яъни мустақил маълумот, мустақил таълим олиш ва ўзини-ўзи тарбиялашни шакллантиришга хизмат қилади, шунингдек, бу педагогик жараён ҳисобланадиган инсонлар ўртасидаги ўзаро муносабатларда турли шаклларда намоён бўлади, яъни мазкур жараёнда иштирок этаётган маълум бир инсоннинг билими, муомала ва мулоқот маданияти, кийиниши, гавда ҳаракатлари, қобилияти, фан-техника, санъат ва табиатга бўлган муносабати ҳамда қизиқиши иккинчи бир инсонга ва бошқа инсонларнинг фаолиятига, яъни фикрлаши, тасавури ва дунёқарашининг ўзгаришига ҳамда тафаккурининг ривожланишига ўз таъсирини кўрсатади.

Демак, педагогик жараён — бу шахслараро муносабатларда, бевосита ва билвосита таъсир кўрсатиш жараёнида (тарбиявий муносабатлар) инсонларнинг шахсий сифатларининг шаклланиши ва ривожланишига, хатти-ҳаракати ва дунёқарашини ўзгаришига, тажрибасининг бойиши, билим, кўникма ва малакаларининг шаклланиши ва ривожланишига хизмат қиладиган омиллар мавжмуини ташкил қилувчи таълимий муҳит деб айтишимиз мумкин.

Педагогик жараён иштирокчилари томонидан кўзланган мақсадлар йўналишида эришилган натижалар мазкур жараённинг самарадорлигини ифодалайди ва у педагогик жараён субъектлари

(мазкур жараён иштирокчилари) дунёқарашининг ўзгариши, тафаккурининг ривожланиши, билим, кўникма ва малакаларининг шаклланиши ва ривожланишида ўз ифодасини топади. Педагогик жараён самарадорлиги кўп жиҳатдан унинг қуйидаги ўзига хос жиҳатларини инобатга олиш заруриятини белгилайди:

- педагогик жараён самарадорлиги ўзаро боғлиқ ва алоқадор бўлган таълим-тарбиявий жараёнларнинг натижавийлигини ифодалаши;

- педагогик жараённинг ўзаро боғлиқ ва алоқадор бўлган барча ташкил этувчи қисмлари бир бутун, яхлит динамик ташкилий тузилишга эга эканлиги;

- педагогик жараён динамикаси процессуал хусусиятларга эга эканлиги;

- педагогик жараёни ташкил этишда икки томонлама ҳаракат, яъни тўғри ва тескари жараён мавжудлиги;

- педагогик жараён компонентларининг ўзгариши педагогик тизим самарадорлигига таъсир кўрсатиши.

Малака ошириш курсларида педагогик жараёнлар икки кичик тизим доирасида, яъни дарсда ва дарсдан ташқари фаолият жараёнларида амалга оширилади. Бу жараёнларни ҳамда ўзаро боғлиқ бўлган ташкил этувчи қисмларнинг ички табиатида хос бўлган жараёнларни ўз ичига олган ҳамкорликдаги фаолиятлар, шунингдек, ички шароит ва имкониятлар педагогик тизимни ташкил этади, бунда тизимнинг субъекти ҳисобланган педагоглар, таълим олувчилар, ота-оналар ва раҳбарларнинг фаолияти муҳим аҳамият касб этади.

Педагогик тизим таълим муассасасининг мақсади, вазифаси, таълим муассасаси томонидан танланган модел, стратегиялари орқали тавсифланади. Яъни ижтимоий тизим турларидан бири ҳисобланган педагогик тизим — ёш авлодга таълим ва тарбия бериш, педагогик жараёнларни ташкил этиш мақсадларига хизмат қилувчи турли структуравий ва функционал боғлиқ бўлган компонентлар мажмуидан иборатдир.

Педагогик тизим белгиланган мақсад йўналишида, субъектлар фаолиятини мувофиқлаштириш, раҳбарлар ва педагог ходимларнинг функционал вазифаларини амалга ошириш ва бошқаришда ташқи муҳит билан ўзаро таъсир кўрсатувчи, алоҳида хусусиятларга эга бўлган ўзаро боғлиқ қисмларнинг яхлит ҳолда вужудга келишидир.

Малака ошириш курсларида ташкил этиладиган педагогик жараёнлар, яъни маъруза, семинар, амалий машғулот, тўғарак машғулотлари, экскурсия, давра суҳбати, учрашувлар, фанлар бўйича ташкил этиладиган мусобақа ва танловлар, санъат фести-валлари, конференция ва бошқа турли йўналишлардаги тадбирлар, мустақил таълим, ўзини-ўзи тарбия, мустақил маълумот, мустақил ишлар, курс ишлари, битирув малакавий ишлар, тарбиявий муносабатлар (инсон-инсон, инсон-техника-инсон, инсон-китоб-инсон инсон-табиат-инсон, инсон-санъат-инсон муносабатлари) жараёнлари мажмуи ҳамда уларнинг ўзаро боғлиқлиги ва алоқадорлиги педагогик тизимни ташкил этади.

Малака ошириш курсларида педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқаришда уларнинг ўзаро боғлиқлиги ва алоқадорлигини инобатга олиш, яъни уларнинг ҳар бирининг самарадорлиги иккинчи бир жараён самарадорлигига таъсир кўрсатиши алоҳида эътибор қаратиш зарур.

Яъни педагогик жараённинг асосий компонентларидан бир ҳисобланган маъруза машғулоти самарадорлиги семинар машғулотлари натижавийлигига ўз таъсирини кўрсатиши ёки мустақил таълим учун асос сифатида хизмат қилиши, шунингдек, педагогик тажриба-синов жараёнлари самарадорлиги келажак авлод таълим тарбиясига ўз таъсирини кўрсатишини инобатга олиш зарур.

Мазкур заруриятлар малака ошириш курсларида ташкил этиладиган педагогик жараёнларнинг ўзаро боғлиқлиги ва алоқадорлигини ҳамда уларнинг ўзига хос хусусиятларини ўрганиш тақозо этади.

2.6. ЎҚИТУВЧИЛАРНИНГ КАСБИЙ КОМПЕТЕНТЛИЛИГИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ ЖАРАЁНЛАРИНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ

Таълим муассасаларида ташкил этиладиган ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнида кўпроқ шахсга йўналтирилган таълим жараёнини ташкил этиш, шунингдек, уларнинг мустақил таълим олишлари учун шарт-шароитлар яратиш, уларнинг бошланғич тушунчаларини ўрганиш асосидан тушунчаларининг илмийлиги, янгилиги ва ишончлилигини таҳлил қилиш, энг янги ва ишончли ахборотлар билан таъминлаш

ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнларида ахборотлар алмашинувида алоҳида эътибор қаратиш ўзига хос аҳамият касб этади.

Таълим муассасаларида ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнларини ташкил этишда қуйидаги омилларга эътибор қаратиш зарур:

- ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнлари самарадорлиги ўқитувчилар фаоллиги ва мустақил таълим олиш фаолиятига боғлиқлиги;

- таълим муассасасида ўқитувчи шахсининг ривожланишига турли даражада таъсир кўрсатувчи тарбиявий муносабатлар жараёнлари ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнларининг компоненти сифатида аҳамиятлиги;

- ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнлари компонентларининг ўзаро боғлиқлиги ва алоқадорлиги;

- ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнларида қайта алоқанинг ўзига хос аҳамияти ва зарурияти;

- ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнларининг процессуал томони, яъни тўғри ва тескари жараёнларнинг мавжудлиги;

- ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнларида уларда таълим олишга бўлган қизиқиш, яъни ўқув мотивларини шакллантиришнинг зарурияти;

- ўқитувчиларда ижобий ўқув мотивларини шакллантиришнинг самарадорлиги ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнларининг натижавийлигини ифодалаши;

- ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнлари самарадорлигининг мотивлаштиришга боғлиқлиги;

- ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнларида ахборотларнинг янгилиги ва ишончлиги.

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнларини ташкил этишда алоҳида эътибор қаратилиши зарур бўлган омиллардан бири ўқитувчилар фаоллигини таъминлаш ва мустақил фаолиятини ташкил этиш бўлиб, мазкур жараёнлар самарадорлиги нафакат уларнинг малакасини оширишни ташкил этиш-

га, балки мустақил таълимни йўлга қўйиш, ўқитувчиларда ўзини-ўзи тарбиялаш кўникмаларини шакллантириш, шунингдек, рефлексив таълимий муҳитни ҳамда ўзаро таъсир жараёнини ташкил этишга боғлиқ бўлади.

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнларини уларнинг мустақил олган тушунчалари асосида ташкил этиш ва мазкур жараёнда уларни ижодий фикрлашга ундаш асосида фаоллигини таъминлаш, шунингдек, уларда рефлексив қобилиятларни шакллантириш муҳим аҳамият касб этади.

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнлари самарадорлигини таъминлашда ўқитувчиларнинг ўзида мустақил ишлаши ва мустақил ўрганиши учун мажбурий таълимий муҳитни шакллантириш, уларнинг тушунчалари даражасини ҳамда ўзини-ўзи ривожлантиришга мойиллигини ўрганиш таҳлил қилиш асосида мустақил таълим олишга уларда қизиқишларни шакллантириш ўзига хос аҳамият касб этади.

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнлари компонентларидан бири ҳисобланган тарбиявий муносабатлар жараёнига эътибор қаратадиган бўлсак, “инсон-инсон муносабатлари шаклида биринчи навбатда таълим муассасас раҳбарларининг ўқитувчилар билан “раҳбар-ўқитувчи”, ўқитувчиларнинг ўз ўқувчилари билан “ўқитувчи-ўқувчи”, ўқитувчиларнинг ўз касбдошлари билан “ўқитувчи-ўқитувчи” муносабатларини, яъни мазкур жараёнда ўзаро бевосита таъсир мавжудлигини кўрамыз.

Бу бевосита таъсир, мулоқот жараёнида ёки мулоқотсиз масофадан туриб ҳам мавжуд бўлиши мумкин. Мулоқот жараёнида раҳбарлар ва ўқитувчиларнинг самимий ва диққат билан ўз суҳбатдошига қараб туриши ва уни тинглай билиши, суҳбатдошига ўз фикрини тўла ва тўғри ифодалаши ҳамда самимий суҳбатлашиши учун имкон яратиш билан бир қаторда, ўқитувчиларнинг ўз раҳбарлари билан бемалол суҳбатлашишлари, ўз фикрларини ва таклифларини раҳбарларга билдиришлари, янгилеклар яратиш борасида ҳам раҳбарларга суяниш мумкинлигига ишонч ҳисил қилишларида, шунингдек, ўқитувчилар ўртасидаги муносабатларда ҳам ўзининг ижобий самарасини беради.

Ихтиёрий раҳбар ўз ходимларининг барчаси билан ҳам доимий жонли мулоқотда бўлавермаслиги аниқ, шунга қарамаддан

барча ўқитувчилар, шу қатори ўқувчилар ҳам раҳбарлар билан доимий, бевосита ўзаро таъсирда бўлиши тарбиявий муносабатларда намоён бўлади. Бундай бевосита таъсир масофадан туриб, мулоқотсиз тарбиявий жараёнда вужудга келади ва ундан раҳбар ҳам, ўқитувчилар ҳамда ўқувчилар ҳам бир хилда таъсирланишлари мумкин. Яъни, ўқитувчилар ва ўқувчиларнинг ташқи кўриниши, кийиниши, ютуқлари, фан ва спорт йўналишлари бўйича турли мусобақалардаги ғалабалари раҳбарнинг кайфиятига ва унинг рейтингига қандай таъсир кўрсатса, раҳбарнинг ташқи кўриниши, кийиниши, билими, жамоадаги мавқеи, ўзи каби таълим муассасалари раҳбарлари ўртасидаги обрўси, фан-техника, спорт ва санъатга бўлган кизиқиши ўқитувчилар ва ўқувчиларнинг фаолияти ҳамда ўзаро муносабатларига шундай таъсир кўрсатади.

Мулоқот жараёнини ва мулоқотсиз ўзаро таъсир жараёнларини тўғри ташкил этиш билан бир қаторда, таълим муассасаси раҳбарлари ўқитувчиларнинг фаолиятини тўғри баҳолай билишлари ҳам зарур ҳисобланади. Таълим муассасаси раҳбари томонидан ёш ўқитувчи фаолиятининг эътироф этилиши, турли тадбирларда илғор тажрибага эга бўлган ўқитувчилар қатори, фаол ёш ўқитувчиларни ҳам мукофотлаб, рағбатлантириб бориши ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантиришда ўзига хос аҳамият касб этади.

Ўқитувчи шахсига таъсир кўрсатувчи тарбиявий муносабатларнинг асосий шакллари билан бир бўлган инсон-инсон муносабатлари шаклида ўқитувчининг ўз касбдошлари билан “ўқитувчи – ўқитувчи”, ёш ўқитувчиларнинг тажрибали устоз ўқитувчилар билан “устоз-шогирд” муносабатларида ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожланишига таъсир кўрсатувчи бевосита таъсир жараёни мавжуд.

Мазкур бевосита таъсир жараёнининг мавжудлиги таълим муассасаларида ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнларини ташкил этишда ўқитувчилар ўртасидаги ўзаро муносабатлар жараёни ҳамда устоз-шогирд муносабатларини мувофиқлаштириш заруриятини белгилайди. Чунки бу бевосита таъсир мулоқот жараёнида ёки масофадан туриб ҳам вужудга келиши мумкинлиги ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантиришда ўзига хос аҳамият касб этади.

Бевосита таъсир вужудга келувчи мулоқот жараёнида ихтиёрий иштирокчининг, яъни суҳбат жараёнидаги ўқитувчи ёки устоз

ўқитувчининг фикри, гоёси, суҳбат мавзуси йўналишидаги тушунчалари, унинг сўзлаш динамикаси, нутқи ҳамда унинг юзидаги табассум, самимийлик ва жўшқинлик, ўз суҳбатдошига қараб туриши ва уни тинглай билиши, суҳбатдоши учун ҳам ўз фикрларини билдириши ва самимий суҳбатлашиши учун имкониятлар яратиши, мазкур жараён иштирокчиларида суҳбатлашилаётган мавзуга нисбатан қизиқиш шакллантириши билан бир қаторда, уларда муҳим аҳамиятга эга бўлган шахсий сифатларни шакллантиришга хизмат қилади.

Ўқитувчилар ва устоз ўқитувчилар маълум бир белгиланган муносабатда бўлсалар-да, ўқитувчилар ва устоз ўқитувчиларнинг ўз функционал вазифалари бўлиб, мазкур функционал вазифаларни, яъни ўқиш ва ўқитиш, ўргатиш ва ўрганиш каби функционал вазифаларни амалга ошириш жараёнида доимий жонли мулоқотда бўлавермайди, шунга қарамасдан, барча ўқитувчилар ўртасида ҳамда устоз ўқитувчилар билан ўқитувчилар ўртасида ҳам бевосита ўзаро таъсир мавжудлиги тарбиявий муносабатларда намоён бўлади.

Мазкур бевосита таъсир жараёни масофадан туриб ҳам мулоқотсиз тарбиявий жараён шаклида вужудга келиши мумкин. Масалан, ўқитувчи ўз устоз ўқитувчисининг эслаганда, унинг исмини эшитганда ёки ўқитувчи, мураббий, устоз сўзларини эшитганда шунингдек, унга ўрнак бўлаётган ўз устоз ўқитувчисини узокдан кўрганда у ҳақида фикр юритади ва мазкур жараёнда ўқитувчининг билими, дунёқараши, кийиниши, жамоадаги мавқеи, ўзи каби ўқитувчилар ўртасидаги обрўси, ўқитувчиларга бўлган муносабатлари ҳақида ўйлайди ва фикр юритади, бу ўз навбатида ёки ўқитувчининг дунёқарашини ўзгаришига, унинг тафаккурини шаклланиши ва ривожланишига ўз таъсирини кўрсатади.

Тарбиявий муносабатларнинг асосий шаклларидаан бири бўлган инсон-китоб-инсон муносабатларини, яъни инсон-китоб инсон муносабатлари жараёнида ҳам ўзаро таъсир жараёни мавжудлигини инобатга олиш ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнларини илмий асосда ташқиетишда ўзига хос аҳамият касб этади.

Президент И.А.Каримовнинг "Инсонни, унинг маънавий олами ни кашф этадиган яна бир қудратли восита борки, у ҳам бўлса сўз санъати, бадий адабиётдир. Адабиётнинг инсоншунослик дег

шоир ва ёзувчиларнинг эса инсон руҳининг муҳандислари, деб таърифланиши бежиз эмас, албатта. Адабиёт, сўз санъати азалдан халқ қалбининг ифодачиси, ҳақиқат ва адолат жарчиси бўлиб келади”, деб айтган фикрларида инсон-китоб-инсон муносабатларининг аҳамияти тавсифланган десак муболоға бўлмайди [6, 136-б.].

Чунки, мамлакатимизда амалга оширилаётган ислохотлар ва уларнинг натижалари, яратилаётган янгиликлар, соҳалар бўйича амалга оширилаётган ривожланишлар, фан ва техника ютуқлари, таълим тизимини ривожлантиришга, педагогик жараён субъектларига, ёшларга давлатимиз ва президентимиз томонидан қаратилаётган эътибор, умуммиллий қадриятларни тикланиши, миллий урф-одатларни, инсон, унинг ҳуқуқ ва эркинликлари ҳамда манфаатларини қадрланиши ва уларнинг аҳамияти, педагогик жараёнларини ташкил этиш ва бошқариш, ўқувчиларни ватанпарварлик руҳида тарбиялаш, миллий ғояни ёшлар онгига сингдириш каби йўналишларда ёзилган китоблар, қўлланма ёки илмий-услубий мақолалар жуда катта аҳамиятга эга.

Тарбиявий муносабатларнинг асосий шаклларида бири ҳисобланган инсон-китоб-инсон муносабатларининг ўзига хос хусусиятларини инобатга олиш ва уларга амал қилиш ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантириш жараёнлари самарадорлигини таъминлашга хизмат қилади.

Педагогик тизимнинг асосий компонентларидан бири бўлган илмий-амалий конференцияларда ўқитувчилар ўз мақолалари билан иштирок этиши ва маърузалар қилиши уларда адабиётлар билан мустақил ишлаш кўникмаларини шакллантириши билан бир қаторда, таълим-тарбиявий аҳамият касб этади, яъни дунёқарашини ўзгартиради, ёзма ва оғзаки нутқини ривожлантиради.

Мазкур жараён самарадорлиги таълим муассасаси раҳбарлари ўз ўқитувчилари учун олдиндан режалаштирилган конференция мавзусига мос йўналишларда ўқув семинарлари, давра суҳбатлари ва учрашувлар ташкил этиши, мавзулар бўйича устоз ўқитувчилар ёш ўқитувчиларга илмий-методик маслаҳатлар бериши, улар билан индивидуал тартибда ишлаши ҳамда мустақил ишлашлари учун зарурий илмий методик адабиётлар билан таъминлаш орқали улар учун зарурий ва қулай шарт-шароитлар яратилишига боғлиқ бўлади.

Инсон бутун умри давомида тажриба орттириб борар экан, у ўз ҳаётида дуч келган муаммолар ва уларнинг ечимларини, инсон

эхтиёжи учун зарур бўлган янгиликларни қоғозга тушириб китоб яратади ва бу китоб иккинчи бир инсоннинг тарбияланишида, ҳаётда ўз ўрнини топишида энг асосий манбалардан бири бўлиб хизмат қилади.

Шундай экан, таълим муассасаси раҳбарлари ва ўқитувчиларнинг билими, илмий даражаси, илмий-ижодий ишлари, уларнинг жамоадаги мавқеига ҳамда жамоа аъзоларининг фаолиятига ўз таъсирини кўрсатади. Бунда раҳбарлар ва ўқитувчиларнинг ўз устида тинмай ишлаши, фан-техника янгиликларидан ўз вақтида хабардор бўлиши, кўп китоблар ўқиши зарур бўлиб, улар ўзлари ўтказадиган йиғилишларда ҳар бир сўзини илмий асосланган маълумотларга, китоб ва бошқа манбаларга боғлаб маъруза қилиши, нутқининг раван бўлиши таълим-тарбиявий аҳамият касб этади.

Раҳбарлар ва ўқитувчилар яратган янгиликлар, уларнинг илмий-ижодий меҳнати, ёзган китоблари, қўлланма ёки илмий-услубий мақолалари ўз жамоасидаги таълим-тарбиявий муносабатларни тартибга солиб боришда асосий воситалардан бири сифатида хизмат қилиши мумкин, яъни таълим муассасаси раҳбарлари шахсан ўзи турли мавзулардаги илмий-амалий конференцияларда ўз мақолалари билан иштирок этиб борса, таълим муассасаси кутубхонасини янги адабиётлар билан бойитса, фан ва техника янгиликлари бўйича ўқув семинарларини ташкил этиб борсагина, ўқитувчиларнинг илмий ижодий фаолият билан шуғулланиши учун зарурий шарт-шароитлар яратади, шу билан бир қаторда, таълим муассасасида ижодий муҳитнинг вужудга келишига замин яратган бўлади.

Таълим муассасаларида экологик тарбия таълим-тарбия жараёнининг таркибий қисми бўлиб, у ўқитувчилар ва ўқувчиларда табиатга онгли муносабатда бўлиш, табиат захираларини сақлаш ва кўпайтиришга оид масъулият туйғуси ҳамда экологик муаммоларни амалий ҳал қилишдаги кўникмаларнинг ривожланишида муҳим аҳамият касб этади.

Шундай экан, “инсон-табиат-инсон” муносабатлари ҳам педагогик жараён сифатида ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнларида муҳим аҳамият касб этади, масалан, таълим муассасасининг ташқи кўриниши, яъни, ер участкаларидаги мевали ва манзарали дарахтлар, гулларнинг турлари,

уларнинг парвариш қилиниши ҳамда уларга берилаётган эътибор раҳбарнинг рейтингига таъсир қилиш билан биргаликда ўқитувчиларнинг табиатга бўлган муносабатларига ҳам ўз таъсирини кўрсатади.

Инсон билан табиатнинг ўзаро таъсирини англаш ва унга эътибор қаратиш шахс илмий дунёқарашининг ривожланиш жараёни бўлиб, бу жараёнда “инсон-табиат-инсон” шаклидаги тарбиявий муносабатлар намоён бўлади ва бунда табиат қонуниятларининг инсон томонидан ўзлаштирилиши, табиат қонуниятларига оид таълим-тарбия асосида табиат яхлитлиги ҳамда атроф-муҳитнинг инсон томонидан ўзгартирилиши ҳақидаги тасаввурлар шаклланади.

Ўқитувчиларда табиатга онгли муносабатда бўлиш, табиат заҳираларини сақлаш ва қўпайтиришга оид масъулиятни шакллантириш минтақамиздаги экологик муаммоларга бефарқ бўлмасликка, уларни ўрганиш ва келиб чиқиш сабабларини таҳлил қилиш асосида амалий ҳал қилиш жараёнларида иштирок этишга чорлайди.

Инсон билан табиатнинг ўзаро таъсирини англаш ва унга эътибор қаратиш шахс илмий дунёқарашининг ривожланиш жараёни бўлиб, мазкур жараёнда “инсон-табиат-инсон” шаклидаги тарбиявий муносабатлар намоён бўлади ва бунда табиат қонуниятларининг инсон томонидан ўзлаштирилиши, табиат қонуниятларига оид таълим-тарбия асосида табиат яхлитлиги ҳамда атроф-муҳитнинг инсон томонидан ўзгартирилиши ҳақидаги тасаввурлар шаклланади.

“Инсон-техника-инсон” муносабатлари ҳам ўзига хос хусусиятларга эга бўлиб, мазкур муносабатлар ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнларида ҳам педагогик жараён сифатида майдонга чиқади, яъни таълим муассасалари раҳбарлари ва ўқитувчилар ўқитишнинг техникавий воситаларини яхши билиши, компьютер техникаларига қизқиши ва улардан оқилона фойдаланиши, дарсларда ва йиғилишларда, ўқув-семинарларида слайд, электрон дарслик, ўқув-лаборатория машғулотларининг электрон вариантларидан фойдаланишга эришиши ёш ўқитувчиларда техникага бўлган қизиқишларни ривожланишида ўзининг ижобий самарасини беради.

Таълим муассасасида компьютер техникаси воситаларининг янги авлодларининг бўлиши ва улардан барча ўқитувчилар фойда-

ланишни ўрганишлари шунингдек, фойдаланишлари учун зарурни ва етарли шарт-шароитлар ва имкониятларни яратилиши ўқитувчиларда раҳбарга нисбатан бўлган ҳурмат ва эътиборни кучайтиради ҳамда уларнинг компьютер техникаларига бўлган қизиқишини ривожлантириш билан бир қаторда, улардан фойдаланишни ўрганишга ҳамда яратилган имкониятлардан мустақил фойдаланишга ундайди.

Ўқитувчиларда ўз касбий компетентлигини ривожлантиришга, мустақил таълим олишга ижобий мотивларини шакллантириш, яъни уларда таълим олишга, илм-фанга қизиқиш шакллантириш ва ривожлантиришда инсон-техника-инсон муносабатларининг ўзига хос хусусиятларини ҳам инобатга олиш зарур.

Таълим муассасасида ташкил этиладиган педагогик жараёнларда слайд, электрон дарслик, ўқув-лаборатория машғулотларининг электрон вариантларидан фойдаланиш ўқитувчилар томонидан маълумотларни пухта ўзлаштирилишига имкониятлар яратиши билан бир қаторда, уларнинг компьютер техникаларига фан ва техника ютуқларига қизиқишини ривожлантиради.

Таълим муассасасида ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнларини ташкил этиш ва бошқаришда инсон-санъат-инсон шаклидаги муносабатлар ҳам ўзига хос аҳамият касб этади, чунки санъат бор жойда янгиликка интилиш меҳр-муҳаббат, инсонийлик туйғулари ҳукм суради. Ҳар бир инсон қайсидир бир санъат турига қизикади, қайсидир бир санъат корни севиб тинглайди ва уни кўрганда ёки эшитганда бсихтиёр кайфияти кўтарилиб кетади.

Таълим муассасаси раҳбарлари ва ўқитувчиларнинг санъатга бўлган қизиқиши нафақат бошқарув жараёни, балки педагогик жараёнлар самарадорлигига ҳам ўз таъсирини кўрсатади, чунки таълим муассасаси раҳбарлари ва ўқитувчиларнинг санъатга қизиқиши, санъатга ва санъат турларига бўлган муносабатлардаги шахсий намунаси таълим муассасасида санъат турлари бўйича тўғарақларнинг фаолият кўрсатишида, ўқитувчиларнинг турли байрамларда, кўрик-танловларда ва фанлар бўйича ўтказиладиган кечаларда фаол иштирок этишларида ҳамда бундай қобилият эгаларининг ўз вақтида раҳбарлар томонидан рағбатлантирилиб борилишида намоён бўлади.

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантириш жараёнларида ўқитувчиларга турли воситалар орқали таъсир кўрсатиш асосида уларнинг ўз устида ишлашига ва ўзини-ўзи касбий ва шахсий жиҳатдан ривожлантириб боришига қизиқишини ривожлантириш муҳим аҳамиятга эга бўлиб, бундай воситалардан бири сифатида ўқитувчиларнинг санъатга бўлган қизиқишидан фойдаланиш ўзига хос аҳамият касб этади.

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантириш жараёнларида уларнинг санъатга бўлган қизиқишларини инobatга олган ҳолда санъатнинг турли йўналишларидан фойдаланиш уларнинг санъатга бўлган қизиқишини ривожлантириш билан бир қаторда тарбиявий аҳамиятга эга бўлиб, бунда ўқитувчининг санъатга ва санъат турларига бўлган муносабати, турли тадбирларни ташкил этишдаги фаоллиги, ташаббускорлиги, турли байрамларда, кўрик-танловларда ва фанлар бўйича ўтказиладиган кечалардаги иштироки рағбатлантирилиб борилиши зарур.

Юқорида келтирилган фикрларимиз ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантириш жараёнларини ташкил этиш ва бошқаришда ўқитувчиларга ва уларнинг қизиқишини ривожлантиришга аҳамиятли таъсир кўрсатувчи субъектив ҳамда объектив омилларга алоҳида эътибор қаратиш зарурлигини тасдиқлайди.

Демак, ўқитувчининг шахси ва касбий компетентлилиги турли шакллардаги педагогик жараёнларда шаклланиб, ривожланиб боради ва мазкур жараёнларда тарбиявий муносабатлар ўзига хос аҳамият касб этади, бунинг энг асосий сабаби ўқитувчилар ўзаро бир-бирини ва устоз ўқитувчиларнинг хатти-ҳаракатини, педагогик фаолиятини кузатади, фикрлайди ҳамда уларнинг қилган ва қилаётган ишларидан хулосалар чиқаради, дунёқараши ўзгаради, тушунчалари ривожланади.

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантириш жараёнларини ташкил этишда алоҳида эътибор қаратилиши зарур бўлган омиллардан бири мазкур жараёнларнинг ўзаро боғлиқлиги ва алоқадорлиги бўлиб, у малака ошириш курсларидан ташқари ташкил этиладиган таълим-тарбиявий жараёнларни ҳамда тарбиявий муносабатлар жараёнларининг ўзаро боғлиқлиги ва алоқадорлигини таъминлаш заруриятини белгилайди.

Уларнинг ўзаро боғлиқлиги ва алоқадорлигини таъминлашда малака ошириш курслари ва ундан ташқари ўтказиладиган тадбир-

лар жараёнида ўрганиладиган тушунчалар билан ўқитувчилар му-
стақил ўрганадиган тушунчаларни боғлиқлигини таъминлаш,
улардан ихтиёрий бири иккинчиси ва учинчисининг тўлдирувчиси
сифатида, ўз навбатида иккинчиси биринчиси ва учинчисининг
аниқлаштирувчиси ва ривожлантирувчиси сифатида хизмат қили-
ши, шунингдек, уларнинг изчиллиги ва узвийлигига ҳамда тушун-
чаларнинг ўзаро боғлиқлиги ва алоқадорлигига эътибор қаратиш
зарур.

Ўрганиладиган тушунчаларнинг ўзаро боғлиқлиги ва алоқа-
дорлигини таъминлаш кўзланган натижаларга самарали эришиш-
нинг асосий шартларидан бири ҳисобланади. Ўқитувчиларнинг
касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнлари ва ўрга-
ниладиган янгиликларнинг мазмун-моҳияти, аҳамияти ва ўзига ҳос
жиҳатларидан келиб чиқиб қўлланиладиган методлар ва татбиқ
этиладиган ёндашувларни танлаш ҳамда улардан оқилона фойда-
ланиш муҳим аҳамият касб этади.

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлан-
тиришда малака ошириш курсларида ташкил этиладиган дарс
(маъруза, семинар, амалий машғулот, экскурсия), дарсдан ташқари
ташкил этиладиган тадбирлар (давра суҳбати, учрашув, турли му-
собақа ва танловлар, конференция ва ҳ.к.), мустақил таълим ҳамда
тарбиявий муносабатлар (инсон-инсон, инсон-техника-инсон, ин-
сон-китоб-инсон, инсон-табиат-инсон, инсон-санъат-инсон каби
тарбиявий муносабатлар) жараёнларини, шунингдек таълим муас-
сасларида ташкил этиладиган педагогик тажриба-синов ишлари
ҳамда талабалар (олий таълим муассасалари ва ўрта махсус, касб-
ҳунар таълими муассасалари талабалари) учун ташкил этиладиган
педагогик амалиёт яхлит, бир бутун динамик тизим кўринишида
тасаввур қилиниб лойиҳалаштирилиши зарур.

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш
жараёнларини лойиҳалаштириш ва ташкил этишда дарс ва дарсдан
ташқари ташкил этиладиган тадбирлар, мустақил таълим, тарбия-
вий муносабатлар жараёнлари ҳамда педагогик амалиёт ва педаго-
гик тажриба-синов жараёнларининг ўзаро боғлиқлиги ва алоқадор-
лигини таъминлаш ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини
ривожлантириш учун ташкил этиладиган таълим-тарбия жараён-
лари натижавийлиги ҳисобланган педагогик жараёнлар самарадор-
лигини таъминлашга хизмат қилади.

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантириш жараёнларининг ўзаро боғлиқлиги ва алоқадорлигини таъминлаш мазкур жараёнларни ташкил этишга тизимли ёндашувни татбиқ этиш заруриятини белгилайди.

Тизимли ёндашувда дарс ва дарсдан ташқари ташкил этиладиган тадбирлар, мустақил таълим, тарбиявий муносабатлар жараёнлари ҳамда педагогик амалиёт ва педагогик тажриба-синнов жараёнлари тизимнинг компонентлари ҳисобланади. Тизимни ташкил этувчи компонентларнинг ўзаро алоқадорлиги ва боғлиқлиги уларнинг ўзига хос хусусиятларидан бири бўлиб, ихтиёрий компонентнинг ўзгариши бутун бир яхлит тизимнинг ўзгаришига ўз таъсирини кўрсатади.

2.7. ЎҚИТУВЧИЛАРНИНГ КАСБИЙ КОМПЕТЕНТЛИЛИГИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ ЖАРАЁНЛАРИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ ВА БОШҚАРИШГА ЗАМОНАВИЙ ЁНДАШУВЛАР

Замонавий педагогика фани таълим жараёнларини ташкил этиш ва бошқариш ғояларини ҳар томонлама, турли нуктадан назардан ўрганишга интилиш билан бир қаторда уларни таълим амалиётига татбиқ этишнинг йўл-йўриқларини ишлаб чиқади. Бугунги кун педагогика фанида тизимли ёндашув методологиясиз таълим жараёнларининг самарадорлигини таъминлашни тасаввур қилиб бўлмайди. Бундай ёндашувнинг жорий этилиши мазкур жараёнларда тасодифий ва қутилмаган ҳолатларнинг олдини олишга хизмат қилади.

Тизимли ёндашувда таълим муассасаларида ташкил этиладиган муҳим аҳамият касб этувчи ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантириш жараёнлари мажмун яхлит тизим сифатида, яъни ташқи муҳитда хизмат қилаётган мураккаб педагогик тизим сифатида кўриб чиқилиши зарур. Бунда унинг алоқалари ва воситаларининг мазмун ва моҳиятига кўра ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантириш жараёнларини бир бутун, яъни яхлит ҳолда тасаввур қилиш талаб этилади. Ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантириш жараёнлари самарадорлигини ўрганишда алоҳида хусусиятларга эга бўлган бир неча қисмларга ажратиб, улар ўртасидаги алоқалар ҳамда ўза-

ро боғлиқлик хусусиятлари аниқланади, чунки ҳар бир қисм яхлитизимнинг ўзгаришига ўз таъсирини кўрсатади.

Тизимли ёндашув ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантириш жараёнлари самарадорлигини ўрганишда ўзига хос яхлитлик, умумийлик, универсаллик, дифференциаллик каби тушунчалар асосида мужассамлаштирилган технологиялар, яъни тадқиқотнинг интеграцион технологияларини ўрнатишга олади. Тизимли ёндашув йўналишидаги барча билим кўникма ва малакалар мажмуи таълим олувчилар фаолиятини режалаштириш, ташкил этиш ва уларнинг фаолиятини бошқаришда педагогларга қўйилаётган талаблар мажмуини ифодалаши билан бирикаторда, уларнинг фаолияти самарадорлигини таъминловчи эн зарур омиллар ҳисобланади.

Тизимли ёндашувнинг асосий тушунчаси “тизим” бўлиб, алоқа, муносабатлар, интеграция, яхлитлик, ташкил этувчи қисмлар каби тушунчалар орқали ифодаланади. Тизимнинг бир-бир билан боғлиқ бўлган, ўзаро таъсир этувчи қисмларининг мажмуу яхлит объектни ташкил этади.

Ижтимоий тизимнинг турларидан бири ҳисобланган малака ошириш курсларида ташкил этиладиган педагогик тизим – таълим олувчиларга таълим ва тарбия бериш, таълим жараёнини ташкил этиш ва бошқариш мақсадларига хизмат қилувчи турли струкуравий ва функционал боғлиқ бўлган компонентлар мажмуида иборат бўлади.

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантириш самарадорлиги тизимни ўзгартириш, уни қайта ташкил этиш ва мослаштириш қайсидир қисм ёки қисмларнинг ўзаро таъсир кўрсатиш йўналишига боғлиқ бўлади. Масалан, моддий-техник базани мустаҳкамлаш, таълим мазмуини такомиллаштириш ва ҳ.к. Тизимли ёндашув йўналишида турлича қарашлар мавжуд бўлиши улар қуйидагиларни ўз ичига олади:

- тизимлилик, яхлитлилик – бунда тизимни компонентларга ўзаро таъсир этувчи қисмлар ва бўғинларнинг ўзаро бирикиши ташкил этади ва унинг функционал вазифаларини амалга ошириш ва ривожлантиришни таъминлайди;

- ўқитувчиларнинг касбий компетентлилигини ривожлантириш жараёнларини ташкил этишда тизимни ташкил этувчи омиллардан бири мақсад бўлиб, унга эришиш учун услуб ва воситалар

зарур ҳисобланади. Мақсадга эришишда тизим ва унинг компонентларининг ҳаракати тизим функциясининг моҳиятини белгилайди;

- ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнлари тизими уни ташкил этувчи компонентлар мажмуини ифодалаб, унинг ўзгариши ички зиддиятларга боғлиқ бўлади;

- ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнлари тизими очиқ бўлганлиги сабабли ташқи муҳит билан қўпгина коммуникациялар орқали боғлиқ бўлади, ташқи муҳит ва мавжуд муносабатлар таълим тизимининг ҳаракатланиши ва ривожланишига ўз таъсирини кўрсатади;

- ахборотларнинг ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш тизимига келиб тушиши ва ундан қайта узатилиши тизим компонентларининг ўзаро ва бутун бир тизим билан ҳамда тизимнинг ташқи муҳит билан алоқа қилиш услублари ҳисобланади.

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнларини ташкил этиш ва бошқаришга илмий ёндашувнинг барча асослари умумназарий, умумбошқарув, умумтехнологик, умумтизимлилик ёндашувлар бўйича олиб борилган изланишларнинг натижаларига асосланади. Шундан келиб чиқиб, тадқиқотчи, олим, раҳбар ёки педагог ҳар бир ходиса ва воқеани, ҳар бир объектни ҳамда ўз фаолиятини тизим сифатида ҳисоблаб, тизимли ёндашув тамойилларини қўллаш зарур.

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнларини ўзаро боғлиқ ҳолда яхлит тизим сифатида ташкил этиш ва бошқариш тизимли хусусиятга эга бўлиши керак. Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнларининг ўзига хос хусусиятларини таҳлил қилишга тизимли ёндашувнинг мазмун ва моҳиятини қуйидаги тамойиллар асосида кўрсатишимиз мумкин:

- ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнлари иштирокчилари ҳисобланган ўқитувчилар мазкур жараён субъектлари сифатида фаолият кўрсатиши, яъни таълим жараёнларида субъект-субъект муносабатларининг қарор топиши;

- ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнлари субъектлари фаолиятининг мақсадга йўналтирилганлиги, изчиллиги ва ўзаро боғлиқлиги;

• мажмуавийлилик – ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнлари ўзаро боғлиқ ва алоқадор бўлган компонентлар мажмуи эканлиги;

• интегративлик – ҳаракатланиш ва ривожланишга хизмат қилувчи ички ва ташқи омилларнинг ўзаро бирлиги;

• ўзаро боғлиқлик – ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнлари алоҳида бир тизим сифатида ва юқори тартибли яхлит таълим тизимининг ташкил этувчи компоненти сифатида мавжудлиги;

• коммуникативлик – таълим тизимининг ташқи муҳит ва бошқа тизимлар билан ўзаро таъсир этиш хусусиятларига эга эканлиги.

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнлари самарадорлиги, яъни малака ошириш курсларида ва курсдан кейин таълим муассасаларида ташкил этиладиган таълим-тарбия жараёнлари натижавийлиги субъектларнинг шахсий ривожланиши ва тайёргарлигининг давлат талабларига мувофиқлик даражасини белгилайди.

Малака ошириш муассасалари фаолиятида таълим жараёнларини ташкил этиш ва бошқариш йўналишларида вужудга келадиган муаммоларнинг кўпқирралилиги ва мураккаблиги, нафақат таълим жараёнларини ташкил этиш ва бошқаришни сифат жиҳатдан ўзгартиришни назарда тутди, балки унинг мазмунини такомиллаштириш заруриятини ҳам белгилайди.

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнларини ташкил этиш ва бошқариш жараёнларини лойihalашда тизимли объект сифатида таълим жараёнини яхлит ривожлантириш ва унинг уникал моделини такомиллаштиришда ташкил этувчи қисмлар таъсир кўрсатишининг аҳамиятини инобатга олиш, шунингдек, бир хил, тенг шароитда таълим жараёнларининг ривожланишига кўпроқ таъсир кўрсатувчи баъзи қисм ва бўғинларни ўзгартиришга имтиёзлар бериш зарур.

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнларининг умумий моделини ўзгартиришда таълим олувчиларнинг имкониятлари, бошланғич тушунчалари ва ишончларига асосланиш керак, чунки янгиланган модел замонавий талаблар даражасида таълим олувчиларнинг ўзгарувчан таълим-тарбиявий,

маънавий эҳтиёжларини қондира олиши, юқори даражада кўникма ва малакаларга эга бўлган ўқитувчиларнинг тажрибаларини қўллаш ҳамда уларнинг ижодий салоҳиятини ривожлантиришга зарур шарт-шароитларни яратиб бериши зарур бўлиб, таълим жараёнларини ташкил этиш ва бошқаришда қуйидаги асосий тамойилларни инобатга олиш лозим:

- таълим жараёнларини самарали ривожлантириш йўллари тасодифий ҳолда ва тахминий белгиланганда уларнинг ривожланишидаги муваффақиятлар субъектларнинг қобилиятларига, педагогларнинг қулай вазиятларни кўра олиши ва уларни қўлдан чиқармаслигига боғлиқлиги;

- тизимли объект сифатида таълим жараёнларининг муваффақиятли ривожланиши учун уни ташкил этувчи барча барча компонентларнинг ривожланиш суръатларини, субъектлар муносабатлари ва фаолияти интеграциясини таъминлаш ҳамда мувофиқлаштиришнинг зарурлиги;

- таълим жараёнларининг ривожланишидаги муваффақиятлар мавжуд омилларга асосланган ҳолда педагогларнинг келажакни кўра олиши ва ривожланиш имкониятларини олдиндан аниқлаб олиши маҳоратларига боғлиқлиги;

- ички эҳтиёжлар, ўқитувчилар имкониятлари ва уларнинг тушунчалари даражасини аниқламасдан ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнларини ривожлантириш йўналишларини мажбуран белгилашни мумкин эмаслиги;

- ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнлари самарадорлигини кучли, мажбурий ва кенг қамровли таъсир кўрсатиш усуллари асосида таъминлаш имкониятининг мавжуд эмаслиги;

- ташкил этувчи қисмлар ва бўғинлар бўйича аниқ белгиланган тартибда (локал) таъсир кўрсатиш таълим жараёнларининг самарали ривожланишида яхши натижаларга эришишга асос сифатида хизмат қилиши.

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнларида ўқитувчиларнинг фаолиятини мувофиқлаштиришда уларнинг мустақил ва самарали фикрлашининг муҳим механизми сифатида рефлексив ёндашув ўзига хос аҳамият касб этади. Рефлексив ёндашув жараёнида ўрганилаётган тушунчаларни кенг тизим контекстида тушунтириш жараёнларини алоҳида ташкил этиш

(у вазият ва ҳаракатларни баҳолаш, вазифаларни ҳал қилиш усуллари ва йўналишларини топишни ўз ичига олади), субъектлар мавжуд таълимий вазиятларни таҳлил қилиши, ўз тушунчалари ҳамда ҳатти-ҳаракатларини фаол ўйлаб кўриши учун шароитлар яратилади.

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнларини ташкил этиш ва бошқаришда шахс-фаолият ёндашуви ҳам зарур ҳисобланиб, таълим жараёнларида субъектлар фаоллигини таъминлаш ва аниқ мақсадларга субъектларни мотивлаштириш йўналиши сифатида вужудга келади.

Шахс-фаолият ёндашувида шахснинг ва фаолиятнинг компонентлари бир-бири билан чамбарчас боғлиқ ҳолда ўрганилади, чунки бу ёндашув асосида ташкил этиладиган таълим жараёнларида таълим олувчилар субъект сифатида фаолият кўрсатади ва ўз навбатида, таълим олувчи шахсининг субъект сифатида ривожланиши унинг фаоллиги, мустақил, эркин, танқидий, таҳлилий ва самарали фикрлашининг ривожланиши орқали аниқланади.

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнлари ва субъектлар фаолиятининг тез ўзгарувчан хусусиятлари яна бир методологик ёндашувни жорий этишга эътибор қаратиш заруриятини белгилайди, яъни бошқарилувчи объектнинг маълум бир шароитдаги ички ва ташқи вазиятига қараб бошқаришнинг маъқул услубини қўллашни талаб қилади.

Вазиятли ёндашув — ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёни самарадорлигини аниқ вазиятларга кўра аниқлашни кўзда тутати. Вужудга келаётган вазиятларга кўра субъектлар фаолиятини мувофиқлаштириб бориш энг самарали усуллардан бири ҳисобланади.

Вазиятли ёндашувда бошқарилувчи объект ҳисобланган таълим жараёнининг аниқ шароитдаги ички ва ташқи вазиятига қараб субъектлар фаолиятини мувофиқлаштириш мазкур жараён самарадорлигини таъминлашга хизмат қилади. Вазиятли ёндашув жараёнида қуйидагиларни инобатга олиш ўзига хос аҳамият касб этади:

- муҳим аҳамиятга эга бўлган муаммоларни аниқлаш мақсадида таълим жараёнининг вазиятларини таҳлил қилиш;
- таълим жараёнида турли вазиятларда эришиладиган натижаларнинг самарадорлигини аниқлаш;

- таълим-тарбия жараёнини ва субъектлар фаолиятини илмий асосда ташкил этишни режалаштиришда мавжуд вазиятлар асосида таълим жараёнининг ривожланишини олдиндан белгилаш.

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнлари самарадорлигини ошириш, кўзланган мақсадга эришишда субъектлар фаоллигини таъминлашга жалб этиладиган сарф-харажатларнинг меъёрдан ортмаслигини таъминловчи, субъектларнинг имконияти, қобилияти ва тушунчаларига ҳамда мавжуд вазиятлар ва шарт-шароитларга мос келувчи, энг қулай бўлган ҳамда таълим жараёни ва унинг таркибий тузилишини қайта ташкил эта оладиган тизимни вужудга келтириш мувофиқлаштирилган ёндашувни жорий этишдир.

Содда қилиб айтганимизда, мувофиқлаштирилган ёндашувнинг амалиётга татбиқ этилиши натижасида субъектларнинг фаоллигини ҳамда таълим жараёни самарадорлигини таъминлаш учун сарф этиладиган меҳнат ва вақт тежалади, шунингдек, таълим жараёнларида бир томонламалилик (субъект сифатида фақат дарс ўтувчи ўқитувчининг ўзи фаолият кўрсатиши) бартараф этилади.

Натижалар бўйича бошқарув. Бундай ёндашувнинг асосий ғояси шундан иборатки, ҳеч бир жараён, жумладан, ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнлари ҳам ўзи-ўзича ҳеч қандай аҳамият касб этмайди. Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнларининг аҳамияти унинг натижавийлигида ўз ифодасини топади ва унинг натижавийлиги ўқитувчиларнинг фаоллигини таъминлаш ва фаолиятини мувофиқлаштириш асосида турли ривожланишларни амалга оширишни кўзда тутати.

Натижалар бўйича бошқарув тушунчаси ривожланиш тизими сифатида амал қилади ва ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнлари субъектлари фаолиятини мувофиқлаштириш ва уларнинг фаоллигини таъминлаш асосида белгиланган натижаларга эришиш мумкин. Мазкур жараёнда белгиланган вазифалар ва ўрганиладиган тушунчаларнинг мазмун моҳиятини ҳар бир иштирокчига тушунтириш орқали субъектларнинг ўзини-ўзи ривожлантириши ҳамда ўз фаолиятига ижодий ёндашувни жорий этиши таъминланади.

АСОСИЙ ТУШУНЧАЛАР, ТАЯНЧ СЎЗ ВА ИБОРАЛАР

Авторитар раҳбарлик – бу услубда фаолият кўрсатувчи ўқитувчилар ўз иродасини ўқувчиларга маъмурий куч воситасида ўтказишга интилади, яъни мажбурлаш, қўрқитиш, жазолаш ва бошқа чора-тадбирлардан фойдаланади. Бу услуб бевосита буйруқ ва кўрсатмалар беришга асосланиб, ўқувчиларни сўзсиз бўйсунитишни назарда тутди, яъни педагогик жараёнларда ўқувчилар эркинлиги чекланади ҳамда фақат ўқитувчилар педагогик жараёнинг ягона субъекти сифатида фаолият кўрсатади. Ўқувчиларнинг бевосита ва эркин мулоқотда бўлиши чегаралаб қўйилади. Бундай вазиятда ўқувчиларнинг педагогик жараёнга муносабатлари, уларнинг эҳтиёжлари ва манфаатлари психологик жиҳатдан эътиборга олинмайди.

Бу “ажратиб ташла ва ҳукмронлик қил” тамойилига асосланган шафқатсизларча услубдир. Бундай услуб гарчи бир-мунча самарали бўлса ҳам, аслида, педагогик жараёнларда муҳолифлик, норозилик кайфиятини шакллантиради. Бундай услуб таъсирида ўқувчилар ўз ўқув фаолиятидан қониқмайди, унинг натижаларига қизиқмайди ва булар ўз навбатида педагогик жараёнинг самардорлигини пасайишига сабаб бўлади. Бунда мазкур услубнинг турли хил шакли ва усуллари вужудга келади:

- мутлақ - диктаторлик шакли – ўқитувчилар педагогик жараёнинг ягона субъекти сифатида фаолият кўрсатади, мазкур жараёнда ўқувчилар фаол иштирок этмайди. Бундай услубдан фойдаланувчи ўқитувчилар муттасил буйруқ беришга, мажбурлаш, қўрқитиш орқали ўқувчиларни ўз истакларига сўзсиз бўйсундиришга интилади, натижада ўқувчиларда таълим учун таълим олиш, яъни ўз фаолиятидан қониқмасдан ёки ўрганилаётган фанга қизиқишсиз таълим олиш, шахсий қизиқишларсиз ва манфаатлар уйғунлашувсиз таълим олиш, муваффақиятсизликдан қўрқиб таълим олиш, мажбуран таълим олиш йўналишидаги мотивлар шаклланади;

- автократик услуб – яккахокимлик тушунчасини билдиради, яъни ҳукмронликни амалга оширувчи ўқитувчиларнинг ихтиёрида кенг имконият ва ваколатлар бўлишини кўзда тутиб, бу маъмурий буйруқбозликка асосланган бошқарувнинг бюрократик тури;

- патриархал ёки матриархал шаклида ўқитувчилар “оила бошлиғи” мавқеидан фойдаланиш ёрдамида педагогик жараёнларни ташкил этади ва бошқаради, ўқувчилар уларга нисбатан жуда катта ишонч билдиришади ва шунга асосан бўйсуняшади;

- илтифотли – харизматик шакли, бунда ўқитувчилар шахсини ўзига хос такрорланмас донолик, хайрихоҳлик, қахрамонлик, мардлик каби хусусиятларига асосланган юқори даражадаги мавқеидан фойдаланади, ўқувчилар унинг хатти-харакатларини, мақсадлари йўналишини ўзаро муносабатлар жараёнида кузатишади, шунингдек, унинг

Ахборот – педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқаришда, шунингдек мазкур жараён субъектлари ҳисобланган ўқитувчилар ва ўқувчилар фаолиятини ташкил этиш ва уларни мувофиқлаштиришда, педагогик жараёнларни илмий асосда ташкил этиш ҳамда самарадорлигини оширишда ўзига хос, турли хил янгиликларни ўз ичига олган маълумот ва хабарлардан иборат бўлиб, янги, ишончли ва зарур ахборотлар педагогик жараён субъектлари фаолиятини мувофиқлаштиришда ўзига хос аҳамият касб этади.

Ахборотлар билан ишлаш – турли маълумотларни тўплаш, қайта ишлаш ва узатишдан иборат бўлиб, педагогик жараёнлар субъектлари фаолиятини мувофиқлаштириш жараёнида қўлланилади. Бу жараёнда педагогик жараён ташкилотчилари ҳисобланган раҳбарлар ва ўқитувчилар келиб тушаётган асосий маълумотларнинг генератори сифатида фаолият кўрсатади ва улар учун асосий восита ахборотлар бўлиб, улар асосида педагогик жараён субъектлари фаолияти мувофиқлаштириб борилади..

Ахборотлар билан ишлаш функцияси – ўқитувчилар билан ўқувчилар ўртасидаги шахсий ва технологик ахборотлар алмашувини ташкил этади. Унинг асосий хусусияти ўқитувчилар томонидан ўқувчиларнинг фаолиятини мувофиқлаштириш, педагогик жараёнларда шахсга йўналтирилган таъсирни вужудга келтириш асосида уларнинг фаоллигини таъминлаш, ўқувчиларнинг ўз ўқув фаолиятидан ва ташкил этилган педагогик жараёнларда яратилган шарт-шароитлардан қониқиш ҳосил қилишлари учун уларда қизиқишлар вужудга келтириш билан белгиланиб, бу хусусият ўқитувчиларнинг ўқитиш функциялари билан бир қаторда, ахборотлар ёрдамида ишлаш функциясининг кўрсаткичлари билан боғлиқ бўлади.

Ахборотлар тизими – бу педагогик жараёнларда муҳим педагогик аҳамиятга эга бўлган маълумотларни, ўқитишнинг янги педагогик ва ахборот технологияларини ҳамда педагогик жараёнларни ташкил этиш йўналишидаги барча меъёрий ҳужжатларни, шунингдек, иктисодий-ижтимоий, илмий-техникавий, ҳуқуқий ва ташкилий янгиликлардан иборат ахборотлар оқимини, замонавий ахборот технологиялари, компьютерлаштириш ва компьютерлар тармоклари негизида таълим жараёнини ахборот билан таъминлашни ўз ичига олувчи мураккаб тизим ҳисобланади.

Ахборотлар тизими кенг бўлиши ва ўз хусусиятига қараб янгиланувчанлигини, яъни ўзгариб бориши, янгиликлар билан бойиб боришини инобатга олиб, ахборотлар билан ишлаш жараёнига педагогик жараён ташкилотчилари томонидан тизимли ёндашувнинг жорий этилиши талаб этилади. Бунинг сабаби, тизим компонентлари ўртасидаги муносабатлар, ўзаро боғлиқлик ва алоқадорлик ҳамда ихтиёрий компонент бутун бир яхлит тизимнинг ўзгаришига ўз ҳиссасини қўшиши ва ўзгарувчи омилларнинг педагогик жараёнлар самарадорлигига таъсир кўрсатишидандир.

Ахборотлар тўплаш методлари. Барча методлар қатори ахборотлар тўплаш методлари ҳам педагогик жараёнларни такомиллаштириш учун субъектлар фаолиятини илмий асосда ташкил этишда педагогик жараённинг ҳолати тўғрисида ишончли ахборотлар тўплаш ва субъектларнинг фаолиятини объектив баҳолашни амалга оширишга хизмат қилади, мазкур метод меъёрий ҳужжатларни ва илғор педагогик тажрибаларни ўрганиш, педагогик жараёнлар самарадорлигини таҳлил қилиш, сўровномалар ўтказиш, ўқитувчиларни аттестациядан ўтказиш, таҳлилий баҳолаш, умумлаштириш ва тизимлаштириш, статистик ва математик таҳлил ва бошқа кўпгина усуллари ўз ичига олади.

Ахборот-таҳлил функцияси бошқарувда алоҳида аҳамиятга эга бўлиб, ахборотларни олиш ва таҳлил қилишда жараён бошланади ва тугалланади. Бошқача сўз билан айтганда, ахборотларни таҳлил қилиш бошқарув тизимининг пойдевори ҳисобланади. Мазкур функциянинг асосий вазифаси ўқитувчилар (педагогик жараён субъектлари) тўғрисида узлуксиз равишда ахборотлар тўплаш ва уларни чуқур ўрганиш ҳамда объектив баҳолашдан иборат. Бу вазифаларни бажариш асосида ўқитувчилар фаолиятини ривожлантиришнинг стратегиялари, ривожланиш омиллари, бажари-

лишини ташкил этиш ва назорат қилиш йўллари аниқланади. Шунинг учун, ўқитувчилар ва уларнинг касбий тайёргарлиги тўғрисида тўплангани ахборотлар нафақат ишончли балки, янги ва асосли бўлиши ҳам зарур.

Ахборот-таҳлил функциясининг асосий вазифаси ўқитувчилар ва уларнинг касбий тайёргарлиги тўғрисида узлуксиз равишда ахборотлар тўплаш ва уларни чуқур ўрганиш ҳамда объектив баҳолашдан иборат бўлиб, мазкур ахборотлар раҳбарлар учун зарур ҳисобланади, чунки улар ўз йўналишларида таълим муассасидаги мавжуд шарт-шароитлар, ўзаро муносабатлар, жамодаги психологик муҳит ҳамда ўқувчилар, педагоглар ва ходимларнинг қизиқиши, мойиллиги, индивидуал психологик хусусиятлари, қобилиятлари ва имкониятлари, шунингдек, оилавий шарт-шароити ва фаолиятлари тўғрисида ахборотлар тўплаш ва таҳлил қилиш асосида ўқитувчиларнинг фаолиятларини ташкил этиш ва такомиллаштиришни режалаштиради ва амалга ошириш йўл-йўриқларини белгилайди.

Ахлоқий ҳислатлар — одамийлик, қаноатлилик, жонкуярлик, меҳрибонлик, олижаноблик, олиҳимматлилик, байналминаллик, ғоявий содиқлик, кечиримлилик, андишалилик, шахсий манфаатдан ижтимоий манфаатдорликни юқори қўя олишлик.

Билим даражаси — ўқитувчиларнинг педагогик жараёнларни такомиллаштириш ва таълим самарадорлигини оширишда замонавий ахборот технологиялари, компьютерлаштириш ва компьютерлар тармоқлари негизда таълим жараёнини ахборотлар билан таъминлашни ривожлантириши учун техника ва технологияни билиши ва улардан фойдалана олиши, иқтисодиётни билиши, бошқариш услубларини, функциялари ва структурасини билиши, истиқболни белгилаш ҳамда бошқарув жараёнини лойиҳалаш технологияларини жорий эта олишини белгилайди.

Билиш компоненти — бошқаларни ва ўзини-ўзи билишга қаратилган психик жараёнлар: сезги, идрок, тасаввур, хотира, тафаккур, ҳаёл ва ҳ.к.

Бошқариш структураси — “структура” логича сўз бўлиб, нарсалар таркибий қисмларининг ўзаро боғлиқ равишда жойлашishi, ташкилий тузилиши деган маънони билдиради. Бошқарув мақсадларини амалга оширувчи ва функцияларини бажарувчи бир-бири билан боғланган турли бошқарув органлари ва бўгин-

ларининг мажмуи тушунилади. Бошқаришнинг мақсадлари, функциялари, вазифалари, объектлари ва унинг ташкилий тузилишини белгилаб беради.

Бошқаришнинг демократик тамойили – унинг моҳияти, асосан, бошқариш жараёнига барча жамоа аъзоларини жалб этиш, қарорлар қабул қилишда, муассаса мақсади ва вазифаларини белгилашда барча ходимлар қатнашишини тақозо этади. Қатнашиш шакли турлича бўлиши мумкин: бошқаришда ягона маъмурийлик, биргаликдаги пул маблағлари, бошқариш қарорларини коллегиял ҳал қилиш ва ҳоказо.

Бошқарув – бу сўз одатда аниқ бир мақсадга эришиш учун бошқарилувчи тизим (ёки бошқарув объекти)га фаол таъсир кўрсатиш тўғрисида гапирилганда қўлланилади. Бу ўзига хос юксак санъат ва маҳоратни талаб қилувчи фаолият бўлиб, қарор қабул қилиш ва унинг бажарилишини назорат қилишдир.

Бошқарув алгоритми – бу таълим муассасаси раҳбарлари бошқарув фаолиятининг кетма-кетлиги (изчиллиги) бўлиб, у статика босқич: педагогик жараённинг ҳолати тўғрисида ишончли ахборотлар тўплаш, қайта ишлаш ва объектив баҳолаш; бошқарув фаолияти мақсадини белгилаш; бошқарув фаолиятини олдиндан кўриш (англаш) ва режалаштириш; кадрлар танлаш ва жой-жойнга қўйиш; жамоа фаолиятини назорат қилиш ва ташхис; жамоа аъзоларининг фаолиятларини мувофиқлаштириш; таълим муассасаси фаолиятининг ривожланиш мойиллиги ва динамикасини аниқлашдан иборат, мазкур босқичлар изчиллигида, бошқарув методлари: маъмурий, ижтимоий-психологик, иқтисодий, шунингдек, ахборотлар тўплаш методларини қўллаш ёрдамида бошқарув функцияларининг бажарилиши амалга оширилади.

Бошқарув воситалари – инновациялар бошқарув маданиятининг энг муҳим ва асосий воситаларидан бири сифатида намоён бўлади ва улар инновацион жараёнларда нафақат ўзининг тавсифи ва хусусиятлари билан, балки бошқарув маданиятининг энг муҳим хусусиятлари сифатида ҳам белгиланади. Бу ўз навбатида инновацияларнинг сифатини белгилаш билан бир қаторда уларнинг намоён бўлиши вақтларини ҳам олдиндан белгилайди.

Бошқарув жараёни негизи – ҳар қандай таълим муассасасининг асосий вазифаси ҳисобланган педагогик жараёнларни илмий асосда ташкил этиш ва уни такомиллаштириш негизи бошқарила-

диган объект ва бошқарувчи субъект тизимларидан ташкил топади. Бу тизим раҳбарлар, ўқитувчилар ва ўқувчилар (субъект)ни педагогик жараёнлар (объект)га муносабатларини ифодалайди.

Бошқарув маданияти – умумий ижтимоий маданиятнинг ташкил этувчи компоненти сифатида маълум бир ижтимоий маданият контекстида бошқарув тушунчалари, муносабатларнинг ўзаро таъсир этиши натижасида шаклланади ва унда қатор катталиклар – анъанавийлик, долзарблик даражаси, мотивлаштириш тизими; раҳбарлик услублари, ташкилий муҳитнинг сифати; коммуникациялар; персонални бошқариш; бошқарув стратегияси; раҳбар ва ўқитувчиларнинг касбий маданияти расмий жиҳатдан намоён бўлади.

Бошқарув масъулияти – таълим муассасаси олдида қўйилган мақсадларга эришиш, педагогик жараёнларни замонавий талабларга мос, илмий асосда ташкил этиш, субъектлар фаолиятини мувофиқлаштириш ҳамда умумий манфаатларни кўзловчи натижаларга эришиш учун қабул қилган қарор, унинг ижроси, ўз хатти-ҳаракати ва фаолияти учун жавобгарликнинг раҳбарлар ва ўқитувчилар томонидан ҳис қилинишидир.

Бошқарув мулоқоти – педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқариш, субъектлар фаолиятини мувофиқлаштириш жараёнидаги мулоқот, яъни субъектларнинг фаолликларини таъминлаш, хатти-ҳаракатларини мақсадга йўналтириш ёки мотивлаштиришидир.

Бошқарув поғонаси – ташкилий тузилишга кўра таълим муассасасининг юқори бўғини (раҳбарлар) билан куйи бўғини (ижрочилар) ўртасидаги масофанинг катта-кичиклиги – поғонавийлиги, яъни бу бир звенонинг (ходимнинг) бошқасига бўйсунуш кетмакетлигидир. Раҳбар билан оддий ижрочи ўртасидаги масофа қанчалик катта бўлса (даражалар сони) таълим муассасаларидаги поғонавийлик даражаси шунчалик катта бўлади.

Бошқарув стратегияси. Кўзланган мақсадларга эришишда педагогик жараёнларни такомиллаштириш, субъектлар фаолиятини мувофиқлаштириш, стратегик режа асосида фаолиятни ташкил этиш ва бошқариш йўналишида асосан бошқарувнинг икки хил тури назарда тутилади: стратегик бошқарув ҳамда конъюнктуравий бошқарув. Амалий фаолиятда у ёки бу бошқарув йўналишининг устунлиги ташкилий тизимнинг янгилик даражаси кўрсаткичлари билан белгиланади.

Бошқарув услуби – бу муассаса олдига қўйилган мақсадларга эришишда ходимларни бошқариш ҳамда бошқарув жараёнида вужудга келадиган муаммоларни ҳал қилишда қўлланиладиган усуллар, йўллар мажмуидир. Бошқарув фаолиятининг услубларини шакллантириш маълум даражада раҳбарнинг яшаш ва меҳнат қилиш шаронтиларига асосланади (мамлакатдаги ижтимоий-иқтисодий вазиятлар, бошқарув фаолияти муҳити ва ҳ.к.) ва бошқарув субъектининг ҳаракатларига тизим орқали таъсир кўрсатган ҳолда унинг индивидуал услубларини ривожлантиради.

Бошқарув фаолияти – таълим муассасаси раҳбарларининг бошқарув фаолиятини иккита субъектнинг, яъни раҳбар билан таълим тизимининг ўзаро боғлиқ фаолияти сифатида қараш мумкин. Бундай ҳолатда раҳбарнинг бошқарув объекти бошқариш ва ўзини-ўзи бошқариш каби зарурий хусусиятларга эга бўлган таълим тизими ҳисобланади, турли хил таъсирлар асосида, бошқарилаётган таълим муассасаси ҳам ўз ўрнида бошқарув натижаларига ва бошқарув субъектига таъсир кўрсатади.

Вазиятли ёндашув – ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёни самарадорлигини аниқ вазиятларга кўра аниқлашни кўзда тутади. Вужудга келаётган вазиятларга кўра субъектлар фаолиятини мувофиқлаштириб бориш энг самарали усуллардан бири ҳисобланади.

Демократик раҳбар – бундай турдаги раҳбар ўз фаолиятини ўзининг жамоаси аъзоларига таянган ҳолда, жамоа фикрини инобатга олиб амалга оширади. Бошқарув ваколатлари, фаолият учун жавобгарлик бўйсунувчилар ўртасида тақсимланади. Ходимларнинг ўзаро муносабатларини рағбатлантириш билан биргаликда уларнинг билдирган фикрига қулоқ солади, улар билан маслаҳатлашади, ижобий томонларини инобатга олиб рағбатлантириб боради.

Диалектиклик – бу инновацияларнинг ривожланиш жараёни бўлиб, унинг меъёрий асослари секин-аста, босқичма-босқич янгиланиб бориш жараёни билан тавсифланади. Инновациялар мавжуд урф-одат, анъаналар билан ижодий зиддиятларни вужудга келтиради ва улар асосида амалга оширилади ва ривожлантирилади. Бу тизимнинг узлуксизлиги муассасанинг инновацион ривожланиш кўрсаткичини белгилайди.

Диверсификациялашган стратегия – педагогик жараёнларни илмий асосда ташкил этиш, иқтидорли ўқувчиларни аниқлаш ва

уларни ўқитишда табақалаштирилган ёндашувларни жорий этиш асосида ўқувчиларни ўзлаштириш кўрсаткичини кўтариш, рақобатбардош битирувчилар сонини кўпайтиришга қаратилган вазифаларни амалга ошириш йўлларини ифодалайди.

Дидактик қобилиятлар – бу педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқаришда кўзланган мақсаднинг мазмун ва моҳиятини, вазиятларга кўра унга эришиш йўлларини ва мазкур йўналишдаги вазифаларни субъектларга аниқ ва равшан, тушунарли қилиб еткази олиш, уларда мазкур вазифаларни бажаришга масъулият ҳиссини ҳамда қизиқишни уйғота олиш, шунингдек, мақсадга эришишда субъектларнинг барчасини фаол иштирокини таъминлай оладиган қобилиятлардир.

Жамоавий бошқарув органлари – жамоавий бошқарув (таълим муассасаси кенгаши, мувофиқлаштирувчи кенгаш, илмий-педагогик ва илмий-методик кенгашлар ҳамда ўқувчилар вакилларининг конференцияси). Бу ерда таълим муассасаси кенгаши – жамоавий-давлат бошқаруви органи, илмий-педагогик кенгаш – ўқитувчиларнинг ўз-ўзини бошқариш органи, мувофиқлаштирувчи ва илмий-методик кенгаш – ўқув-методик ишлар бўйича мавжуд муаммоларни ҳал этиш йўлларини ишлаб чикувчи, юқори малакали ўқитувчилар ва раҳбар-ҳодимлар уюшмаси.

Жамоатчилик ташкилотлари – ўқувчилар кенгаши, касаба уюшма кўмитаси, методик бирлашма, ота-оналар кўмитаси.

Ижтимоийлаштириш – субъектларда юксак маънавият, маданият ва ижодий фаолиятни шакллантиришдан иборат бўлиб, педагогик жараёнда ижодий таълимий муҳитни яратишга хизмат қилади.

Ижтимоий-психологик методлар – педагогик жараён субъектлари ўртасида шундай муносабатларни вужудга келтиришни назарда тутадик, бунда ўқитувчилар ўқувчиларнинг бемалол, эркин ҳаракат қилиши, ўзини-ўзи намоён қилиши, турли жараёнларда эркин иштирок этиши, фикр билдириши учун шарт-шароит ва ижодий таълимий муҳитни яратиши назарда тутилади.

Ижтимоий-психологик мослашув – бу субъектларни таълимий муҳит таъсирига мослашувини назарда тутди ва унинг маълум бир гуруҳдаги қадриятлар билан яқинлашуви, мазкур янги муҳитдаги ижтимоий мейёрларни, анъана ва гуруҳий маданият элементларини ўзлаштиришидир. Ижтимоий-психологик мосла-

шув ҳам касбий мослашув сингари маълум бир имкониятлар даражасида, ташқи муҳит таъсирини ўз ички дунёси, ксчинмалари донрасида ўз мақсад ва эҳтиёжларига мослаштириб олишига боғлиқ.

Инновацион жараён. Инновацияларни вужудга келтириш, амалиётга татбиқ этиш ва оммалаштириш фаолиятлари билан боғлиқ. Инновацион салоҳиятига кўра янгиликлар; модернизация, фаолиятни такомиллаштириш, шаклан ўзгартириш, ривожлантириш билан боғлиқ бўлган модификацион инновациялар; олдиндан маълум бўлган методлар элементларининг янги тизимга бириктирилиши назарда тутувчи бириккан инновациялар; ўхшашлик ва умумийликка эга бўлмаган радикал инновациялар педагогик жараёнлар самарадорлигининг асоси сифатида белгиланади.

Инновацион таваккалчилик — инновациянинг эҳтимоллик хусусиятлари билан боғлиқ бўлади. Натижавийликка ишончсизлик инновация субъектида таваккалчилик ва хавотирланиш хиссийатларини вужудга келтиради ҳамда татбиқ этиш фаолиятининг натижаларига ўз таъсирини кўрсатади.

Инновация — мақсадга йўналтирилган ўзгартиришлар бўлиб, маълум бир ижтимоий бирликка — муассаса, уюшма, жамоа ва гуруҳларга янги ва нисбатан барқарор бўлган элементларни, умумий ҳолда халқнинг маънавий-маданий муносабатлари ва мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиши билан узвий боғлиқ бўлган янгиликларни киритишдир.

Инновациялар диффузияси — ижтимоий тизим аъзолари ўртасида янгиликларнинг коммуникацион воситалар орқали вақти-вақти билан узатилиш жараёни. Маълум бир субъект учун янги бўлган ғоя, нарсa ва технологиялар янгиликларни ташкил этиши мумкин. Бошқача сўз билан айтганда, диффузия — аввал ишлатилган ва ўзлаштирилган инновацияларни янги шароитда ёки янги жойда оммалаштиришни билдиради.

Инновацияларни оммалаштириш — бу ахборотлар жараёни, коммуникацион воситаларнинг қудратига боғлиқ бўлган ахборотлар алмашинувининг шакли ва тезлиги, субъектларнинг ахборотларни қабул қилиш хусусиятлари ва мазкур ахборотлардан амалиётда фойдаланиш қобилиятлари ва ҳоказо.

Инновацияларнинг субъект томонидан қабул қилиниши. Шахс томонидан маълум бир янгиликларнинг қабул қилиниши мавжуд ҳаракатдаги тизимнинг ўзига хос хусусиятларига қай да-

ражада мос келишига ҳамда имкониятларни шакллантиришда субъектнинг ҳолатини яхши ёки ёмон томонга ўзгартиришига боғлиқ бўлади.

Инновацияларнинг бошқарувчанлиги — янгиликларни татбиқ этишда ташкилий вазиятларни ривожлантиришнинг дастурлаштириш имкониятларига боғлиқ бўлади.

Инновацияларнинг ижтимоий мўлжалланганлиги — индивидуал мақсадлар ва вазифаларни ташкилий тизимнинг мақсад ва вазифалари билан мувофиқлаштириш асосида инновацион жараён субъектларининг ўзини-ўзи ривожлантириши шахсий ривожланиш истиқболларини белгилайди.

Инновациянинг даврийлиги педагогик жараён субъектлари онгида муҳим аҳамиятга эга бўлган маданий анъаналарнинг мақсадга мувофиқ ҳолда, секин-аста алмашилиб боришида тасдиқланади. Чунки, мустаҳкам ўрнашиб қолган тушунчалар, фикрлар, идрок ва хулқ-атворнинг бирданига ўзгариши субъектларнинг шахсий хислатларига салбий таъсир кўрсатиши ва уларнинг маънавий-ахлоқий, ўзини-ўзи англаш асосларининг бузилишига олиб келиши мумкин.

Инновациянинг асосланганлик даражаси — сифатли ўзгаришларнинг миқдори билан ифодаланади. Инновация мавжуд бўлган ҳаракатдаги стандартлардан қанчалик кўп фарқ қилса, уни ўзгартириш салоҳияти ва асосланганлик даражаси шунча юқори бўлади.

Инновациянинг ихтилофлилиги. Ихтиёрий янгиликни кириштиш ўзига хос хусусиятларга боғлиқ бўлмаган ҳолда ихтилофли вазиятларни вужудга келтириши мумкин, чунки ваколат ва имтиёзларнинг ўзгариши мавжуд вазиятларнинг мураккаблашишига боғлиқ ҳолда, таълим муассасасида одат тусига кирган ўзаро таъсир ва муносабатларни ўзгартиради.

Инновациянинг аҳамиятлилиги — инновацион жараён даврида педагогик жараён субъектларининг янгиликларга бўлган муносабатларини объектив баҳолаш имконияти туғилади, педагогик жараёнларда ички муносабатларнинг ўзгариши, кескинлашуви вужудга келади ва ўз навбатида мазкур жараёнга ва вужудга келувчи вазиятларга мос келувчи ўқитиш технологияларини танлаш имконияти туғилади.

Инновацион таваккалчилик. Инновациянинг эҳтимоллик хусусиятлари билан боғлиқ бўлади. Натижавийликка ишончсизлик инновация субъектида таваккалчилик ва хавотирланиш ҳиссиётларини вужудга келтиради ҳамда татбиқ этиш фаолиятининг натижаларига ўз таъсирини кўрсатади.

Инновацияларнинг раҳбарлик услубларини тавсифлаш қобилияти. Инновацион мўлжалланган раҳбарлик услуги инновацион жараённинг натижасига субъектларнинг шахсий қизиқишларини вужудга келтиришни кўзда тутди.

Инновацияларнинг вужудга келаётган вазиятларга алоқадорлиги. Инновацияни муваффақиятли амалга ошириш кўп жихатдан субъектларнинг индивидуал психологик хусусиятларига ҳамда педагогик жараён субъектларининг янгиликларни қабул қилиш учун тайёргарлик даражасига боғлиқ бўлади.

Инновацияларнинг структуравийлиги. Янгиликлар билан танишиш, баҳолаш, синаш, маъқуллаш ва тўла қабул қилиш инновацияни амалиётга татбиқ этишнинг асосий босқичларини белгилайди.

Инновацияларнинг раҳбарликнинг инновацион услублари стратегиясини шакллантириш имконияти. Инновацион дастурларни амалиётга татбиқ этишнинг самарадорлиги инновациялар субъектининг қизиқишларига ва бунинг натижасида инновацион жараёнларга субъектларнинг психологик тайёргарлигини шакллантириш ҳамда тайёргарлик даражасини ривожлантиришига боғлиқ бўлади.

Инновацияларнинг бошқарувчанлиги — янгиликларни татбиқ этишда ташкилий вазиятларни ривожлантириш дастурлаштириш имкониятларига боғлиқ бўлади.

Инновацияларнинг ижтимоий мўлжалланганлиги. Индивидуал мақсад ва вазифаларни ташкилий тизимнинг мақсад ва вазифалари билан мувофиқлаштириш асосида инновацион жараён субъектларининг ўзини-ўзи ривожлантириши, шахсий ривожланиш истикболларини белгилайди.

Инновацияларнинг инсонлар қизиқиши бўйича табақлаштириш қобилияти. Алоҳида индивид ва гуруҳлар учун инновациянинг турли хил муносабатлари мавжуд. Маълум бир педагог ходимлар томонидан қўшимча имкониятлар олиниши бошқа педагог ходимларнинг имкониятларининг камайишига олиб келади ва

бу ўз навбатида янгиликларни қабул қилиш учун аниқ тартиб ўрнатишга ўз таъсирини кўрсатади.

Инновацияларнинг субъект томонидан қабул қилиниши. Шахс томонидан маълум бир янгиликларнинг қабул қилиниши мавжуд ҳаракатдаги тизимнинг ўзига хос хусусиятларига қай даражада мос келишига ҳамда имкониятларни шакллантиришда субъектнинг ҳолатининг яхши ёки ёмон томонга ўзгартирилишига боғлиқ бўлади.

Инсон-инсон муносабатлари — бунда мулоқот жараёнини ва мулоқотсиз ўзаро таъсир жараёнларини тўғри ташкил этиш билан бир қаторда, раҳбарлар ва ўқитувчилар ўз ўқувчиларининг фаолиятини тўғри баҳолай билишлари ҳам зарур ҳисобланади.

Инсон-китоб-инсон муносабатлари — инсон бутун умри давомида тажриба орттириб борар экан, у ўз ҳаётида дуч келган муаммолар ва уларнинг ечимларини, инсон эҳтиёжи учун зарур бўлган янгиликларни қоғозга тушириб китоб яратади ва бу китоб иккинчи бир инсоннинг тарбияланишида, ҳаётда ўз ўрнини топишида энг асосий манбалардан бири бўлиб хизмат қилади.

Инсон-санъат-инсон муносабатлари — педагогик жараёнларда ўзига хос аҳамият касб этади, чунки санъат бор жойда янгиликка интилиш, меҳр-муҳаббат, инсонийлик туйғулари ҳукм суради. Ҳар бир инсон қайсидир бир санъат турига қизиқади, қайсидир бир санъаткорни севиб тинглайди ва уни кўрганда ёки эшитганда беихтиёр кайфияти кўтарилиб кетади. Таълим муассасаси раҳбарининг санъатга бўлган қизиқиши нафақат бошқарув жараёни, балки, ўқув жараёнига ҳам ўз таъсирини кўрсатади, чунки таълим олаётган ўқувчиларнинг ўртасида бир неча бўлажак буюк санъаткорлар ҳам бўлиши мумкин.

Инсон-табиат-инсон муносабатлари — бошқарув фаолиятида раҳбарларга жуда катта вазифалар юклайди, масалан, таълим муассасасининг ташқи кўриниши, яъни, ер участкаларидаги дарахт, мева-вали дарахтлар, гулларнинг турлари, уларнинг парвариш қилиниши ҳамда уларга берилаётган эътибор раҳбарнинг рейтингига таъсир қилиш билан биргаликда ўқитувчилар ва ўқувчиларнинг табиатга бўлган муносабатларига ҳам ўз таъсирини кўрсатади.

Инсон-техника-инсон муносабатлари — инсон ўз тафаккури, билими ва қобилияти билан ҳаётий эҳтиёжларни қондириш мақсадида техникани яратади, бу мураккаб тузилишга ва ишлаш

принципига эга бўлган техникадан фойдаланиш учун эса, унинг тузилиши ва ишлаш принципини ўрганиш зарурияти туғилади, шунингдек, бу техникадан фойдаланиш услублари ҳам инсон томонидан яратилади. Бундан кўриниб турибдики, инсонлар томонидан яратилган техника ва техника воситалари бошқа бир инсонларни билим олиш, янгиликларнинг ўрганиш, илмий-ижодий фаолият билан шуғулланишга чорлайди.

Интегратив маҳорат – бу умумлаштирилган маҳорат бўлиб, педагогик жараёнларда ижобий натижаларга эришишга, педагогик жараёнларни ривожлантиришга йўналтирилган фаолиятни режалаштириш ва амалга оширишда зарур ҳисобланади.

Интеграцион ёндашув – педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқаришда бошқарилувчи объект (педагогик жараён)га бир неча ёндашувларни (вазиятли, тизимли, инновацион ва ҳ.к.) қўллаш бўлиб, умумлаштирилган ёндашувларни ифодалайди.

Ички коммуникация. Таълим муассасаларида вертикал ва горизонтал ахборот алмашинуви мавжуд бўлиб, булар таълим муассасаси фаолиятини ташкил этиш ва такомиллаштириш учун зарур бўлган ахборотлар алмашинуви, яъни ички коммуникацияни ифодалайди.

Ишбилармонлик, ишчанлик, удабуронлик хислатлари – кунглилик, тиришқоқлик, масъулиятлилик, ҳалоллик, рақобатбардошлик, чаққонлик, абжирлик, ташаббускорлик, тadbиркорлик, чидамлилиқ, сабр-тоқатлилик, бардошлилик, мунтазамлилиқ, тежамкорлик, эҳтиёткорлик, саҳийлик, мардлик.

Касбий компетентлилик – бу ўқитувчининг маънавий дунёқараши, психологик-педагогик ва ташкилий-технологик салоҳияти, яъни унинг касбий имкониятлари салоҳиятини тасвирлайди. Мазкур салоҳиятни педагогик жараёнларнинг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда ўқитувчи фаолияти жараёнининг ҳолати ва самарадорлиги орқали аниқлаш мумкин бўлади.

Касбий компетентлиликнинг компонентлари:

- ўқитувчининг педагогик мулоҳазаларини ифодаловчи рефлексив кўникмалари;

- ўқитувчининг педагогик жараён субъектлари билан бўладиган муносабатларга тайёргарлигини, ўз фаолиятини мувофиқлаштириш ва субъектларнинг хатти-ҳаракатларини ҳамда ўзаро дўстона муносабатларга асосланган ижодий ҳамкорликдаги фао-

лиятининг натижавийлигини олдиндан ҳис этишни ифодаловчи олдиндан кўриш кўникмалари;

- педагогик жараёнда вужудга келувчи турли вазиятларнинг қулай таълимий муҳитга салбий таъсир кўрсатишига қарши тура олиш кўникмаси;

- педагогик фаолиятининг асосий ва марказий компоненти ҳисобланган ўз фаолиятини ва ўқувчилар фаолиятини таҳлил қилиш ва объектив баҳолаш кўникмаси;

- **коммуникатив компетентлилик** ҳисобланган, ўқувчиларни ўзаро дўстона муносабатларга асосланган ҳамкорликда фаолият кўрсатишга ундовчи мотивлаштириш кўникмаси.

Коммуникатив компетентлиликнинг ташкил этувчи компонентлари сифатида мулоқотга киришиш, инсонлар билан ахборот алмашилиш, турли гоялар йўналишидаги ахборотлар билан ишлаш кўникмаларини келтириш мумкин.

Касбий маҳорат ва лойиҳалаштириш – бошқарувда стратегия, стратегик мақсад ва вазифаларни тўғри белгилаш, қарорлар қабул қилиш, муассасанинг умумий фаолиятини лойиҳалаштириш, инновацион фаолиятни ташкил этиш, бошқарув жараёнига тизимли ёндашувларни лойиҳалаш технологияларини жорий этиш ҳамда бошқарув усуллари, методлари ва тамойилларидан самарали фойдаланишдир.

Касбий тажриба – авлодларнинг ижтимоий тажрибасини ўзлаштириш ва уларни амалиётда қўллашни таъминлаб бсрувчи тушунчалар тизими бўлиб, раҳбарлар ва ўқитувчиларнинг ўз фаолияти давомида фан-техника янгиликларига, илғор тажрибаларга таяниши ҳамда мазкур тажрибалар асосида ўзининг кўникма ва малакаларини ривожлантириб бориши билан бир қаторда, ўқувчилар фаолиятини бошқаришидир.

Касбий тайёргарлик – бу ўқитувчининг касбий аҳамият касб этувчи шахсий сифатларининг шаклланганлиги, яъни педагогик жамоага тез киришиб кета олиши, психологик мослашуви, касбий аҳамиятга эга бўлган турли масалаларни муваффақиятли ҳал этиш ҳамда жамоа билан ижобий муносабатларни тез ривожлантира олиши.

Касбий фаолиятининг белгилари – ихтисослаштириш, меҳнат фаолиятининг моҳияти ва мазмуни, бошқарув объекти, мақсадга эришиш учун зарур бўлган ўзига хос воситалар, тушун-

чалар, бошқарув фаолиятининг натижаси, асосий фаолият учун сарфланган вақт, иш ўрнининг кўлами ва жойи.

Касбий қобилият — бу раҳбарлар ва ўқитувчиларда интеллектуал, касбий малака ва кўникма, чидамлилиқ, яратувчанлиқ, ташаббускорлиқ, ижодкорлиқ, ташкилотчилик, ўз фикрини яхши баён эта олиши — нотиклиқ, ишонтира олиш, назорат, кузатувчанлиқ, талабчанлиқ, хотирада сақлаб қолиш, тарбиявий муносабатларда фаоллиқ ҳамда педагогик таъсир кўрсатиш, бошқарувчилик ва лидерлиқ хусусиятларининг шаклланганлиги.

Қобилият — инсоннинг билим, кўникма ва малакаларини орттириш хусусиятларига боғлиқ бўлиб, мазкур хусусиятлар билим, кўникма ва малакаларга тааллуқли бўлмайди, яъни қобилиятлар билим, малака ва кўникмаларнинг ўзида кўринмайди, балки уларни эгаллаш динамикасида намоён бўлади. Қобилият инсонларни сифат жиҳатидан бир-биридан фарқлайдиган индивидуал-психологик хусусиятлардир. Қобилиятлар инсонларнинг аниқ бир фаолиятдан ташқарида мавжуд бўлмайди, балки уларнинг таркиб топиши таълим ва тарбия жараёнида содир бўлади.

Коммуникативлиқ қобилияти — бу самимий мулоқотда бўлишга, мулоқотини тўғри ташкил этишга, ўқувчи талабалар билан дўстона мулоқот ўрнатиш учун тўғри йўл топа билишга, улар билан педагогик нуқтаи назардан мақсадга мувофиқ ўзаро алоқа боғлашга қаратилган қобилиятдир.

Коммуникация — бу педагогик жараён субъектлари ўртасидаги ўзаро ахборот алмашинуви бўлиб, педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқаришда ўзига хос мураккаб тизим ҳисобланади ва таълим муассасаси раҳбарлари ва ўқитувчилар томонидан амалга оширалаётган барча ишлар ахборотларнинг самарали алмашишини талаб қилади, шунинг учун у ўзининг функционал даражаси билан тавсифланади ва бошқарув маданиятининг ташкилий сифатини белгилайди. Таълим муассасаси коммуникацияси бу ўзига хос мураккаб ва кўп босқичли тизим бўлиб, нафақат таълим муассасаси ичидаги, балки унинг ташқарисидаги ахборот алмашувини ҳам қамраб олади.

Кўникма — белгиланган мақсадга мувофиқ равишда ҳаракат усуллари танилаш ва амалга ошириш учун мавжуд билимлар ва малакалардан фойдаланиш.

Либерал раҳбарлик – мурасосозлик (кўнгилчанлик)ка асосланган раҳбарлик услуги. Либерал (эркин иш юритиш) раҳбарлик услуги ўқитувчиларнинг ўқувчиларга топшириқ ва маслаҳатларни тавсиялар кўринишида бериши, ўқувчиларнинг ишига камроқ аралашishi билан тавсифланади. Бунда ўқитувчилар воситачи сифатида фаолият кўрсатади, педагогик жараёнларда ўқувчиларга кенг доирада мустақиллик, тўла эркинлик бериш билан бир каторда, уларнинг ҳаракатларига кам эътибор беради ва назоратни суствлик билан амалга оширади. Ўз зиммасига маъсулият олишини ёқтирмайди, келишувчанлик асосида фаолият кўрсатади, яъни ўқувчилар билан ўзаро муносабатларни бузмаслик учун уларнинг барча талабларини бажаради. Бу ўз ўрнида педагогик жараёнларда тартибсизлик вужудга келишига, ўқувчиларнинг хатти-ҳаракати ва ўқув фаолияти йўналишидаги назоратнинг суствлашига, уларнинг муайян фанга бўлган қизиқишларининг йўқолишига олиб келади, шунингдек бошқа педагогик жараёнларда ҳам ўқувчилар фаоллигининг сусайишига сабаб бўлади. Ушбу раҳбарлик услубининг қуйидаги усул ва шакллари ажратиб кўрсатиш мумкин:

- коммуникацион мойиллик – бунда ўқитувчилар ўқувчиларга турли хил саволларни бериши, ўз фикрларини билдириш учун имкониятлар беради, бу бошқарувнинг маслаҳатли усули бўлиб, ўқувчилар томонидан берилган таклифлар, уларнинг фикрлари, улар томонидан бажарилган топшириқларнинг натижалари ўрганиб чиқилиши сабабли берилаётган топшириқлар улар томонидан ўз вақтида бажарилади;

- ҳамкорликда қабул қилинган қарорлар асосида бошқарув – педагогик жараёнларда муаммоли вазиятларни вужудга келтириш усулларида кенг фойдаланилади ҳамда ўқитувчилар муаммонинг ечимини топиш учун барча ўқувчиларни жалб этади ва бунда муаммони счиш тартибини ўзи белгилайди, шунингдек, ўзининг барча ҳуқуқлари ва ваколатларини сақлаб қолган ҳолда ўқувчилар томонидан муаммонинг ечими бўйича қарор қабул қилинишига руҳсат беради.

Лидерлик. Лидер асосан маълум бир гуруҳда ўзи бошчилик қилаётган йўналишларда шахслараро (норасмий) муносабатларни бошқариб, у ўз гуруҳи аъзоларининг кучли ва салбий томонларини, ижобий ва салбий одатларини, шунингдек, уларнинг психологик хусусиятлари, кайфиятлари, мойиллиги, интилишлари ҳамда

кизиқишларини яхши билганлиги сабабли етакчилик қилади. Ихтиёрий жамоада турли йўналишларда лидерлар бўлиши мумкин. Масалан, турли хил тадбирларни (жамоа аъзоларининг турли хил уй ишларида ҳашарлар, дам олиш тадбирлари, гуруҳ бўлиб турли хил зиёфатлар уюштириш ва ҳ.к.) ташкил этиш бўйича жамоатчилик йўналишида, спорт ёки спортнинг маълум бир тури бўйича, ўқув жараёнини ташкил этиш ёки фанларни юқори даражада ўзлаштириш йўналишларида.

Лойиҳалаш — Педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқариш жараёнларини лойиҳалашда тизимли объект сифатида яхлит педагогик жараёни ривожлантириш ва унинг уникал моделини такомиллаштиришга ташкил этувчи қисмлар таъсир кўрсатишининг аҳамиятини инобатга олиш, шунингдек, бир хил ва тенг шароитларда педагогик жараёнларнинг ривожланишига кўпроқ таъсир кўрсатувчи баъзи қисм ва бўғинларни ўзгартиришга имтиёзлар бериш зарур.

Шунингдек, педагогик жараёнларнинг интегратив табиатига мос ривожлантирувчи стратегияларни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш механизмларини лойиҳалаштириш педагогик жараёнларда ўрганиладиган тушунчаларнинг ўзаро боғлиқлиги ва алоқадорлигини ҳамда ахборотларнинг янгилиги ва ишончлилигини таъминлаш заруриятини белгилайди.

Бунда дарс (маъруза, семинар, амалий машғулот, экскурсия), дарсдан ташқари ташкил этиладиган тадбирлар (давра суҳбати, учрашув, турли мусобақа ва танловлар, конференция ва ҳ.к.), мустақил таълим ҳамда тарбиявий муносабатлар (инсон-инсон, инсон-техника-инсон, инсон-китоб-инсон, инсон-табиат-инсон, инсон-санъат-инсон каби тарбиявий муносабатлар) жараёнларини, шунингдек таълим муассасаларида ташкил этиладиган педагогик тажриба-синов ишлари ҳамда талабалар (олий ўқув юртлари ва ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасалари талабалари) учун ташкил этиладиган педагогик амалиёт яхлит, бир бутун динамик тизим кўринишида тасаввур қилиниб лойиҳалаштирилиши зарур.

Педагогик жараёнларни лойиҳалаштириш ва ташкил этишда дарс ва дарсдан ташқари ташкил этиладиган тадбирлар, мустақил таълим, тарбиявий муносабатлар жараёнлари ҳамда педагогик амалиёт ва педагогик тажриба-синов жараёнларининг ўзаро боғлиқлиги ва алоқадорлигини таъминлаш ўқувчилар учун ташкил

этиладиган таълим-тарбия жараёнлари натижавийлиги ҳисобланган педагогик жараёнлар самарадорлигини таъминлашга хизмат қилади.

Масъулият – бу ихтиёрий шахснинг ўз хатти-ҳаракати ва фаолияти натижаси учун жавобгарликни ҳис этишидир. Масъулият – бу шахснинг ўз зиммасига олган ёки унга топширилган мажбуриятларига ҳисоб бера олишида, хатти-ҳаракатларида, кимнидир, ниманидир айбламай, хатти-ҳаракати натижалари ва унинг оқибатлари учун жавобгарликни ўз зиммасига олишида кўринадиган фазилатдир.

Масъулиятнинг инсон хулқидаги муҳим белгиси – ўз вазифасини бажаришидаги аниқлик, пухталиқ, ҳозиржавоблик, ўзини мажбур қила олиш, ўз хатти-ҳаракатлари оқибатига жавоб беришга тайёр туриш ва ҳ.к. Масъулиятли хулқни амалга ошириш куйидаги иродавий сифатларга эга бўлишни талаб қилади: қатъиятлилиқ, чидамлилиқ, ўзини тутати билиш, барқарорлик ва ҳ.к.

Педагогик жараён субъектларида масъулият хулқини шакллантириш фақат психологик омилларгагина боғлиқ бўлмай, мазкур жараёни ташкил этиш ва назорат қилиш билан боғлиқ бошқа омилларга ҳам боғлиқдир. Масалан, ўқувчиларга бўлган ишонч, турли хил вазифаларнинг топширилиши ва уларни назорат қилиш хусусиятлари таъсир кўрсатади.

Махсус стратегия – таълим муассасасида педагогик жараёнлар самарадорлигини пасайиб кетишини, ўқувчиларнинг ўзлаштириш даражасини ДТС талаблари даражасидан тушиб кетмаслигини, шунингдек, тажрибали, билимли, ўз касбини фидойилари бўлган ўқитувчиларни таълим муассасасидан кетиб қолишларини олдини олиш мақсадида узоқ муддатга тузилади.

Мақсад – ихтиёрий тизимнинг тизим ташкил этувчи компоненти ҳисобланади, педагогик тизимни бошқаришда мақсаднинг аҳамияти аниқ фаолиятнинг мақсади сифатида белгиланади. Бунда аввал мақсад умумий ҳисобланади, уни лойиҳалаштириш жараёнида вазиятлар инobatга олинган ҳолда топшириқлар бўйича тақсимланади. Яъни, бошқарувда мақсадни шакллантириш бир неча даражада амалга оширилади: умумий мақсадни белгилаш; умумий (стратегик) мақсадни аниқлаштириш; вазиятга кўра мақсадларни ишлаб чиқиш.

Бошқарув тизимида мақсадга самарали эришишнинг асосий шартларидан бири мақсадни белгилаш талабларига риоя қилиш: мақсадлар олдиндан белгиланган ва аниқ шакллантирилган бўлиши; бажарувчилар томонидан қабул қилинган ва уларга тушунарли бўлиши; мақсадлар таҳлил қилинган ва бажарилиш муддати белгиланган, шунингдек, бажарувчиларнинг ҳаракати мотивлаштирилган бўлиши; вертикал ва горизонтал бўйича келишилган турли хил топшириқлар йўналишида тақсимланишида мақсадларнинг бирлиги сақланиши зарур ҳисобланади.

Мақсадли-мотивлаштириш функцияси ўз педагогик маҳорати ва касбий компетентлигини мунтазам ривожлантириб бориш йўналишида ўқитувчиларда қизиқишлар уйғотишга йўналтирилган тадбирларни ташкил этишни назарда тутади. Мотивлаштириш ўқитувчиларни ўз устида мунтазам ишлаши, янгиликларни ўрганиши, узлуксиз ўз билим, кўникма ва малакаларини мустақил ошириб боришга ундаш, инновацион фаолиятини мувофиқлаштириш, уларнинг фаоллигини ошириш ва уларда инновацион жараёнлар учун қизиқишлар уйғотишга йўналтирилган тадбирларни старли даражада ташкил этиш учун зарур. Бунда мотивларнинг хусусиятларини ҳисобга олиш зарур бўлиб, қандай мотивлар ўқитувчиларни мунтазам ўз устида ишлашига, яъни узлуксиз малака оширишга йўналтиради ва қайсилари самарали ҳаракатлар режасини тузишга имконият яратишини билиш ўзига хос аҳамият касб этади.

Мазкур функциянинг мақсади ва мазмун-моҳиятидан келиб чиқиб айтиш мумкинки, уни амалга оширишда ўқитувчилар касбий компетентлигини ошириш йўналишида белгиланган мақсад умумий эканлигини ҳамда раҳбарларнинг функционал вазифаларининг йўналиши, шунингдек, жамоадаги шарт-шароитлар ва вазиятларни инобатга олиш, мақсадни белгилаш талабларига риоя қилиш, яъни вертикал ва горизонтал бўйича келишилган турли хил топшириқлар йўналишида вазифаларни тақсимлашда мақсадларнинг умумийлигини сақлаш ҳамда инновацион жараёнларга ўқитувчилар қизиқишини шакллантириш, топшириқлар бажарувчилар томонидан ўз вақтида ва самарали бажарилиши учун мақсадни белгилаш жараёнига уларни жалб этиш, эришиш зарур бўлган натижалар бўйича олдиндан тушунчалар бериш, топшириқлар таҳлил қилиниб уларнинг бажарилиш муддатини белгилаш зарур ҳисобланади.

Маълумот — маълум мақсадга йўналтирилган, инсон шахсининг ривожланишини таъминловчи, махсус ташкил этилган тизим бўлиб, ўқитиш жараёни ва унинг натижаси ҳисобланади.

Маълумотлилик — шахсий сифат кўрсаткичи, яъни шахснинг ривожланиш даражаси, унинг тажрибаси, кўникма ва малакаларни қай даражада ўзлаштирганлиги ва улардан фойдаланиш ҳамда улар ёрдамида янги билим-кўникмаларни эгаллаб, ривожлантириб бориш қобилиятлари тушунилади.

Миллий-худудий ёндашув. Таълим муассасаларини минтақалаштириш жараёнлари турли хил тизимлар ва тизимости бўғинлар ўртасидаги ўзаро муносабатларнинг сезиларли даражада ўзгаришига сабаб бўлмоқда. Бошқарув қарорларининг мазмун ва моҳияти турли хил даражада белгиланмоқда: давлат, худудий, шаҳар, туман ва муассасалар миқёсида. Бугунги кундаги тизимнинг аввалги тизимдан асосий фаркларидан, афзалликларидан бири таълимнинг демократлашуви — таълим ва тарбия услубларини танлашда ўқув юртлари мустақиллигининг кенгайиши, таълимни бошқаришнинг давлат-жамият тизимида ўтилишидadir. Шундан келиб чиқиб, педагогик жараёнларни бошқаришда субъектлар мустақил қарорлар қабул қилиш, таълим муассасасининг мустақил сиёсатини олиб бориш, тактика ва стратегияни мустақил белгилаш, худудий ва бошқа ривожланиш дастурларини ишлаб чиқиш имкониятларига эга.

Мойиллик — бу англаб етилмаган қобилиятдир. Ўз қобилиятларини англаб етиш маълум бир фаолият турига қизиқишни кескин орттиради ва шахснинг ижодий фаолият кўрсатиши учун маълум имкониятларни яратади.

Мотивлаштириш — бу маълум эҳтиёжлардан келиб чиқиб, кишилар фаолиятини психологик таъсир этиш йўллари билан мақсадга мувофиқ йўналтиришдир.

Педагогик жараёнларда давлат ва жамият, шахс, фан ва ишлаб чиқариш эҳтиёжларидан келиб чиққан ҳолда субъектларнинг хатти-ҳаракатларини, фаолиятини мувофиқлаштириш, эришиш зарур бўлган мақсадлар йўналишида ўқитувчилар ва ўқувчиларнинг ҳамкорликдаги фаолиятини ташкил этиш, уларнинг фаоллигини ривожлантириш самарадорлиги кўп жиҳатдан мотивлаштиришга боғлиқ бўлади.

Таълим муассасаларида ташкил этиладиган педагогик жараёнларда қулай таълимий муҳитни шакллантириш учун зарурий шарт-шароитларни яратишда субъектларнинг эҳтиёжлари ва имкониятларини ўрганиш асосида уларнинг фаолиятини такомиллаштириш ва ривожлантириш зарур бўлиб, мазкур жараёнда мотивлаштириш ўзига хос аҳамият касб этади.

Педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқаришда мотивлаштириш ташаббусларни ишлаб чиқиш ва таҳлил қилиш учун шарт-шароитлар яратиш, субъектларнинг фаолиятини мувофиқлаштириш, ижтимоий амалиёт ва таълим эҳтиёжларидан келиб чиққан ҳолда натижаларнинг самарадорлигини таҳлил қилишни ҳамкорликда ташкил этиш, ўқувчиларда ўқув мотивларини шакллантириш орқали амалга оширилади.

Муаммо – ҳар қандай тизимда мавжуд ва зарур бўлган ҳолатдан четга чиқишни тавсифловчи вазият (воқеликни)ни англатади.

Мувофиқлаштирилган ёндашув. Педагогик жараёнлар самарадорлигини ошириш, кўзланган мақсадга эришишда субъектлар фаоллигини таъминлашга жалб этиладиган сарф-харажатларнинг меъёрдан ортмаслигини таъминловчи, субъектларнинг имконияти, қобилияти ва бошланғич тушунчаларига ҳамда мавжуд вазиятлар ва шарт-шароитларга мос келувчи, энг қулай бўлган ҳамда педагогик жараён ва унинг таркибий тузилишини қайта ташкил эта оладиган тизимни вужудга келтириш мувофиқлаштирилган ёндашувни жорий этишдир.

Мувофиқлаштирилган ёндашувни амалиётга татбиқ этилиши натижасида субъектларнинг фаоллигини ҳамда педагогик жараён самарадорлигини таъминлаш учун сарф этиладиган меҳнат ва вақт тежалани, шунингдек, педагогик жараёнларда бир томонламалик (субъект сифатида фақат ўқитувчининг ўзи фаолият кўрсатиши) бартараф этилади.

Мужассамлаштирилган стратегия – педагогик жараёнларни илмий асосда ташкил этишнинг барча йўналишларини қамраб олган ҳамда таълим муассасасининг яхлит фаолиятини ўзида жамлаган мўлжалдир.

Мулоқот. Инсонларнинг маълум бир жамоада ёки гуруҳда ҳамкорликдаги фаолиятлари жараёнида вужудга келадиган эҳтиёжлардан бўлиб, уларнинг ўз фаолиятлари давомида ўзаро муносабатларга киришиш жараёни ҳисобланади. Инсонларнинг бар-

ча фаолиятлари давомида ўзаро муносабатлар, таъсир этиш шакллари ўз ичига оладиган мазкур тушунча уларнинг ўзаро бир-бирларини тушунишлари, ҳамкорлик қилишлари ҳамда ўзаро ахборотлар алмашилишлари учун зарур ҳисобланади.

Ижтимоий психологияда мулоқот учта турга бўлинади. Биринчиси, инсонларнинг ўз-ўзи билан мулоқоти, иккинчиси инсоннинг бошқа инсонлар билан мулоқоти, учинчиси авлодлар аро мулоқот бўлиб, мазкур мулоқотлар натижасида бир авлоднинг тажрибаси иккинчи авлодга ўргатилади, бу эса пировардида инсонларнинг ривожланишига, ҳаёт, фан-техника ва технологияларнинг тараққий этишига замин яратади. Шундан кўриниб турибдики, мулоқот ёки бошқарув мулоқотисиз бошқарув жараёнини тасаввур қилиб бўлмайди.

Мустақил маълумот – бу авлодлар тажрибасини, фан ва техника ютуқларини ўз ички туйғулари асосида мустақил ўрганишга қаратилган хатти-ҳаракатлар мажмуининг натижаси бўлиб, инсоннинг шахсий қобилиятларини ривожлантириш жараёни ҳисобланади. Мустақил маълумот инсон шахсининг ривожланишида, тажрибаларни эгаллашида қулайликлар яратса, мустақил таълим эса таълим олишнинг асоси ҳисобланади.

Мустақил таълим – бу инсоннинг ўзи танлаган воситалар ва адабиётлар ёрдамида авлодлар тажрибасини, фан ва техника ютуқларини ўрганишга йўналтирилган шахсий хатти-ҳаракатлар жараёни. Бунда инсоннинг ички дунёси, ҳис-туйғулари, мустақил фикрлаш қобилияти асосий роль ўйнайди.

Назорат – бу бошқарув жараёнининг фаол босқичларидан бири бўлиб, у бошқарувнинг барча функциялари билан боғлиқ бўлади. Умумий ҳолда режалаштирилган натижа билан ҳақиқий эришилган натижаларни ўзаро солиштириш жараёни бўлиб, у фаолиятнинг муваффақиятини аниқлашга имконият яратади.

Педагогик тизимни бошқариш жараёнида кўзланган йўналишдан четга чиқишлар ҳам вужудга келиши мумкин, бундай вазиятларда назорат йўл қўйилаётган хатоларнинг сабабини ўз вақтида аниқлаш ва уларни тузатиш усулларини белгилаш имкониятларини яратади. Шунинг учун бошқарув фаолиятининг барча босқичлари учун назорат зарур ҳисобланади.

Назорат-ташхис функцияси. Назорат – бу раҳбарнинг бошқарув фаолияти жараёнларининг фаол босқичларидан бири бўлиб,

у бошқарувнинг барча функциялари билан боғлиқ бўлади. Ўқитувчилар фаолиятини мувофиқлаштириш ва такомиллаштириш жараёнларида турли вазиятлар, яъни вазиятларга кўра мажбурий четга чиқишлар ҳам вужудга келиши мумкин, бундай вазиятларда назорат йўл қўйилаётган хатоларни сабабини ўз вақтида аниқлаш ва уларни тузатиш усуллари белгилаш имкониятларини яратади. Бошқарув назоратининг асосланганлиги ташхис орқали ифодаланади. Махсус восита ва методларни қўллаш, ҳар томонлама ўрганиш йўллари билан ўқитувчилар касбий компетентлигини ривожлантириш заруратини тавсифловчи омилларнинг мазмун-моҳиятини ва аҳамиятини аниқлашга йўналтирилган ташхис ўқитувчиларда ўзини-ўзи ривожлантириш ва улуксиз малакасини ошириб боришга мотивлаштириш жараёнларида ўзига хос аҳамият касб этади.

Натижалар бўйича бошқарув. Бундай ёндашувнинг асосий ғояси шундан иборатки, ҳеч бир жараён, жумладан, педагогик жараён ҳам ўзи-ўзича ҳеч қандай аҳамият касб этмайди. Педагогик жараёнларнинг аҳамияти унинг натижавийлигида ўз ифодасини топади ва унинг натижавийлиги субъектлар (ўқувчилар)нинг фаолигини таъминлаш ва фаолиятини мувофиқлаштириш асосида турли ривожланишларни амалга оширишни кўзда тутади.

Натижалар бўйича бошқарув тушунчаси ривожланиш тизими сифатида амал қилади ва педагогик жараён субъектлари фаолиятини мувофиқлаштириш ва уларнинг фаоллигини таъминлаш асосида белгиланган натижаларга эришиш мумкин. Мазкур жараёнда белгиланган вазифалар ва ўрганиладиган тушунчаларнинг мазмун-моҳиятини ҳар бир иштирокчига тушунтириш орқали субъектларнинг ўзини-ўзи бошқариши ҳамда ўз фаолиятига ижодий ёндашувни жорий этиши таъминланади.

Нутқ қобилияти – раҳбар ва ўқитувчиларнинг ўз фикрини, ҳис-туйғуларини нутқ ёрдамида, шу билан бирга мимика ва пантомимика ёрдамида аниқ ва равшан қилиб ифодалаб бериш ҳамда уларнинг фаолиятини маълум йўналишда ўзгартириш ёки керакли йўналишда ташкил қилиш қобилиятидир.

Олдиндан кўриш–решалаштириш функцияси ташкилий шакллар, усуллар, таъсир этувчи воситаларни аниқлайди, назоратнинг меъёри ва натижаларини баҳолашга хизмат қилади, шунингдек, ўқитувчиларнинг хатти-ҳаракати ва инновацион фаолиятини мувофиқлаштириш ва тартибга солишга имконият яратади.

Раҳбарлар томонидан ўқитувчиларнинг тушунчалари, билими, кўникма ва малакалари, қобилияти, касбий маҳорати, касбий аҳамиятга эга бўлган шахсий сифатлари ва умуминсоний хислатлари, кайфияти ҳолатини, эришган натижалари, ўзини-ўзи ривожлантиришга мойиллиги, имкониятлари ва интилишларини аниқлаш, жамоадаги руҳий муҳит, ўзаро муносабатлар ва эҳтиёжларни ўрганиш ҳамда барча учун қулай бўлган ўзаро таъсир жараёнини, инновацион таълимий муҳитни вужудга келтириш, таълим муассасаси фаолиятини ривожлантириш ва бошқарувни такомиллаштириш стратегиясини белгилаш ҳамда ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш механизмларини ишлаб чиқишда олдиндан кўриш-режалаштириш функцияси амалга оширилади.

Педагогик жараён – бу шахслараро муносабатларда, бевосита ва билвосита таъсир кўрсатиш жараёнида (тарбиявий муносабатлар) инсонларнинг шахсий сифатларининг шаклланиши ва ривожланишига, хатти-ҳаракати ва дунёқарашининг ўзгаришига, тажрибасининг бойиши, билим, кўникма ва малакаларининг шаклланиши ва ривожланишига хизмат қиладиган омиллар мавжмуини ташкил қилувчи таълимий муҳит.

Педагогик маҳорат – ўқитувчилар томонидан педагогик жараёни субъектларининг икониятлари, қобилияти ва бошланғич тушунчаларини инобатга олган ҳолда миллий кадриятларимизни, ҳаётий тажрибаларни, фан ва техника соҳаларидаги ютуқларимизни ўргатишни таъминлайди ҳамда уларнинг қобилиятларини ривожлантиришга хизмат қилади.

Педагогик қобилият – бу бошқарув жараёнида раҳбарлар ва ўқитувчилар учун энг зарурий хусусиятлардан бўлиб, уларнинг педагогик фаолиятга яроқлилигини ва шу фаолият билан муваффақиятли шуғуллани олишини, шунингдек, педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқара олишини белгилайди.

Поғонавийлик – ташкилий тузилишга кўра таълим муассасасининг юқори бўғини (раҳбарлар) билан қуйи бўғини (ижрочилар) ўртасидаги масофанинг катта-кичиклигини ифодалайди, яъни раҳбар билан оддий ижрочи ўртасидаги масофа қанчалик катта бўлса (даражалар сони) таълим муассасаларидаги поғонавийлик даражаси шунчалик катта бўлади.

Принцип – бу сўз лотин тилидан олинган бўлиб, асос, дастлабки, хатти-ҳаракат ва фаолиятнинг асосий негизи каби маънолар-

ни билдириб, раҳбарлар ва ўқитувчиларнинг ўз фаолиятидаги бир сўзлиги ва қатъиятлилигидир. Уларнинг принциплилиги педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқаришда, субъектлар фаолиятини мувофиқлаштиришда ҳамда педагогик жараёнларда ижодий муҳитни шакллантиришда муҳим аҳамият касб этади.

Раҳбар маданияти – раҳбар одоби ва иқтидори ўртасидаги диалектик боғланиш. Бу боғланиш одоб, иймон, инсоф, адолат ва иқтидор каби фазилатлар мажмуидан иборат бўлади. Раҳбарнинг касбий маданияти деганда раҳбарнинг профессионаллиги, унинг профессионал бошқарув фаолиятини бажаришга тайёргарлик даражаси тушунилади. Бунда раҳбарларнинг мақсадга мувофиқ у ёки бу касбий сифатлари алоҳида вазиятларда ҳар бир раҳбарнинг “идеал моделини” шакллантиришга асосланади.

Раҳбарлик – инсонларга мақсадли таъсир ўтказишга қаратилган, уларнинг фаолиятини мувофиқлаштириш билан боғлиқ бўлган фаолиятдир. Раҳбарлар қатор функцияларни бажаради: жамoa фаолияти мақсадларини аниқлайди ва шакллантиради, мазкур фаолиятни режалаштиради, рағбатлантириш воситалари ва усуллари билан белгилайди, уларни назорат қилишни амалга оширади.

Раҳбарлик – одамларга мақсадли таъсир ўтказишга қаратилган, уларнинг хулқини тартибга солиш билан боғлиқ бўлган бошқарувнинг таркибий қисмидир.

Раҳбарлик услублари – раҳбар ўзининг бошқарув фаолиятида афзал билган ва асосланган барча усуллар ва хатти-ҳаракатининг тактика ва стратегияларидан ташкил топган тизим сифатида қаралади. Бунда бир томондан стратегиялар билан бошқарув фаолияти мазмуни, бошқа томондан бу тизимнинг ўзи, инсон фаолияти муҳиtida турли аҳамиятга эга бўлган ҳаракатлар ва шу қатори профессионал фаолият бошқарув субъектининг ривожланишида ҳамда унинг профессионал мутахассис сифатида шаклланишида муҳим аҳамият касб этади.

Раҳбарнинг ўз ишини ташкил қила билиши деганда унинг бошқарув фаолиятини тўғри режалаштириши, яъни буйруқ бериш, топшириқ ижросини текшириш, ходимлар фаолиятини баҳолаш ҳамда турли хил қарорлар қабул қилиши ва уни назорат қила олиши назарда тутилади.

Рефлексив бошқарув. Шахс ривожланишига таъсир этувчи турли хил омиллар билан ўзаро алоқага киришади, бунда хатти-

ҳаракатларнинг мазмун-моҳияти ва мақсадга йўналтирилган ўзгартирувчи фаолиятнинг эҳтиёжини англаш мумкин бўлади, чунки ўз-ўзини чуқур англаб етиш натижасида жамоада ўз ўрнини аниқлаш, ўзини намоён қилиш (ўзини кўрсата билиш), ўз-ўзини (ҳаракатларини, феъл-атворини) маъқуллаш, ўзининг ички имкониятларидан, қобилиятидан фойдаланиш, ўз-ўзини идора қилиш вужудга келади.

Рсфлексия. Мулоқот жараёнида суҳбатдошнинг тасаввурини англашга ҳаракат қилиш, яъни унинг ўрнида туриб ўзига баҳо беришга ҳаракат қилиш, яъни бу иккинчи шахснинг идрокига тааллуқли бўлиб, ўзига бировнинг кўзи билан қарашга ҳаракат қилиш.

Ривожланиш – бу инсоннинг руҳияти ва организмидаги сифатий ўзгаришларидир. Бу ўзгаришлар ижтимоий муҳит, уй-жой шароитлари, уни қуршаб турган кишиларнинг таъсири натижасида юз беради.

Ривожланиш – бу объектив жараён бўлиб, ташқи ва ички бошқарилувчи омиллар томонидан миқдор ва сифат жиҳатидан физик ва маънавий шаклланиш, яъни, шахснинг фазилатлари, сифатлар ва хулқларнинг шаклланиши, тушунчаларнинг чуқурлашиши, кенгайиши, осондан - қийинга, оддийдан – мураккабга, мавҳумдан - билишга, оддий ҳаёт кечириш шаклларида - олий фаолиятга ўтиш жараёнидир.

Стратегия [strategos] грекча сўз бўлиб, ўзбек тилида “генерал санъати” деган маънони англатади. Ўзбек тилининг изохли луғатида ҳам мазкур атама уруш олиб бориш санъати, ижтимоий-сиёсий курашга раҳбарлик қилиш санъати ва илми маъноларида талқин этилган.

“Стратегия” сўзи бугунги кунда бирон-бир фаолиятга раҳбарлик қилиш, корхона ёки муассасаларнинг фаолиятини бошқаришда истиқболни олдиндан аниқлаш, фаолиятни олдиндан режалаштириш, бажариладиган вазифаларнинг йўналишини аниқлаш, шунингдек, мақсадга эришишда натижаларни олдиндан аниқлаш ва назорат қилиш йўналишларида кенг қўлланилмоқда. Мазкур сўздан стратегик режа, стратегик режалаштириш, бошқарув стратегияси, стратегик бошқарув каби тушунчалар келиб чиққан бўлиб, бу тушунчаларнинг ҳар бири ўзининг мазмун-моҳиятига кўра педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқаришда муҳим аҳамият касб этади.

Стратегик ражалаштириш. Таълим муассасасининг мақсадларидан келиб чиқиб амалга ошириш зарур бўлган вазифаларни белгилаш, мазкур вазифаларни амалга ошириш учун бошқарув функциялари, методлари ҳамда мақсадларини аниқлаш ва амалга ошириш юзасидан стратегик режалар ишлаб чиқиш жараёни бўлиб, бунда мақсад ва вазифаларнинг илмий асосланганлиги, белгиланган муддатларнинг аниқлиги ва объективлиги, ижрочиларнинг билими ва касб маҳорати, ташқи муҳит таъсири, фан-техника ва технологияларнинг ривожланиши, муассаса имкониятлари, шунингдек, бошқарув стратегияси, яъни стратегияни амалга оширишни бошқариш йўналишлари ўрганилиб таҳлил қилинади.

Стратегик режа – бу муассасада таълим тизимини ривожлантириш, педагогик жараёнда кўзланган мақсадларга эришиш – рақобатбардош битирувчилар тайёрлаш йўналишида узок (беш, ўн йил ва ундан кўпроқ муддатларни ўз ичига олади) муддатларга мўлжалланган вазифаларни ўз ичига олган дастур (истикбол режа) бўлиб, у таълим муассасасининг ҳамда раҳбар ходимларнинг йиллик ва жорий режалари учун асос сифатида хизмат қилади.

Тарбия – инсонлар ривожланишида асосий роль ўйнайдиган жараён бўлиб, бир авлод ижтимоий тажрибасининг кейинги авлодлар томонидан ўзлаштирилиши ва уларнинг ижтимоий ҳаётга қўшилишларини таъминлаб берувчи зарурий фаолиятдир.

Тарбиявий жараён. Ўсиб келаётган авлоднинг катта ёшдагилар тажрибасини эгаллаб бориш жараёни бўлиб, у инсонлар ривожланишини бошқаради ҳамда улардаги шахсий хислатларнинг шаклланишига зарур шароитлар яратиб беради.

Тарбиявий муносабатлар – инсонлар ўртасидаги доимий муносабат (алоқалар) бўлиб, улар инсон шахсини ривожлантиришга, яъни мустақил маълумот, мустақил таълим олиш ва ўзини-ўзи тарбиялашни шакллантиришга хизмат қилади, шунингдек, бу бошқарув жараёнида раҳбарлар билан ходимлар ўртасидаги муносабатларда турли шаклларда намоён бўлади, яъни, раҳбарларнинг билими, муомала ва мулоқот маданияти, кийиниши, гавда харакатлари, бошқарувчилик қобилияти, фан-техника, санъат ва табиатга бўлган муносабати ҳамда қизиқиши ходимларнинг фаолиятига ўз таъсирини кўрсатади.

Тарбияланганлик – шахснинг сифат кўрсаткичи, тажрибаларни яхши ўзлаштирилганлиги, тарбиявий-ривожлантириш мақсадида йўналтирилганлик.

Тарбияланувчи – тажрибаларни эгаллайдиган ва ўрганадиган шахс.

Тарбиячи – инсон, авлодлар тажрибасини эгаллаш учун мажбурий ёки зарурий таъминотчи.

Тартибга солиш-мувофиқлаштириш функцияси ўқитувчилар ва бошқа педагог ходимларнинг тушунчалари, билим, кўникма ва малакалари даражасини мунтазам ривожлантириб бориш, уларни янгиликлар билан қуроллантириш, узлуксиз малака ошириш ва тажриба алмашиниш жараёнларини ташкил этиш асосида уларнинг касбий компетентлигини мунтазам ривожлантириб бориш ва уларнинг хатти-ҳаракатларини, инновацион фаолиятини мувофиқлаштириш, ўзини-ўзи ривожлантириш ва ўз имониятлари ва қобилиятларини эркин намоён этиши учун зарурий шарт-шароитлар яратиш учун хизмат қилади.

Мазкур функция ёрдамида ўқитувчиларнинг ўзини-ўзи ривожлантириш, янгиликлар яратиш ва амалиётга татбиқ этиш йўналишларидаги хатти-ҳаракатлари, интилишлари мувофиқлаштирилади, мойиллиги ва қизиқишлари ривожлантирилади.

Тафаккур. Инсонларнинг ақлий фаолиятининг ва онгли хатти-ҳаракатларининг юксак шакли ҳисобланиб, соқном ва ижтимоий муҳитни, мавжуд жараёнларнинг вужудга келиш сабаблари ва воқеликни англаш воситаси, шунингдек, барча инсонларнинг эҳтиёжларини қондириш йўналишидаги фаолиятларини мувофиқлаштирувчи фикрлар, ғоялар ва қарашлар натижасида вужудга келган ҳулоса ёки қабул қилинган қарор.

Тафаккур сезги, идрок, тасаввурларга нисбатан мавжуд жараёнларни, ҳодисаларни аниқ ва равшан, объектив акс эттирувчи библиш жараёни. Педагогик жараёнларда ўқитувчилар томонидан ўқувчиларнинг ёки ўқувчилар томонидан ўқитувчиларнинг ўрганилиши ва ҳулосалар чиқарилиши, шунингдек, ўзаро муносабатлар, алоқалар ва ахборотлар алмашинуви мазкур тушунча орқали амалга оширилади.

Ташқи коммуникация. Таълим муассасаси билан ташқи муҳит ўртасидаги ахборот алмашинуви жараёни ташқи коммуникацияларни ифодалаб, бунга ташқаридан келган ахборотлар, юқори бошқарув органлари, ҳокимият, вазирликлардан келган ахборотларни киритиш мумкин.

Ташкилий таъсир кўрсатиш – педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқаришнинг ташкилий тузилишларини белгилаш,

ички тартиб-қоидаларни ўрнатиш; бошқарилувчи ва бошқарувчи тизимлар ўртасида мувофиқлик ва оқилона нисбатни ўрнатиш кабиларни ўз ичига олади. Педагогик жараёнларни самарали амалга ошириш учун ташкил этилган таълим муассасасининг таркиби, ташкилий тузилиши (структура) ва таркибий қисмларини (компонентлар) аниқлашда фаолият жараёнларининг хусусиятлари инobatга олинади.

Бу жараёнларни асосан қуйидаги турларга бўлиш мумкин. Асосий (педагогик) жараён таълим муассасасининг асосий мақсадларига, кўзланган натижаларга эришишга йўналтирилган бўлади ва таъминловчи жараён таълим муассасасининг натижаларига тўғридан-тўғри ўз таъсирини кўрсатмаса-да, унинг асосий вазифаларини бажариши учун зарурий шароитларни яратади ва таъминлаб беради. Таълим муассасасида педагогик жараёнлар иккита кичик тизимлар доирасида, яъни дарсда ва дарсдан ташқари (тарбиявий) фаолият жараёнларида амалга оширилади.

Ташкилий таъсир кўрсатиш шакллари – лойиҳалаш, регламентлаш, мсёёрлаш, қўлланмалар тайёрлаш ва ҳ.к. Таълим муассасаси фаолиятини ташкил этишда мотивлаштириш, ташаббусларни ишлаб чиқиш ва таҳлил қилиш учун шарт-шароитлар яратиш, барча таркибий қисм ва бўлимларнинг фаолиятини мувофиқлаштириш, ижтимоий амалиёт ва таълим эҳтиёжларидан келиб чиққан ҳолда натижаларнинг самарадорлигини таҳлил қилишни ҳамкорликда ташкил этиш, давлат талаблари асосида педагогларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш орқали амалга ошириш зарур.

Ташкилий-ижрочилик функцияси раҳбар фаолиятининг барча йўналишларида ўз ифодасини топади. Яъни, у кадрлар танлаш ва жой-жойига қўйиш, ўқитувчиларнинг рейтингини аниқлаш, касбий тайёргарлигига, касбий маҳорати ва қобилиятига, тажрибаси ва имкониятларига кўра вазифалар тақсимлаш, таълим муассасасида ўқитувчиларнинг ўзаро таъсир этиш тизимини шакллантириш, ўқитувчиларнинг эҳтиёжлари, имкониятлари, бир сўз билан айтганда касбий компетентлилиги даражаси бўйича ахборотлар тўплаш ва уларга ишлов бериш фаолиятлари билан боғлиқ бўлади. Бунинг натижасида у ёки бу педагогик тизимга хос таркибий тузилиш вужудга келади. Уни самарали амалга ошириш ўзаро ишонч ва ёрдам, ҳар кимга танлаш ҳуқуқини бериш, фақат мақсадни бел-

гилаш эмас, балки унга эришиш мезонларини ҳам белгилаш, ўқитувчиларнинг шахсий имкониятлари ва қобилиятларини тўла намоён этишлари учун шарт-шароитлар яратиш, бажарилган ишлар учун рағбатлантириш ва ҳар бир ўқитувчининг меҳнати натижалари ва имкониятларини объектив баҳолаш билан боғлиқ бўлиб, таълим муассасасида муҳим ижтимоий-психологик муҳитни шакллантиришда ўзига хос аҳамият касб этади.

Ташкилий-маъмурий методлар. Ушбу методлар ҳам иқтисодий методлар бажарадиган вазифаларни бажаради, фақат уларнинг таъсир кўрсатиш усуллари ва шакллари ўзаро фарқ қилади. Иқтисодий методларда белгиланган масалаларни ҳал қилиш учун раҳбарлар таъсир кўрсатишнинг турли хил усул ва шаклларини танлаш имкониятига эга бўлади. Ташкилий-маъмурий методлар қарорлар, буйруқлар, фармойишлар ва кўрсатмалар тайёрлаш, уларни ўз вақтида тегишли шахсларга етказиш ва бажарилишини назорат қилиш орқали таъсир кўрсатишни назарда тутати.

Таълим — тажрибалар алмашилиши жараёни бўлиб, режали равишда амалга ошириладиган “ўқитувчи-ўқувчи” мулоқоти, унинг натижасида маълумот, тарбия ва ривожланиш кабилар амалга ошади.

Таълим муассасаларини бошқариш — жамоа аъзоларини ҳамда уларнинг фаолиятини бошқаришдан иборат бўлиб, улар ўз навбатида таълим жараёнини ва воситаларини бошқарадилар. Бошқарув юқори савияда олиб бориладиган муассасаларда илтизом, педагогларнинг меҳнат унумдорлиги, таълим жараёни самарадорлиги ва ўқувчиларнинг ўзлаштириш кўрсаткичлари юқори даражада бўлади ҳамда таълим жараёни иштирокчилари фаолиятида мажбурий иттифоқчилик ўрнини ижодий ёндашувлар эгаллайди.

Таълим муассасаси функциялари — педагогик жараёнларда қуйидаги функцияларни амалга оширади: таълимий (тушунчалар тизими, дунёвий тушунчалар, фанлар бўйича умумий билимлар, кўникма ва малакалар; мустақил таълим); тарбиявий (таълим жараёни иштирокчиларида дунёқараш, ўзини-ўзи англаш ва ижтимоий мавқе, мотивлаштириш, тажриба ва ахлоқий одат, муҳим ижтимоий кўникма ва малака, ҳуқ ва муомала, маънавий ва ахлоқий маданият, ўзини-ўзи тарбия кўникмаларини шакллантириш); психологик ривожланиш (олий психологик функциялар: идрок, ҳиссиёт, ирода, руҳий кечинмалар, ўзини-ўзи англаш,

шахсий фаоллигини шакллантириш), таълим жараёни иштирокчиларида яратувчанликни ривожлантириш; ижодий фаолиятга тайёрлаш; соғлом турмуш тарзига одатлантириш; таълим муассасаси битирувчиларини ижтимоий-шахсий аҳамиятга эга бўлган турли хил фаолиятга тайёрлаш; педагогик жараёнларни ташкил этиш, ўзаро алоқаларни ўрнатиш ва мувофиқлаштириш, барча бўғин ва бўлимлар ўртасида вазифалар тақсимооти, раҳбар ходимлар ўртасида масъулиятларни белгилаш, бошқаришнинг аниқ услубини танлаш ва қарор қабул қилишда иш тартиби изчиллиги, ахборотлар оқимини ташкил қилиш.

Технология – педагогик жараёнларни ташкил этиш, уни бошқариш, ўқитувчиларнинг педагогик ва ўқувчиларнинг ўқув фаолиятини ташкил қилиш усуллари тавсифи.

Тизим – алоқа, муносабатлар, интеграция, яхлитлик, ташкил этувчи қисмлар каби тушунчалар орқали ифодаланади. Бу тизимнинг бир-бири билан боғлиқ бўлган, ўзаро таъсир этувчи қисмларининг мажмуи яхлит объектни ташкил этади. Ҳар бир қисм яхлит тизимнинг ўзгаришига ўз ҳиссасини қўшади.

Тизимли ёндашув – бунда педагогик жараёнлар тизим сифатида, яъни ташки муҳитда хизмат қилаётган мураккаб педагогик тизим сифатида кўриб чиқилади. Бунда унинг алоқалари ва воситаларининг мазмун ва моҳиятига кўра объектни бир бутун, яъни яхлит ҳолда тасаввур қилиш талаб этилади.

Педагогик жараёнлар самарадорлигини ўрганишда алоҳида хусусиятларга эга бўлган бир неча қисмларга ажратиб, улар ўртасидаги алоқалар ҳамда ўзаро боғлиқлик хусусиятлари аниқланади, чунки ҳар бир қисм яхлит тизимнинг ўзгаришига ўз ҳиссасини қўшади.

Фаолият – бу инсоннинг белгиланган мақсад йўналишида бошқарилиб турадиган ички ва ташқи фаоллиги бўлиб, мазкур фаоллик орқали табиатга ва бошқа инсонларга таъсир кўрсатилади.

Фаолият – фалсафа фанида фаолият тушунчаси бутун оламга нисбатан бўлган ўзига хос инсоний муносабатлар усули сифатида қаралса, ижтимоий назарияда фаолият ижтимоий воқеликнинг мавжудлиги ва ривожланиши, ижтимоий фаолликни вужудга келиши деб таърифланади.

Психология ва педагогика фанлари йўналишидаги тадқиқотларда фаолият тушунчаси алоҳида объективлаштирилган моддий

ва маънавий маҳсулотларни ишлаб чиқиш ва вужудга келтиришга йўналтирилган фаоллик, яъни субъектнинг фаоллиги сифатида тадқиқ қилинади.

Фаоллик – бу инсонларда “ўз кучи билан жавоб қилиш” қобилятини билдиради. Инсонларни муайян тарзда ва муайян йўналишда ҳаракат қилишга ундайдиган эҳтиёжлар унинг фаоллиги манбаи ҳисобланади.

Функционал стратегия – педагогик жараён субъектлари, таълим муассасасининг бўлимлари ҳамда жамоавий бошқарув органлари ва жамоатчилик ташкилотларининг функционал вазифаларини амалга ошириш усуллари ўз ичига олган ишчи стратегия ҳисобланади.

Функция – бу лотинча сўз бўлиб, бирор кимса ёки нарсанинг иш, фаолият доираси, вазифаси деган маъноларни билдиради. Раҳбар ўзининг ишлаб чиқариш ва технологик вазифаларини бажариши унинг профессионал функцияларини белгилайди ва бунда раҳбар профессионал-мутахассис сифатида доимо инсонлар билан муносабатда бўлади.

Ходимларни мотивлаштириш (ундаш) – бу усул ходимларнинг бошқарув жараёнида кенг миқёсда иштирок этишига асосланган бўлиб, бу усулни қўллаш орқали соғлом ижтимоий-руҳий муҳит яратилади. Бунда ижтимоий-психологик усуллар меҳнат фаоллигини оширишга қаратилган бўлиб, у ходимларга, яъни уларнинг маънавий ва ижтимоий ҳулқига таъсир этиш орқали амалга оширилади.

Ташкилий муҳитнинг сифати унинг ҳолатининг маданий намуналар билан мос келишини ҳамда бошқарувнинг тезкорлик ва имконият даражасини белгилайди. Яъни, вужудга келаётган вазиятларни ташкилий муҳитнинг асосий ташкил этувчи элементлари билан мувофиқлаштириш бошқарув маданиятининг асосий кўрсаткичи сифатида хизмат қилади.

Шахс обрўси – шахснинг жамоа аъзолари томонидан тан олинishi ва ҳурмат қилиниши, унинг субъектив сифатларининг жамоа фаолиятининг объектив талабларига мос келишини билдиради. Бунда шахснинг билими, тажрибаси, касб маҳорати, удабуронлиги, тадбиркорлиги, фаоллиги муҳим аҳамият касб этади.

Шахслараро муносабатлар – бу бир жамоа ёки гуруҳнинг аъзолари бўлган инсонлар ўртасидаги объектив алоқалар, мулоқот

ва ўзаро таъсирларни ифодааб, расмий ва норасмий турларга, хизмат ва шахсий муносабатларга бўлинади. Хизмат муносабатлари бирор ижтимоий фойдали фаолият билан – ўқув, меҳнат фаолияти билан боғлиқ бўлади. Шахслараро муносабатлар ўзаро таъсир кўрсатиш, мулоқот, ҳамкорликдаги фаолиятда вужудга келади ва шаклланади.

Шахс-фаолият ёндашуви. Педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқаришда шахс-фаолият ёндашуви ҳам зарур ҳисобланиб, педагогик жараёнларда субъектлар фаоллигини таъминлаш ва аниқ мақсадларга кўра белгиланган вазифаларни бажаришга субъектларни мотивлаштириш йўналиши сифатида вужудга келади.

Шахс-фаолият ёндашувида шахснинг ва фаолиятнинг компонентлари бир-бири билан чамбарчас боғлиқ ҳолда ўрганилади, чунки бу ёндашув асосида ташкил этиладиган педагогик жараёнларда ўқувчилар субъект сифатида фаолият кўрсатади ва ўз навбатида, ўқувчи шахсининг субъект сифатида ривожланиши унинг фаоллиги, мустақил, эркин, танқидий, таҳлилий ва самарали фикрлашининг ривожланиши орқали аниқланади.

Эҳтиёж – инсонларни маълум бир фаолиятга йўналтирувчи омиллар бўлиб, уларни жисмоний ёки ақлий меҳнатга, шунингдек, дам олиш, билим олишга, хунар ўрганишга, умуман олганда яшаш учун курашишга чорлайди. Инсон эҳтиёжлари турли хил бўлиб, уларнинг психологик хусусиятларига, яъни одати, диди ва кайфияти, ёши ва соғлиги, жинси, оилавий аҳволи, меҳнат қилиш ва яшаш шароитларига ҳам боғлиқ бўлади.

Эҳтиёж – инсонларнинг ҳаёт кечиришининг аниқ шарт-шароитларга қарамлигини ифода этувчи ва бу шарт-шароитларга нисбатан унинг фаоллигини вужудга келтирувчи ҳолатдир.

Инсоннинг эҳтиёжлари ҳам ижтимоий, ҳам шахсий хусусиятларга эга бўлиб, у биринчидан, шунчаки тор маънодаги шахсий тавсифга эга бўлиб туюлганда ҳам ижтимоийдир (масалан, нон – нон сифатида дастурхонга келгунича унга кўплаб инсонлар меҳнати сарфланади, бу эса ижтимоий маҳсулотдир). Иккинчидан, инсон ўз эҳтиёжларини қондириш учун мазкур ижтимоий муҳитда тарихан таркиб топган воситалар ва усуллардан фойдаланади. Учинчидан, инсоннинг кўпгина эҳтиёжлари шахсий эҳтиёжларидан кўра ўзи биргаликда меҳнат қиладиган жамиятнинг, жамоанинг, гуруҳнинг эҳтиёжларини ифодалайди, яъни жамоа эҳтиёжла-

ри кишининг шахсий эҳтиёжлари тусини олади (йиғилишда маъруза билан чиқиш учун тайёрланиш эҳтиёжи).

Янгилик – янги тартиб, янги услуб, янги метод, янги ихтиролар бўлиши мумкин.

Янгилик киритиш – бу янгиликнинг қўлланишини билдиради. Янгиликларни амалиётда қўллаш ва оммалаштиришга киритилган вақтда у янги сифатга эга бўлади ва инновациялар вужудга келади. Янгилик киритишни оммалаштириш ва уларни ташкил этиш инновацион жараёнининг ташкил этувчи қисмлари ҳисобланади.

Ўзини-ўзи тарбия – бу ички туйғулар ёрдамида миллий қадриятларни, инсон ҳаётидаги ютуқ ва муаммоларни, тажрибаларни ўрганиш, қўникма ва малакалар ҳосил қилиш, яъни, мустақил ривожланиш жараёнидир. Педагогик жараёни қандай ташкил этилмасин, ўзини-ўзи тарбиялашсиз унинг самарадорлигини таъминлаб бўлмайди.

Ўқитиш – миллий қадриятларимизни, ҳаётий тажрибаларни, фан ва техника соҳаларидаги ютуқларимизни ёш авлодларга ўргатишни таъминлайди.

Ўқитиш технологияси – изчилликни, лойиҳалашни, ўқитишни барча компонентларининг ўзаро алоқасини ва уларнинг мантикий изчиллигини назарда тутувчи, ўқув жараёнини структуравий-мантикий ташкил этиш. Буларга ахборот-технологияларни, ишчан ўйин, суҳбат, тренинг, гуруҳлар бўйича таълим, модулли-дифференциялаштирилган, тадқиқий, ташхис, рефлексив ва бошқа шаклдаги технологиялар қиради.

Ўқитувчиларнинг касбий компетентлиги уларнинг ўзига ва ўз ишига нисбатан талабчанлиги, ўз ишини устаси бўлиши, ўз соҳасининг сирларини ҳар томонлама чуқур билиши, ўзини-ўзи ривожлантирувчи ҳамда ўз қобилияти ва имкониятларини тўла ишга сола билиши, таълим муассасаси, оила ва маҳалла ҳамкорлигини йўлга қўя олиши даражалари билан аниқланади.

Ўқитувчиларни касбий тайёрлаш – бу қўшимча таълим тизимида субъектларнинг шахсий аҳамият касб этувчи ўзаро таъсир жараёни, яъни нафақат педагогик фаолиятни амалга оширишга ўқитувчиларнинг тайёргарлигини ривожлантириш, балки уларнинг ўзини-ўзи ривожлантириш ва касбий компетентлилик йўналишидаги эҳтиёжларини қондириш жараёни ҳисобланади.

Ўқиш – миллий қадриятларни, фан-техника соҳасидаги ютуқларни, тажрибаларни ўрганиш, тушуниш, тафаккурнинг ривожланиши, мустақил фикрлаш ва улардан ҳаётда фойдаланиш учун кўникма ва малакаларнинг шаклланиши.

АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

1. Каримов И. А. Ўзбекистон ХХI аср бўсағасида: хавфсизликка таҳдид, барқарорлик шартлари ва тараққиёт кафолатлари. – Тошкент: Ўзбекистон, 1997.
2. Каримов И. А. Баркамол авлод-Ўзбекистон тараққиётининг пойдевори. – Тошкент: Шарк, 1997.
3. Каримов И. А. Инсон бахт учун туғилади. – Тошкент: Шарк, 1998.
4. Каримов И. А. Баркамол авлод орзуси-Тошкент: Ўзбекистон, 1999.
5. Каримов И. А. Озод ва обод Ватан, эркин ва фаровон ҳаёт – пировард мақсадимиз. – Тошкент: Ўзбекистон, 2000.
6. Каримов И. А. Юксак маънавият – енгилмас куч. – Тошкент: Маънавият, 2008. – 176 б.
7. Каримов И. А. Ватанчимизнинг тинчлиги ва хавфсизлиги ўз куч-қудратимизга, халқимизнинг ҳамжиҳатлиги ва букилмас иродасига боғлиқ. – Тошкент: Ўзбекистон, 2004.
8. Каримов И. А. Бизнинг бош мақсадимиз – жамиятни демократлаштириш ва янгилаш, мамлакатни модернизация ва ислох этишдир. – Тошкент: Ўзбекистон, 2005.
9. Каримов И. А. Инсон, унинг ҳуқуқ ва эркинликлари ҳамда манфаатлари – энг олий қадрият. – Тошкент: Ўзбекистон, 2005.
10. “2004-2009 йилларда таълим муассасаси таълимини ривожлантириш давлат умуммиллий дастури” тўғрисида. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 21 май 2004 йилдаги ПФ-3431-сонли Фармони.
11. Вазирлар Маҳкамасининг 2004 йил 9 июлдаги “2004-2009 йилларда таълим муассасаси таълимини ривожлантириш давлат умуммиллий дастурини амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 321-сонли Қарори. – Тошкент, 2004.
12. Абдурахмонов Қ, Ю.Одегов ва бошқалар. Персонални бошқариш. Тошкент: Шарк, 1998.
13. Абдурахмонов Қ, Ҳ, Раҳимова Д.Н ва бошқалар. Давлат хизмати персоналини бошқариш. – Тошкент: Академия, 2002.
14. Адизова Т. М. Бошқарув мулокоти. – Тошкент: Низомий номли ТДПУ, 2000.
15. Азизхўжаева Н. Н. Ўқитувчи мутахассислигига тайёрлаш

технологияси. – Тошкент: Низомий номли ТДПУ, 2000.

16. Ахлок-одобга оид ҳадислар. – Тошкент, 1990.

17. Ахлидинов Р. Ш., Носирова Ф. А., Ражабова М. Р. Таълим муассасаси бошқарувида ички назорат. – Тошкент: Шарқ, 1996.

18. Ахлидинов Р. Ш. Ўзбекистон Республикасида таълим муассасаси таълими тизимини бошқариш хусусиятлари (назарий-методологик жиҳатлар). – Тошкент: ЎзПФТИ, 1997.

19. Безрукова В.С. Педагогика. – Екатеринбург, 1994.

20. Бурхонов А., Турғунов С. Т. “Мутахассислик психологияси” фанидан маърузалар тўплами. – Наманган: НамМПИ, 2000.

21. Бурханов А., Турғунов С.Т. Психология: Маърузалар тўплами. – Наманган: НамМПИ, 2000. – 94 б.

22. Валижонов Р., Қобулов О., Эргашев А. Менежмент асослари. – Тошкент: Шарқ, 2002.

23. Давлетшин М. Г. Замонавий таълим муассасаси ўқитувчисининг психологияси. – Тошкент: “Ўқитувчи”, 1999.

24. Джураев Р. Х., Турғунов С. Т. Таълим муассасаларини бошқаришда менежментнинг асосий тушунчалари. – Тошкент: “Фан”, 2006.

25. Джураев Р. Х., Турғунов С. Т. Таълим менежменти. – Тошкент: Ворис, 2006.

26. Ильин Е.П.. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2000. – С. 512.

27. Каримова В. М. Ижтимоий психология асослари. – Тошкент: Ўқитувчи, 1994.

28. Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Педагогический словарь. – М.: Академия, 2000. – С. 130.

29. Комилов Н., Бегматов А., Куронов М. Раҳбар ва ходим. – Тошкент: Академия, 1998.

30. Лазарев В. С., Поташник М. М. Управление развитием школы. – Москва, 1995.

31. Менеджмент в управлении школой. Под ред. Т. И. Шамовай. – Москва: «NB Магистр», 1992.

32. Мирқосимов М. Таълим муассасасини бошқаришнинг назарий ва педагогик асослари. – Тошкент: Ўқитувчи, 1995.

33. Моисеев А.М. Качество управления школой: каким оно должно быть. – Москва, 2001.

34. Мунавваров А.К. Педагогика. – Тошкент: Ўқитувчи, 1996.

35. Муракаев И.У., Саифназаров И. С. Менежмент асослари. – Тошкент: Ўзбекистон, 2001.
36. Ожегов С.И. Словарь русского языка. Под ред. Н. Ю. Шведовой. 2-е изд-е – Москва: Русский язык, 1990.
37. Пономаренко В. А. Психология духовности профессионала. – Москва: «Русский язык», 1997.
38. Поташник М.М. Управление современной школой. – Москва, 1995.
39. Слободчиков В.И. О возможных уровнях анализа проблемы рефлексии // Проблемы логической организации рефлексивных процессов. – Новосибирск, 1986. – С. 130.
40. Словарь иностранных слов. – 16-е изд., испр. – Москва: Русский язык, 1988.
41. Сухобская Г.С., Горбунова Л.Л. Взаимосвязь теории и практики в процессе подготовки и повышения квалификации педагогических кадров. – М.: НИИ ИОО АПН, 1990. – 92 с.
42. Топоровский В.П. Аналитическая деятельность руководителя образовательного учреждения. – Санкт-Петербург, 2000.
43. Топоровский В.П. Развитие исследовательской культуры директора школы. – Санкт-Петербург, 2000.
44. Турсунов И.Й. Халқ педагогикасининг долзарб муаммолари. – Тошкент: Ўқитувчи, 1990.
45. Турсунов И.Й., Нишоналиев У. Н. Педагогика курси. Дарслик. – Тошкент: Ўқитувчи, 1997.
46. Турғунов С.Т. “Педагогика” фанидан маърузалар тўплами. – Наманган: НамМПИ, 1999.
47. Турғунов С.Т. Таълим муассасасини бошқаришда педагогиканинг асосий тушунчалари ва тадқиқот методлари. – Наманган: НВПҚТМОИ, 2003.
48. Турғунов С.Т. Замонавий таълим муассасаси раҳбарларининг функционал вазифалари. – Наманган: НВПҚТМОИ, 2004.
49. Тўхтабоев А. Маъмурий менежмент. – Тошкент: Молия, 2003.
50. Управление – деятельность профессиональная. Сборник статей. – Санкт-Петербург, СПбГУПМ, 2001.
51. Шакуров Р. Х. Социально-психологические проблемы руководства педагогическим коллективом. – Москва, 1982.
52. Шамова Т. И., Тюлю Г. М. и другие. Как руководителю

школы оценить свою управленческую деятельность. Методические рекомендации. – Москва: МПГУ, 1994.

53. Шарифхўжаев М., Абдуллаев Ё. Менежмент. Дарслик. – Тошкент: Ўқитувчи, 2001.

54. Курбонов Ш., Сейтхалилов Э., Куროнов М., Ахлидинов Р., Мажидов И. Миллий истиклол ғоясини шакллантиришда ташкилий-услубий ёндашувлар. – Тошкент: Академия, 2002.

55. Ғозиев Э. Тафаккур психологияси. – Тошкент: Ўқитувчи, 1990.

56. Ғуломов С. С. Менежмент асослари. – Тошкент: Шарқ, 2002.

57. Ҳайдаров Ф.И. Ўқув фаолияти мотивацияси: Монография. – Тошкент: Фан, 2005. – 122 б.

МУНДАРИЖА

Кириш.	3
I БОБ. Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантиришда таълим муассасаси раҳбарларининг функционал вазифалари.	6
1.1. Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантиришда раҳбарларга қўйиладиган талаблар	6
1.2. Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш йўналишидаги функционал вазифалар.	11
1.3. Ёш ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини шакллантириш ва ривожлантириш.	20
1.4. Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнларига тизимли ёндашув.	25
1.5. Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантиришда раҳбарлик услублари.	35
1.6. Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантиришда таълим муассасаси психологларининг вазифалари.	42
1.7. Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантиришда бошқарувнинг ўзига хос хусусиятлари.	47
II БОБ. Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш.	51
2.1. Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантиришда инновациялар.	51
2.2. Ўқитувчиларда инновацион фаолият кўрсатиш кўникмаларини шакллантириш.	58
2.3. Ўқитувчиларнинг малакасини оширишнинг ўзига хос хусусиятлари.	65
2.4. Ўқитувчиларнинг малакасини оширишга асосий ёндашувлар	75
2.5. Ўқитувчиларнинг малакасини ошириш курсларида ташкил этиладиган педагогик жараёнлар.	81
2.6. Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини	

ривожлантириш жараёнларининг ўзига хос хусуси- ятлари	88
2.7. Ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнларини ташкил этиш ва бошқаришга замонавий ёндашувлар	99
Асосий тушунчалар, таянч сўз ва иборалар.....	106
Адабиётлар рўйхати.	141

ISBN 978-9943-396-41-8



9 789943 396418