



**МАКТАБГАЧА ТАЪЛИМ ТАШКИЛОТЛАРИ
ФАОЛИЯТИНИ БОШҚАРИШДА ДИРЕКТОРЛАРНИНГ
КАСБИЙ КОМПЕТЕНЦИЯСИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ
МЕТОДИКАСИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ**

<https://doi.org/10.53885/edinres.2022.8.08.023>

*Қурбонов Ибрат Файрат ўғли,
Ургенч давлат университети мустақил тадқиқотчиси*

Аннотация. Ушбу мақолада мактабгача таълим ташкилотлари раҳбарларининг касбий компетенциясини ривожлантириши бўйича ишлаб чиқилган такомиллаштирилган методика мазмуни баён этилган.

Аннотация. В данной статье описано содержание разработанной усовершенствованной методики развития профессиональной компетенции директоров дошкольно - образовательных организаций.

Annotation. This article describes the content of the developed improved methodology for the development of professional competence of directors of preschool educational organizations.

Мамлакатимизда мактабгача таълим жараёнини такомиллаштиришга, мактабгача таълим ташкилотларида (МТТ) раҳбар ва педагог кадрларнинг малакасини ошириш ва уларнинг касбий компетенциясини оширишга алоҳида эътибор қаратилмоқда. Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегиясидаги устувор вазифалардан бири ҳам – бу мактабгача таълим муассасалари тармоғини кенгайтириш ва ушбу муассасаларда болаларнинг ҳар томонлама интеллектуал, эстетик ва жисмоний ривожланиши учун шарт-шароитларни тубдан яхшилаш, болаларнинг мактабгача таълим билан қамраб олинишини жиддий ошириш ва фойдаланиш имкониятларини таъминлаш, педагог ва мутахассисларнинг малака даражасини юксалтиришдир [1].

Мактабгача таълим тизимида амалга оширилаётган ислохотлар ўзининг ижобий натижасини кўрсатмоқда. Мактабгача таълимда таълим ва тарбия жараёни “Илк қадам” давлат ўқув дастури бўйича шахсга йўналтирилган ёндашув асосида йўлга қўйилди, мактабгача таълим ташкилотлари тармоғини кенгайтирилди ва малакали педагог кадрлар билан таъминланди, моддий-техника базаси ривожлантирилди, болаларни ҳар томонлама интеллектуал, маънавий-эстетик ва жисмоний ривожлантирувчи замонавий таълим дастурлари ва рақамли технологиялар ўқув -тарбия жараёнига тадбиқ этилмоқда, турли муқобил шакллар жорий этилмоқда.

Замонавий мактабгача таълим ташкилоти кун давомида болага қараб турадиган уни парвариш қиладиган жой эмас, бу тўлақонли ўқув ва тарбия жараёни амалга ошириладиган таълим масканига айланди. Унда барча болаларга таълим-тарбия олиш учун тенг имконият яратилган. Бугунги кунда барча шароитлар яратилган бир вақтда мактабгача таълим сифатини таъминлаш асосий вазифалардан бири ҳисобланади. Таълим сифати ва самарадорлигини таъминлаш биринчи навбатда мактабгача таълим ташкилотлари директорларига боғлиқ бўлади.

Шунинг учун ҳам мактабгача таълим ташкилотлари директорларининг касбий компетентлигини ривожлантириш, уларга бошқарувнинг замонавий усулларини ўргатиш, ташкилотчилик компетенцияларини ривожлантириш орқали таълим хизматларини кенгайтириш муҳим ҳисобланади.

Биз назарий изланишларимиз доирасида дастлаб касбий компетентлик тушунчасини ва мазмуни ўргандик.

Профессор Н.Муслимов фикрича касбий компетентлик-бу мутахассис томонидан касбий фаолиятни амалга ошириш учун зарур бўлган билим, кўникма ва малакаларнинг эгалланиши ва уларни амалда юқори даражада қўллаш олинишидир [2].

Шарипова Ш фикрича [3] шахсда юқори касбий компетентлик куйидаги ҳолатларда яққол намоён бўлади:

- мураккаб жараёнларни амалга оширишда;
- ноаниқ вазифаларни бажаришда;
- бир-бирига зид маълумотларни тугри таҳлил қилиш ва улардан фойдаланишда;
- қутилмаган вазиятда мустақил ҳаракат қила олишида.

Баъзи тадқиқотларда мактабгача таълим ташкилоти директорининг бошқарув компетенцияси – бу мактабгача таълим ташкилотларида директорнинг бошқарув функцияларини профессионал равишда бажаришга тайёрлиги ва қобилиятини белгилаб берувчи, билимларни, қадриятларни, коммуникатив ва ташкилий-услугий фаолият таркибий қисмларининг йиғиндисидеги ажралмас шахсий-касбий тавсиф бўлиб, бу бошқарув вазифаларини самарали олиб боришни таъминлайди [4]. Шунга ўхшаш кўплаб таърифларни келтиришимиз мумкин.

Бизнинг фикримизча, мактабгача таълим ташкилотининг компетентли раҳбари касбий билим, кўникма ва малакаларни юқорида даражада амалда қўллаш олиши ҳамда муаммоли вазиятларда мустақил қарор қабул қила олиш қобилиятига эга ҳамда бошқарувнинг замонавий усулларини ўзлаштирган бўлиши керак.

Биз тадқиқотимиз доирасида МТТ директорларини касбий компетенциянинг таркибий қисмларини куйидаги 5та гуруҳда кўриб чиқдик.

1-чи гуруҳда махсус компетенцияга мактабгача таълим ва тарбия бўйича билим, кўникма ва малакани етарли даражада эгаллаган бўлиши, директорлик фаолиятига оид касбий амалларни тўғри ва аниқ бажара олиши, фаолияти натижаларини реал таҳлил қилиш ва баҳолаш, касбий фаолиятига оид илғор технологияларни қўллаш олиш компетенлиги киради.

2. Бошқарув компетенциясига директорнинг МТТ да таълим-тарбия жараёнини ташкил этиш, бошқариш ва баҳолаш, педагоглар ва ходимлар фаолиятини бошқариш ва назорат қилиш, ўзининг иш режасини тузиш, вақтни тўғри тақсимлаш, белгиланган муддатларга режасининг бажарилишига тўла роя қилиш каби компетентликлар киради.

3. Ижтимоий компетенцияга педагоглар ва ходимлар самимий мулоқотда бўлиш, уларни тинглаш билиш, уларга ижобий таъсир кўрсата олиш, мулоқотга киришиш, мунозарани олиб бориш, уларнинг нуқтаи назарини ҳимоя қилиш, шунингдек, педагоглар билан биргаликда фаолиятларни ташкил қилиш, ўз педагогик тажрибалари оммалаштириш,

махалла ва ота оналар билан хамкорликни йўлга қўйиш, болаларга меҳрибонлик қилиш ва тарбиялаш каби компетенциялар киради.

4. Рақамлаштириш муҳитида ишлаш компетенциясига ахборот муҳитида зарур, муҳим, керакли, фойдали маълумотларни излаш, йиғиш, танлаш, қайта ишлаш ва улардан мақсадли, ўринли ва самарали фойдаланиш, турли хил рақамли воситалар ва электрон таълим ресурслар билан ишлаш, рақамли технологиялардан фойдаланиш бўйича билим ва кўникмаларини доимий ривожлантириб бориш каби компетенциялар киради.

5. Ўз-ўзини ривожлантириш, касбий муаммоларни ва кутилмаган вазиятларда мустақил тўғри қарор қабул қилиш компетенцияси. Бунда МТТ раҳбари аналитик фикрлашга қодир бўлиши, мустақил равишда вазиятни таҳлил қилиш ва тўғри қарор қабул қилиш қобилиятига эга бўлиши, ўз ўзини намоён қилиш, ўз ўзини ривожлантириш, ўзини вазифасини бажаришга инновацион ёндашувни амалга оширишга қодир бўлиши лозим.

Ҳар қандай янги шароитга ўз ўрнини топиши, ҳаётнинг ва меҳнатнинг ўзгарувчан ҳолатда муваффақиятли ва талабчан бўлиши учун ҳар қандай ўзгаришга тайёр бўлиши, янги шартларга тез ва самарали мослаша олиши керак.

Мактабгача таълим ташкилотлари директорларининг иш фаолиятини таҳлил қилиш ва уларнинг касбий фаолиятини ривожлантиришга бўлган эҳтиёжларини ўрганиш бўйича ўтказган изланишларимиз асосида биз мактабгача таълим ташкилоти раҳбарининг юқоридаги муҳим касбий компетентцияларни ривожлантиришнинг такомиллаштирилган методикасини (1-расм) ишлаб чиқдик.

Ушбу методикага кўра биринчи босқичда касбий компетенциясини ривожлантиришга хоҳишистаги бўлган мактабгача таълим ташкилотлари директорларидан сўровнома ўтказилиб, улар учун ривожлантирилиши зарур бўлган юқоридаги 5 та компетенциялар бўйича эҳтиёжлар аниқланади. Эҳтиёжлар сўровнома ёки суҳбат асосида аниқланиб, умумлаштирилади. Худди шундай бугунги кунда замонавий мактабгача таълим ташкилоти раҳбарига қўйилган талаблар ҳам ўрганилади.

Иккинчи босқичда ҳар бир МТТ раҳбарининг касбий компетентлиги даражалари кириш тест синовлари ва бошқарув фаолиятига оид амалий топшириқларни бажартириш ва мулоқат қилиш орқали аниқланади. Ҳар бир раҳбар натижалари алоҳида варақаларга қайд қилинади.

Учинчи асосий босқич директорларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёни бўлиб, бир нечта қисмлардан иборат бўллади. Дастлаб аниқланган талаб ва эҳтиёжлар асосида қисқа муддатли ўқув курслари ва тренинглари дастури ишлаб чиқилади. Бунда ҳар бир директордан берилган таклифлар инобатга олиниши муҳим ҳисобланади. Касбий билимларни кенгайтириш масадида қисқа муддатли ўқув курслари ва ривожлантирувчи тренинглари ташкил қилинади. Ҳар бир ўтказилган машғулотлар натижаси таҳлил қилиниб борилади. Керакли жойда тузатишлар киритилади. Тингловчиларга муаммоли вазиятли ва бошқарувда стратегик мақсадга элтувчи лойиҳа топшириғи берилади. Ҳар бир тингловчига тренер

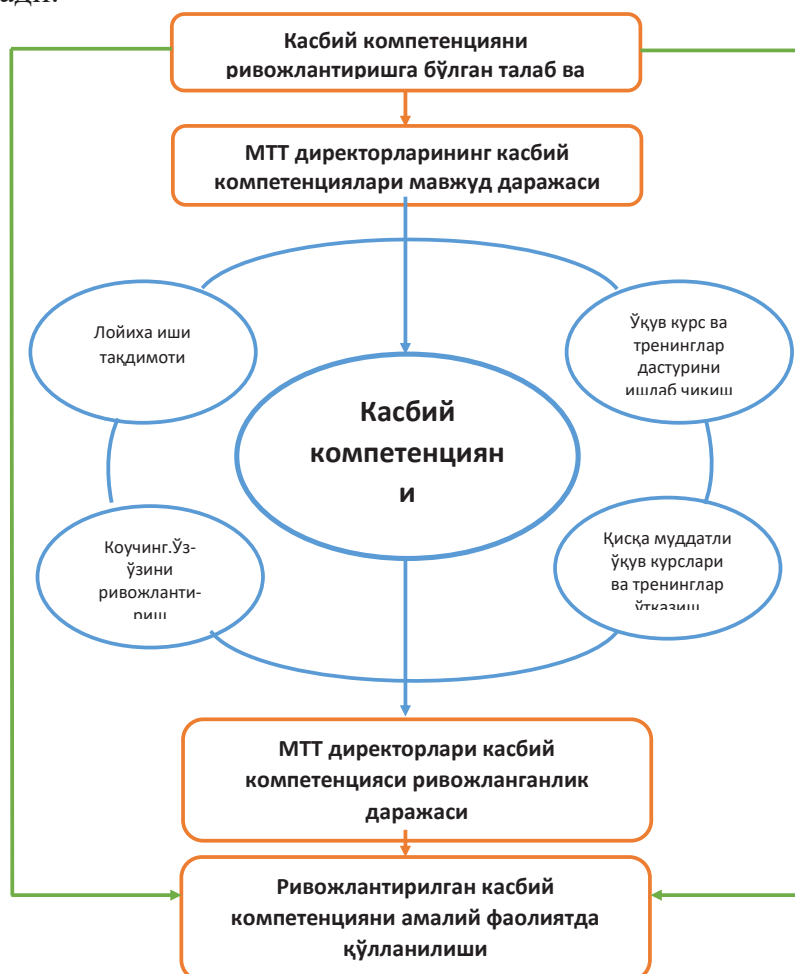
бириктирилади. Тренер бу мактабгача таълим соҳасидаги илмий ва амалий тажрибага эга бўлган юқори малакали мутахассис ҳисобланади.

Лойиҳа топшириқлари тренер ёрдамида тингловчи томонидан мустақил бажарилади. Ўқув курслари ва тренинглар ўтказилиб бўлингандан кейин коучинг методини қўллаб тингловчиларнинг ўз-ўзини ривожлантириш ва лойиҳа ишини бажариш босқичига ўтилади.

Коучинг бу –бошқарув компетенциясини ривожлантириш усулидир. Коучинг -бу тренер ва тингловчининг стратегик мақсадга эришишдаги ҳамкорлигидир. Коучинг- бу раҳбарнинг яширин потенциалини юзага чиқариш усулидир.

Баъзи хорижий олимлар коучинг методида мулоқот техникаси қўлланилганда ходимлар ва педагогларнинг иш самараси ва уларнинг ижтимоий компетенцияси анча ривожлантирилган. Коучинг мулоқотда пост конференциялар, муноазаралар ва индивидуал суҳбатдан фойдаланилса яхши натижа бериши таъкидланганлар [5], [6] .

Коучинг методида МТТ директорлари ўзлари мустақил равишда режа тузадилар, аниқ мақсадни белгилайдилар ва мақсадга эришувчи стратегиясини ишлаб чиқадилар. Тренерлар эса кузатадилар, маслаҳат берадилар. Шунингдек, тренерлар томонидан МТТ директорларининг шахсий ва касбий сифатларини ривожлантиришга йўналтирилган индивидуал тренинглари ўтказадилар. Лойиҳа иши якунланган кейин ҳар бир тингловчи тақдимот ўтказди. Тақдимот жараёнида унинг махсус , ижтимоий ва рақамлаштириш муҳида ишлаш бўйича компетенциялари баҳоланади.



Тўртинчи босқичда ўтказилган тест натижалари ва лойиҳа иши тақдимоти ҳамда тренернинг директор билан ишлаган жараёнида берган баҳоси умумлаштирилиб касбий компетентлиги ривожланганлик даражаси баҳоланади ва кириш синовларидаги натижалар билан таҳлил қилинади.

Ушбу методикада энг муҳим босқичлардан бири бу бешинчи босқич бўлиб, МТТ директори ўзининг касбий компетенцияси ривожланганлигини амалий фаолиятида намоён қилишидир. Бунда директор маълум вақтдан кейин ўзининг фаолиятини ўзи баҳолаб қанчалик даражада касбий компетентлигини ривожланганлигини таҳлил қилиши лозим.

Биз томондан ишлаб чиқилган ушбу методика асосан талаб ва эҳтиёжлар бўйича МТТ директорларини касбий компетенциясини ривожлантиришга қаратилган индивидуал ёндашув асосидаги методика ҳисобланади. Олиб борилган амалий тадқиқотларимиз ушбу методиканинг самрали эканлигини исботлади.

Адабиётлар

1. “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сонли Фармони.

2. Муслимов Н.А. Касб-таълими тингловчиларини касбий шакллантиришнинг назарий-методик асослари. Дисс. п.ф.д. – Т.:2007 – 275 б.

3. Шарипова Ш.С. Инновацион таълим муҳитида ривожлантирувчи тренинглار орқали ихтисослик фани ўқитувчисининг касбий компетентлигини ошириш. Педагогика фанлари бўйича фалсафа доктори (phd) диссертация иши. 2020йил.

4. Хамдамова Махзуна Турсуновна. Малака ошириш жараёнида мактабгача таълим ташкилоти директорининг бошқарув компетенциясини ривожлантириш механизмини такомиллаштириш. Педагогика фанлари бўйича фалсафа доктори (phd) диссертация автореферати. 2020йил.

5. Adams D. S. & Bell A. (2011). Coaching to support preschool teacher professional development. Unpublished manuscript, Department of Educational Leadership, University of Connecticut, Storrs.

6. Johnston, C. C, Gagnon A., Rennick J., Rosmus C, Patenaude H., Ellis J., Shapiro C, Filion F., Ritchie J., Byron J. (2007). One-on-one coaching to improve pain assessment and management practices of pediatric nurses. *Journal of Pediatric Nursing*, 22(6), 467-478. doi: 10.1016/j.pedn.2007.07.004