

НИЗОЛИ ВАЗИЯТЛАРНИ ҲАЛ ЭТИШДА РАҲБАРЛАРНИНГ КАСБИЙ КОМПЕТЕНТЛИГИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ

Байбаева Мухайё Худайбергеновна

*Низомий номидаги Тошкент Давлат педагогика университети,
“Педагогика” кафедраси профессор в.б., педагогика фанлари доктори*

Имомов Инъомиддин Абдулхамидович

*Тошкент давлат иқтисодиёт университети Умумий ва аниқ фанлар
кафедраси катта ўқитувчиси*

Аннотация: Ушбу мақолада таълим муассасаларида низоли вазиятларни ҳал этишдараҳбарвапедагог кадрларнинг касбий компетентлигини ривожлантириши механизлари ҳақида маълумотлар келтирилган. Таълим муассасаларида низоли вазиятларни ҳал этишда раҳбар ва педагог кадрларнинг касбий тайёргарлиги юқори даражада бўлиши, уларда касбий маҳоратнинг ривожланиши, замонавий педагогик ва ахборот - коммуникация технологияларини, соҳага оид илгор хорижий тажрибаларни ўзлаштириши ва қўллаш кўникма, малакасини пухта ўзлаштириши, бир сўз билан айтганда касбий компетентликни ривожлантириши жараёнлари самарадорлигига таъсир этувчи омилларнинг когнитив таҳлиллар ҳақида маълумотлар келтирилган.

Калит сўзлар: Низо, раҳбар, педагог кадр, тўқнашув, касбий компетентлик, механизм.

ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В РАЗРЕШЕНИИ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ

Байбаева Мухайё Худайбергеновна

*доктор педагогических наук, профессор кафедры “Педагогика”
Ташкентского государственного педагогического университета имени
Низами*

Имомов Инъомиддин Абдулхамидович

*Старший преподаватель Ташкентского государственного
экономического университета*

Аннотация: В данной статье представлена информация о механизмах развития профессиональной компетентности руководителей и преподавателей в разрешении конфликтов в образовательных учреждениях. Высокий уровень профессиональной подготовки руководящих и педагогических кадров по разрешению конфликтов в образовательных учреждениях, развитие профессиональных навыков, освоение и применение современных педагогических и информационно-коммуникационных технологий, передовой зарубежный опыт в данной области, развитие профессиональной компетентности. данные о когнитивном анализе факторов, влияющих на эффективность процессов.

Ключевые слова: конфликт, руководитель, педагогический состав, профессиональная компетентность, механизм.

INCREASING PROFESSIONAL COMPETENCE OF MANAGERS IN RESOLUTION OF CONFLICT SITUATIONS

Baybaeva Muhayyo Khudaybergenovna
Doctor of Pedagogy, Professor of the Department
of "Pedagogy" of the Tashkent State Pedagogical University named after
Nizami

Imomov Inomiddin Abdulkhamidovich
Senior Lecturer, Department of General and Exact Sciences, Tashkent State
University of Economics

Abstract: this article provides information on the mechanisms of improving the professional competence of managers and teachers in solving conflict situations in educational institutions. A high level of professional training for senior and teaching staff on conflict resolution in educational institutions, the development of professional skills, the development and application of modern teaching and information and communication technologies, advanced foreign experience in this field, the development of professional competence. data on a cognitive analysis of factors affecting the efficiency of processes.

Key words: conflict, head, teaching staff, professional competence, mechanism.

Глобаллашув ва фан-техниканинг жадал ривожланиши таълим муассасаларида раҳбар ва педагог кадрларнинг замон талаблари ва касбий-инновацияларга нисбатан тезкор мослашишини талаб қилмоқда. Барқарор касбий ривожланишни таъминловчи зарурий педагогик шарт-шароитлардан бири раҳбар ва педагог кадрларнинг шахсий ва касбий такомиллашувига таъсир этувчи омиллар ва уларнинг мезон қийматини аниқлаш муҳим масала ҳисобланади [4]. Хусусан, таълим муассасаларида низоли вазиятларни ҳал этишда раҳбар ва педагог кадрларнинг касбий тайёргарлиги юқори даражада бўлиши, уларда касбий маҳоратнинг ривожланиши, замонавий педагогик ва ахборот - коммуникация технологияларини, соҳага оид илғор хорижий тажрибаларни ўзлаштириш ва қўллаш кўникма, малакасини пухта ўзлаштириш, бир сўз билан айтганда касбий компетентликни ривожлантириш жараёнлари самарадорлигига таъсир этувчи омилларнинг когнитив таҳлилини талаб этади.

Низоли вазиятларни ҳал этишда касбий компетентликни ривожлантириш мазмуни ва архитекtonикаси (мажмуавий тузилма)ни шакллантиришга нисбатан куйидаги ёндашувлар мавжудлиги аниқланди: блок-даражали ёндашув, яъни касбий компетентлик мазмунини ўқув режасидаги фан блоклари доирасида ўзлаштириладиган ва фаолиятнинг асосий йўналишлари мазмунини ифодаловчи таянч, умумкасбий, махсус-предметли компетенциялар тарзида типологиялаш; функционал ёндашув фаолият соҳаси ва лавозим доирасидаги касбий вазифаларни компетенциялар тизими асосида лойиҳалаштириш; мутахассиснинг аниқ меҳнат шароитларига тезкор ва низоли вазиятларсиз мослашишига хизмат қилувчи компетенцияларни ривожлантиришга йўналтирилган индивидуал-психологик ёндашув. Таълим муассасаларида низоли вазиятларни ҳал этишда раҳбар ва педагог кадрларнинг касбий компетентлигини ривожлантиришнинг андрагогик, акмеологик ва метакогнитив омиллари таснифланади [2].

Маълумки, метакогнитив омиллар бу мутахассиснинг касбий билим, кўникма ва компетенциялари асосида янги билимларни ўзлаштириш, ўз-ўзини

касбий ривожлантириш учун асос бўлувчи омиллар мажмуи саналади.

Эмпирик таҳлиллар шуни кўрсатадики, раҳбар ва педагог кадрларнинг низоли вазиятларни ҳал этишда касбий компетентлигини ривожлантириш мотивлари қуйидагиларда акс этади:

1. Умумий ижтимоий қизиқиш, ижтимоий норма ва кўрсатмалар мазмунини англашдан иборат бўлади. Масалан, касбий фаолият талабларига мос келиш учун, иш ўрнини сақлаб қолиш ва жамият ҳаётида иштирок этиш, узлуксиз таълим олиш зарурлигига ишониш фан-техника тараққиётида самарали қатнашишга интилиш ва бошқалар.

2. Илмий билиш мотивлари билишнинг мазмунига муносабатда ифодаланади. Масалан, фаннинг назарий муаммоларига қизиқиш, янги билиш жараёнига интилиш, илмий унвон ва даражаларга эга бўлиш ва бошқалар.

3. Касб мотивлари. Касбий компетентликни ривожлантиришнинг асоси ҳисобланади. Масалан, касбнинг мазмуни, ижодий имкониятини баҳолаш ва бошқалар.

4. Ўз-ўзини тасдиқлаш мотивлари ўзининг қобилиятлари, лаёқати ва интилишини англашда намоён бўлади.

5. Шахсий мотивлар ва шахсий муваффақият мотивлари. Тадқиқотчиларнинг таъкидлашича, ўз-ўзини тасдиқлаш мотивлари ва илмий билиш мотивларикатта ёшлар таълимидаги асосий ўқув мотивларидир.

Бундан кўринадики, агар метакогнитив омиллар низоли вазиятларни ҳал этишда раҳбар ва педагог кадрларнинг касбий компетентлигини ва касбий ўз-ўзини тизимли ривожлантириб боришига таъсир этувчи омиллар мажмуи экан, бунда мотивацион, мустақил ўз-ўзини касбий ривожлантиришнинг ички омиллари, шунингдек ижтимоий ва фаолиятли омилларни ўз ичига қамраб олувчи акмеологик омил ҳамда мутахассиснинг ёш хусусиятлари ва нейролингвистик йўналиш билан боғлиқ андрогогик омил ҳамда метакогнитив омиллар билан бир қаторда педагог кадрларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнларини такомиллаштиришга таъсир этади [3].

Маълумки, низоли вазиятларни ҳал этишда раҳбар ва педагог кадрларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнларидан ҳар бир субъект ўз мақсадини кўзлайди. Бу борада педагог кадрлар касбий компетентлигини ривожланишига таъсир этувчи омилларни таҳлил этар эканмиз уларни икки тоифага ажратишни мақсадга мувофиқ деб ҳисоблаймиз:

- шахснинг касбий фаолият мотивацияси ва ўз-ўзини касбий ривожлантириш мақсадларига йўналтирилган ички омиллар - мотивацион, ижтимоий, когнитив, андрагогик ҳамда акмеологик омиллар.

Таълим муассасалари раҳбар ва педагог кадрларининг низоли вазиятларни ҳал этишда касбий компетентлигини лойиҳалаштириш жараёнларида касбий фаолият самардорлигининг қуйидаги кўрсаткичларини эътиборга олиш мақсадга мувофиқи эканлиги тасдиқланди:

1. Натижавий кўрсаткичлар:

- мақсадга мувофиқлик, натижаларнинг дастлабки мақсадларга мослиги, самардорлик;

- маҳсулдорлик, касбий фаолиятни ўзгартиришда намоён бўладиган натижалар;

- тежамкорлик, манбалар, вақт ва ишчи кучидан минимал даражада фойдаланиш;

- қулайлик, мазкур шароитда энг яхши натижаларга эришиш учун минимал

даражада вақт ва куч сарф қилиш;

- илғор тажрибаларга мос келадиган фаолият усулларини ўзлаштириш ва натижаларга эришиш;

- янги вазифалар қўйиш, ностандарт технологияларни топиш, умуман янги маҳсулот яратиш, шаклланган тажрибалардан четга чиқиш, касбий ижод, янгиликлар яратиш [8].

2. Жараёнга хос кўрсаткичлар:

- касбий фаолият вазифаларининг турли-туманлиги:

- ижтимоий талабларга мослашувчан, ахборот-коммуникация ва педагогик технологиялардан фойдаланиш;

- касбий фаолият субъектининг шаклланганлиги (мақсад қўя олиш, фаолият талабларини англаш, фаолиятни бошқара олиши);

- касбий фаолиятда деформацияларнинг мавжуд эмаслиги;

- мавжуд тажрибаларга асосланиш ва ўзининг шахсий тажрибасига эга бўлиш;

- аниқ фаолият турларини эгаллаш, ихтисослашув;

- бир неча оралик фаолият турларини эгаллаш (универсаллик);

- ихтисослик талабларига мос келадиган билим, кўникма ва компетенцияларни эгаллаш [7].

3. Касбий мулоқотнинг ривожланганлик кўрсаткичлари:

- ҳамкорликда, жамоа бўлиб бажариладиган касбий фаолият самарадорлигининг ошиши;

- “команда” бўлиб бажариладиган иш усулларини эгаллаш, юқори даражада маҳсулдор касбий фаолиятнинг мавжудлиги;

- янги касбий муҳит, ишга оид ва ижодий мулоқотни лойиҳалаш;

- ҳамкорликдаги меҳнат фаолиятида ўзаро билиш, ўзаро тушуниш, бир-бирини тузатиш;

- жамоани шакллантириш, гуруҳда ишлаш, лойиҳаларни бошқариш;

- Коммуникатив техниканинг кўплаб турларидан фойдаланиш;

- ҳамкасблар билан низоларсиз ҳамкорлик қилиш, конфликтларни бошқариш;

- истеъмолчилар эҳтиёжлари ва касбий фаолият натижаларини ҳисобга олиш;

- касбий фаолиятда ижобий психологик муҳитни таъминлаш, иштирокчиларнинг ҳамкорликдаги фаолиятдан ўзаро қониқишига эришиш;

- касбий этика, меъёр ва мулоқот тилига риоя қилиш, корпоратив маданиятнинг ривожланганлиги [8].

4. Етук мутахассис шахсининг кўрсаткичлари:

- мазкур касбнинг ахлоқий кадриятлари ва менталитетини тушуниш;

- шахсий касбий тажрибасини тўплаш ва таҳлил қилиш;

- ўз касбининг устаси сифатида намоён эта олиш, касбий ривожланиши учун энг қулай траекторияни ташкил эта олиш;

- ўз имкониятларидан максимал даражада фойдалана олиш ва компенсация қилиш (ўрнини тўлдириш);

- касбий фаолиятда кишининг имкониятларига мос келувчи, касбий топшириқ ва фаолият усулларини бирлаштирувчи индивидуал услубни шакллантириш;

- ўзини ўзи бошқариш, эмоционал барқарорлик;

- ўз имкониятлари ва слоҳиятини тўғри режалаштириш, ортиқча

зўриқишларнинг олдини олиш;

- касбий фаолиятга ижобий муносабат ва ундан тўлиқ қониқиш ҳосил қилишни таъминлаш;

- ҳар бир янги имкониятни касбий такомиллашувга сафарбар этиш, фойдаланилмай қолган имкониятлар учун масъулиятни ҳис қилиш, инновацияларга нисбатан очиқлик [5].

Юқорида келтирилган кўрсаткичлар асосида низоли вазиятларни ҳал этишда раҳбар ва педагог кадрларнинг касбий етуклиги қуйидаги шаклларда намоён бўлиши мумкин:

1. Касб билан боғлиқ маънавий кадрият тизимини тушуниш.
2. Тажриба орттириш ва шахсий тажрибани таҳлил қилиш.
3. Намунавий мутахассиснинг адекват моделини қабул қилиш ва унга ўхшаш учун ўз устида ишлашга интилиш.
4. Олдинга қўйилган мақсадга эришиш учун шахсий куч ва ресурсларни максимал даражада сафарбар этиш.
5. Мехнатдан қониқиш ҳиссининг пайдо бўлиши.
6. Ўз-ўзини ривожлантиришга интилиш.
7. Шахс хулқида бузилишларнинг мавжуд эмаслиги.
8. Шахс организми ва психикасининг функционал имкониятлари ва уларнинг касбий талабларга мувофиқлик даражаси ҳақида тасаввурларга эга бўлиш ва бошқалар [2].

Келтирилган барча тамойиллар низоли вазиятларни ҳал этишда раҳбар ва педагог кадрлар касбий компетентлигини ривожлантириш самарадорлигини таъминлашнинг муҳим шарти сифатида намоён бўлади.

ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

1. Мирзиёев Ш.М. Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қондаси бўлиши керак.// Халқ сўзи, 2017 йил 15 январь.

2. Мирсолиева М.Т. Олий таълим муассасалари раҳбар ва педагог кадрларининг касбий компетентлигини ривожлантириш механизмларини такомиллаштириш. Монография. – Тошкент, «Фан ва технологиялар», 2019. – 120 б.

3. Муслимов Н., Абдуллаева Қ., М., Касбий компетентликни шакллантириш технологиялари. Монография. Т.: “Фан ва технологиялар” нашриёти, 2011. – 252 б.

4. Кудрявцева Е.И. Компетенция и менеджмент: компетенции в менеджменте, компетенции менеджеров, менеджмент компетенции. Санкт Петербург, 2012-340 с.

5. Jumaev R.Z. Konfliktologiya asoslari, asosiy tushuncha va tamoyillari. Ukuv qo'llanma. 2015.

6. Xujaniyozova, M.Dusmetova, D.Nafasov “Pedagogik konfliktologiya” (O'quv uslubiy qo'llanma) Urganch – 2015 yil

7. Исмаилова З. К., Байбаева М. Х. Раҳбарларнинг низоли вазиятларни ҳал этишда конфликтологик компетентлигини ривожлантириш //Life Sciences and Agriculture. – 2020. – №. 2-2. – С. 185-188.

8. Байбаева М. Х. Раҳбарларнинг бошқарув фаолиятларида соғлом ва ижодий муҳитни яратишга хос замонавий ёндашувлар //Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences. – 2022. – Т. 2. – №. Special Issue 4-2. – С. 403-411.

9. Байбаева М. Х. Таълим муассасаларида раҳбар аёлларнинг бошқарув фаолиятидаги роли //integration of science, education and practice. scientific-methodical journal. – 2022. – Т. 3. – №. 5. – С. 59-66.

Elektron ta'lim resurslari:

1. www.gov.uz.
2. www.lex.uz.