

**MAKTAB BOSHQARUVIDA DIREKTORLARNING ZAMONAVIY
KOMPETENSIYALARGA EGALIGI****Sabdenova Kamola Tashpulatovna***Qibray tumani Maktabgacha va maktab ta'lim bo'limiga qarashli 7-umumiy o'rta
ta'lim maktabi direktori*

Annotatsiya. Maktab faoliyatini rivojlantirish maktab rahbarlarining qanchalik zamonaviy rahbar kompetensiyalarini egallaganligi bilan izohlanadi. Ushbu maqolada hozirgi maktab rahbarlari egallashi lozim bo'lgan zamonaviy kompetensiyalar tahlil qilingan.

Kalit so'zlar: kompetensiya, maktab direktori, pedagogik jamoa, malaka, ko'nikma.

KIRISH

Ta'lim tizimining ijtimoiy institut va ijtimoiy tizimning bir turi sifatida aniq belgilangan ta'rifini hisobga olgan holda, ularni boshqarish muammolarini hal qilish uchun ijtimoiy boshqaruvning umumiy yondashuvlaridan foydalanish maqsadga muvofiqdir. Ushbu konsepsiya doirasida menejment sub'ektning boshqaruv ob'ektiga ta'siri sifatida talqin qilinadi va ta'lim tizimining bir holatdan ikkinchi holatga maqsadli o'tish jarayonida jarayonlarni optimallashtirishni nazarda tutadi. Agar inson rivojlanmasa, u mavjud ko'nikmalarini yo'qotishni boshlaydi. Xuddi shunday, maktablar ham jadal sur'atlar bilan o'zgarayotgan dunyoda o'z o'rinlarini saqlab qolish va rivojlantirish uchun maktab rahbari hamda uning pedagogik jamoasi zamonaviy kompetensiyalarni o'zlashtirishlari lozim. Rahbar va pedagogik jamoa malakasini oshirish maktab rivojlanishining zaruriy shartidir. Har qanday tashkilotning muvaffaqiyati jamoaning malakasiga bog'liq. Kuchli jamoani yaratishning ikki yo'li bor - ko'proq professional pedagog mutaxassislarni yollash yoki mavjud pedagoglarni asta-sekin o'sishi uchun ularni rivojlantirishdir.

Tadqiqot metodlari. Maktab boshqaruvini tizimli ravishda taqdim etish va maktabni boshqarish sifatini tizimli ta'minlash istagini, aniq holatlarni maksimal darajada hisobga olgan holda va boshqaruvning real sifatining maksimal mumkin bo'lgan ko'rsatkichlariga e'tiborni anglatadi. Maqolaning nazariy asoslari, bir tomondan, maktabning xususiyatlarini, ijtimoiy tashkilotlarning umumiy boshqaruvini hisobga olgan holda, ta'limni boshqarish va rahbar kompetensiyasining zamonaviy nazariyalarining tarmoq sifatidagi pozitsiyasiga, boshqa tomondan esa, xalq xo'jaligining turli tarmoqlarida rahbar kompetensiyalari va mahsulot sifatini boshqarishning zamonaviy yondashuvlari asosiga aylangan va biz uchun ko'plab

evristik analogiyalar manbai bo'lib xizmat qilgan universal sifat g'oyalariga asoslanadi.

Tadqiqot natijalari. Umumta'lim maktabi rahbari ishining samaradorligi ta'lim mazmunini belgilash, ta'lim va shaxs rivojlanishi o'rtasidagi bog'liqlikni o'rnatish, ta'lim sifati va uning amaliy yo'nalishi bo'yicha kasbiy kompetentsiya bilan belgilanadi [1]. Maktab rahbarining ta'limning shaxsga yo'naltirilgan maqsadlariga yo'naltirilganligi ham kasbiy kompetentsiyani yaxshilash ko'rsatkichidir.

Ta'lim tashkilotining zamonaviy rahbari:

- boshqaruv va pedagogik faoliyat olib boriladigan ta'lim paradigmasini tushunishi;
- butun tashkilot va pedagogik faoliyat subyektlari, xususan, ta'lim faoliyati maqsadlarini qo'ya olishi;
- bir xil hisoblagich va parametrlarda maqsad va natijani hisobga olish vositalariga egalik qilishi lozim.

Umumta'lim maktabi rahbarining kasbiy kompetensiyasi ko'plab elementlardan tashkil topgan yaxlit tizim sifatida ifodalanishi mumkin [2]. Kasbiy kompetentsiya - bu menejering kasbiy faoliyatda "o'zini" bilishi. Bu degani:

- kasbiy muhim sifatlarning ularning standarti bilan nisbati - kasbning ijtimoiy ahamiyatga ega talablari;
- o'zini professional sifatida baholashga asoslangan o'z xulq-atvorini, shaxsiy ish uslubini rivojlantirish.

Umuman olganda, kasbiy kompetentsiya menejering kasbiy ish maydonining uchta tarkibiy qismining har birida "o'zini" anglash jarayoni sifatida tavsiflanadi:

- ularning kasbiy faoliyati tizimida;
- kasbiy aloqa tizimida; • o'zlik tizimida.

Ta'lim tashkiloti rahbarining kasbiy malakasini faoliyat bilan bog'lash maqsadga muvofiqdir. U insoniy muloqotning butun tizimini (o'zaro aloqa, tajriba almashish, bilim olish) rivojlantiradi, ishtirokchilarning faolligini rag'batlantiradigan sa'y-harakatlarni birlashtiradi va faollik, o'z navbatida, ularni shaxsiy rivojlanish va o'z-o'zini takomillashtirishga undaydi.

Ta'lim tashkiloti rahbarining kasbiy kompetentsiyasining muhim tarkibiy qismi bu psixologik-pedagogik kompetentsiyadir. Bu o'zaro ta'sirning samaradorligi bilan bevosita bog'liq. Bu kognitiv, hissiy va motorli xatti-harakatlarga egalikdir. Psixologik-pedagogik kompetentsiya muammoli vaziyatlarni hal qilishda muvaffaqiyat darajasi sifatida belgilanadi, u indikativ va bajaruvchi komponentlarning birligini nazarda tutadi. Psixologik-pedagogik kompetentsiya ham kasbiy o'zini o'zi anglashda, ham harakatlarni (ko'nikmalarni) amalga oshirish usullarida, xatti-harakatlarida namoyon bo'ladi. Psixologik-pedagogik kompetentsiya - bu

shaxsning yaxlit ko‘rinishi bo‘lib, rahbarga vaziyatning tashqi tomonlarini aks ettirishga va shunga mos ravishda unga ta’sir o‘tkazishga imkon beradi.

Xalq ta’limi xodimlari asosiy lavozimlarining malaka tavsiflari O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2015 yil 19 iyundagi 164-son “Xizmatchilarning asosiy lavozimlari va ishchilar kasblarining yangilangan klassifikatorini tasdiqlash to‘g‘risida”gi qaroriga muvofiq, xalq ta’limi xodimlari asosiy lavozimlarining malaka tavsiflarini belgilaydi [3]. **Maktab direktori malaka talablari:**

- a) pedagogika yo‘nalishi bo‘yicha kamida bakalavr darajasidagi oliy ma’lumot;
- b) xorijiy tillardan birining boshlang‘ich bosqichini va axborot-kommunikasiya texnologiyalaridan foydalanishni bilishi;
- c) besh yildan kam bo‘lmagan pedagogik ish staji.

Ta’lim tashkiloti rahbarining kasbiy standarti loyihalaridan birida quyidagi umumlashtirilgan mehnat funktsiyalari ajratilgan [4]:

- tashkilotni boshqarish va uni rivojlantirish;
- tashkilotdagi loyihalarni (jarayonlarni) boshqarish; - tashkilotda texnologiyani boshqarish; - tashkilotdagi ishlarni boshqarish.

Boshqa loyihada quyidagi kasbiy standartlar ro‘yxati mavjud [4]:

1. Tashkilotni boshqarish.
2. Tashkilotning rivojlanishi.
3. Tashkilotda mavjud resurslarni boshqarish.
4. Hokimiyat, mahalliy davlat hokimiyati organlari va boshqa tashkilotlar (shu jumladan, oliy ta’lim masalasida xorijiy tashkilotlar) bilan aloqada tashkilot manfaatlarini ifodalash.
5. Tadqiqot, tahliliy, loyihalash va o‘quv faoliyatini boshqarish.

Har bir umumlashtirilgan mehnat funktsiyasi mehnat funktsiyalari bilan belgilanadi. O‘z navbatida, mehnat funktsiyalari quyidagi parametrlar bilan tavsiflanadi: mehnat harakatlari, zarur ko‘nikmalar va bilimlar.

Mehnat harakatlari quyidagilar yordamida tavsiflanadi: tahlil qilish, aniqlash, kelishish, ishlab chiqish, tartibga solish, ko‘rsatkichlarni aniqlash, baholash, bashorat qilish, bahslash, murosas topish, asoslash va boshqalar.

Ta’lim tashkiloti rahbarining kasbiy harakatlari, ko‘nikmalari va bilimlari quyidagi kompetensiyalarning yuqori darajasini talab qiladi: huquqiy, moliyaviy-iqtisodiy, ergonomik, kadrlar, uslubiy, tashkiliy, psixologik-pedagogik, boshqaruv kompetensiyalari.

Ko‘nikmalarni rivojlantirish usullari

O‘z-o‘zini o‘rganish - muvaffaqiyatli xulq-atvor modellari haqidagi ma’lumotlarni mustaqil o‘rganish. Bu erda biz adabiyotlarni o‘qish va turli xil materiallarni

(maqolalar, bloglar, o‘quv qo‘llanmalari) mustaqil o‘rganish, vebinarlarni tinglashni o‘z ichiga olishimiz mumkin.

Fikr-mulohazalarni izlash - Tengdoshlar, rahbarlar, murabbiylar va ochiq bozor mutaxassislaridan ma’lum bir mahorat nuqtai nazaridan o‘z xatti-harakatlarining muvaffaqiyati haqida fikr-mulohazalarni olish.

Boshqalar tajribasidan o‘rganish va tarmoq yaratish - bu kompetentsiya yuqori darajada rivojlangan shaxsning ishida muvaffaqiyatli xulq-atvor modellarini aniqlash va murabbiy bilan ishlash.

Maxsus topshiriqlar (fon treninglari) - muayyan kompetensiyalarni rivojlantiruvchi, sizda tanlangan shaxsiy fazilatlarni tarbiyalovchi yoki aksincha, yomon odatlardan foydalanadigan mustaqil mashqlar.

Ish jarayonida rivojlanish - kasbiy funksionalligingizning bir qismi bo‘lgan muammolarni hal qilishda yanada samarali xatti-harakatlar modellarini izlash va ishlab chiqish.

Shaxsiy rivojlanish rejasi - bu maqsadlarga erishish uchun zarur bo‘lgan ustuvor rivojlanish maqsadlari, qadamlari va tadbirlarining shaxsiy dasturini tuzish.

Xulosa. Maktab direktorining kasbiy malakasini rivojlantirish - bu tizimli takomillashtirish va rivojlantirishni talab qiladigan murakkab ko‘p komponentli shaxsiy ta’lim. Doimiy qiyinchiliklar va o‘zgarishlar, ko‘p vazifali va cheklangan resurslar sharoitida rus maktabining zamonaviy direktori uchun uzluksiz o‘z-o‘zini tarbiyalash uchun vaqt va kuch topish juda qiyin. Biroq, bu bugungi kunda rahbar muvaffaqiyatining zaruriy sharti va kafolatidir. Xitoy maqolida shunday deyilgan: “O‘zgarish shamoli esganda, kimdir devor quradi, boshqalari esa shamol tegirmonlarini quradi”. Uzluksiz kasbiy va shaxsiy o‘z-o‘zini takomillashtirish menejerning kundalik turmush tarzining odatiga aylanishi kerak. Vaqtni boshqarish, sog‘lom turmush tarzi, xohish va sabr buni haqiqatga aylantirishga yordam beradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Моисеев А.М. Качество управления школой: Что это такое? Каким ему быть? Как его обеспечить?
2. Гришина И. В., Волков В. Н., Анализ особенностей управленческой деятельности руководителя школы в современных условиях.
3. Xalq ta’limi xodimlari asosiy lavozimlarining malaka tavsiflari. <https://giu.uz/wpcontent/uploads/Malaka-tavsiflarini-tasdiqlash-togrisida-buyruq-ilovasi.pdf>
4. Конаржевский Ю.А. Педагогический анализ учебно-воспитательного процесса и управление школой.
5. Всемирный экономический форум -2016. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Book_RUS_Maslow.pdf

6. M. U. Kurbanov. (2023). ANALYSIS OF THE FUNCTIONS OF THE PEDAGOGICAL TEAM. Conferencea, 14–18.
<https://conferencea.org/index.php/conferences/article/view/2945>
7. Rahmonova, M. (2023). THE UNDERSTANDING OF HUMAN CAPITAL INDEX AND ANALYSIS OF ITS SITUATION IN UZBEKISTAN. Interpretation and researches, 1.
8. Shokirovna, R. M. (2023). ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC MECHANISMS OF ADMINISTRATIVE ACTIVITY IN THE FIELD OF EDUCATION. Galaxy International Interdisciplinary Research Journal, 11(11), 1041-1044.