

МАКТАБ РАҲБАРЛАРИНИНГ БОШҚАРУВ САЛОҲИЯТИНИ СЕЛФ-МЕНЕЖМЕНТ АСОСИДА РИВОЖЛАНТИРИШНИНГ ПЕДАГОГИК ИМКОНИАТЛАРИ

Г.И.Кудиярова – мустақил тадқиқотчи

Т.Н.Қори-Ниезий номидаги Ўзбекистон педагогика фанлари илмий тадқиқот институти

Қорақалпоғистон филиали

Таянч сўзлар: умумтаълим мактаблари, раҳбар, бошқарув салоҳияти, селф-менежмент, шахсий ривожланиш, касбий компетенциялар, педагогик имкониятлар.

Ключевые слова: общеобразовательные школы, руководитель, управленческий потенциал, селф-менеджмент, личностное развитие, профессиональные компетенции, педагогические возможности.

Key words: general education schools, leader, managerial potential, self-management, personal development, professional competencies, pedagogical opportunities.

Кириш. Бугунги кундаги глобаллашув ва рақамли трансформация жараёнлари шароитида таълим жараёнларини самарали бошқариш ва бошқарувдаги раҳбарлар кўникмаларининг ривожланишини замонавий ўзгаришларга мос равишда амалга ошириш муҳим аҳамият касб этади. Замонавий мактаб раҳбарлари ташкилий жиҳатдан бошқарувга оид ишларни амалга ошириш билан бир қаторда мактаб жамоасининг бирдамлиги, уларнинг ҳамжиҳатликда иш фаолиятини олиб боришини ташкил этишда, бу раҳбарлар ҳақиқий етакчи сифатида намоён бўлмоқда.

Селф-менежмент педагогик жараён сифатида шахсий ва касбий жиҳатдан самарадорликка эришиш билан бирга, раҳбарнинг ижодий ташаббусларини ҳам рағбатлантиришга хизмат қилади ҳамда мактаб жамоасидаги ҳамкорликда ишлаш, фаолият юритиш муҳитини ҳам кучайтиради шунингдек, истиқболли қарорлар қабул қилиш ҳамда манзилли ҳаракатланиш орқали аниқ натижаларга эришиш учун масъулиятни оширади. Селф-менежмент мактаб раҳбарларининг рақамли трансформация жараёнига мос равишда унинг раҳбарлик хусусиятларини ривожлантиришнинг муҳим жиҳатларидан бири ҳисобланади. Бунда биринчи навбатда, раҳбарларнинг касбий фаолиятига оид ҳамда шахсий ҳаётига оид ишларни самарали ташкил этишга мўлжалланган бўлиб, мактаб фаолиятини ривожлантиришда истиқболли мақсадларни аниқ белгилаш имконини беради.

Адабиётлар таҳлили. Бошқарув жараёнида селф-менежмент ёндашувидан фойдаланиш хусусиятлари илмий-назарий жиҳатдан ўрганилган. Бу борада ғарб олимлари селф-менежмент раҳбарларнинг ўзини ўзи бошқариш қобилияти, вақтни бошқариш ёки вақтдан унумли фойдаланиш ҳамда мавжуд ресурслардан самарали фойдаланиш жараёни сифатида таърифланган. Хусусан, М.Мескон, М.Альберт ва Ф.Хедоурилар ўз илмий ишларида раҳбарнинг шахсий салоҳиятини ривожлантиришда ўзини ўзи бошқариш асосий омиллардан бири эканини таъкидланган [4].

В.Сластёнин раҳбар шахсининг педагогик компетенцияларини ривожлантиришда рефлексия ва ўзини ўзи тарбиялаш механизмларини муҳим омил сифатида кўрсатади [5]. Е.Бондаревская селф-менежментни шахсининг ижодий ўзини англаши ва педагогик жараёнда мустақил қарор қабул қилиш қобилияти билан боғлайди [2]. Республикамиз олимларидан А.Абдуқодиров таълим жараёнини бошқарувда раҳбарларнинг шахсий жиҳатларини ривожлантиришда менежментнинг замонавий усуллари сифатида ўзини ўзи бошқариш кўникмаларининг

аҳамиятини таъкидлайди [1]. Р.Жўраев таълим муассасаларида раҳбарлари касбий фаолиятига оид компетенцияларини шакллантириш ва ривожланишида ўзини ўзи бошқариш муҳим педагогик шарт сифатида намоён бўлишини кўрсатади [3].

Бундан кўринадики, селф-менежмент ёндашуви олимлар ўртасида тадқиқот предмети сифатида ўрганилиб, мактаб раҳбарларида бошқарув кўникмаларини шакллантириш ва ривожлантиришда селф-менежментдан фойдаланиш муҳим аҳамият касб этади, лекин бу ҳам илм-фанда мукамал ўрганилмаганлиги, бугунги кунда ҳам етарлича ўрганиладиган жиҳатлари мавжудлигини кўрсатади.

Таҳлил ва натижалар. Селф-менежмент ёндашуви раҳбарларнинг ўз имкониятларини тўлақонли намоён қилиши, шахсий ва касбий жиҳатдан ривожланиш, такомиллаштириш жараёнининг сифатини таъминлайдиган муҳим саналадиган омилларнинг бири ҳисобланади.

Илмий-назарий манбаларнинг таҳлилига кўра, селф-менежмент раҳбарларнинг ўз вақтини ҳамда мавжуд ресурсларини самарали тақсимлай олиши, қийинчилик ҳолатлари юзага келган вақтда стресс ҳолатларидан чиқиш кўникмалари, психологик барқарорликка эришиши, шунингдек ижобий мотивацияни сақлаб қолиш ҳамда уни оширишга ёрдам беради. Бу орқали раҳбарларнинг шахсий ҳамда касбий жиҳатдан интизомли, аниқ мақсад ва манзилга йўналтирилган ва ўзининг касбий фаолиятини тизимли равишда ривожлантирувчи шахслар сифатида шаклланади.

Касбий ривожланишда селф-менежмент раҳбарларнинг истиқболда зарур бўладиган ишлар ҳақида фикрлаши, педагогик жамоа ўртасида ижобий муҳитни сақлаш ва у жараёни бошқаришда самарали қарорлар қабул қилиши, янгидан янги юзага келган ғояларни жорий этиши ҳамда ҳозирги кундаги глобаллашув ва рақамли трансформация шароитида бошқарув усуллари татбиқ этишида муҳим аҳамият касб этади. Чунки, ўз-ўзини бошқаришда раҳбарларнинг ўзини-ўзи таҳлил қилиш, ўзини ўзи баҳолаш натижасида, раҳбарлар ўзининг кучли ва заиф жиҳатларини билиб олади ҳамда заиф томонларини кучайтириш, кучли жиҳатларидан фойдаланиш учун янги имкониятларни кидириш орқали шахсий ривожланиш траекториясини белгилайди.

Умумтаълим мактаблари раҳбарларининг селф-менежмент ёндашуви асосида касбий ва шахсий жиҳатдан ривожланиши кўйидаги бир қатор йўналишларда намоён бўлади:

Шахсий компетенциялар – вақтни бошқариш ёки ундан унумли фойдаланиш, эмоционал жиҳатдан барқарорликка эришиш, ўзини ўзи онгли равишда

англаш ҳамда шахсий мотивациясини ошириш ва қатъий интизомга риоя қилиш;

Касбий компетенциялар – истиқболли бошқарувга оид кўникмалари, педагогик жамоани бирлаштириш орқали улар билан самарали мулоқот ўрнатиш, янги ғояларни амалиётга татбиқ этиш кўникмалари, ўқув жараёнида етакчилик қобилияти;

Рефлексия ва ўзини баҳолаш – ўзининг шахсий ҳамда касбий фаолиятини тизимли таҳлил қилиш, йўл қўйилган камчиликларни аниқлаш ҳамда бунинг асосида келгусидаги фаолиятини такомиллаштириш учун зарурий хулосалар чиқариш;

Инновацион йўналиш – бошқарув жараёнига рақамли технологияларини татбиқ этиш, селф-менежмент ёндашуви орқали рақамли платформалардан самарали фойдаланиш.

Селф-менежмент ёндашуви асосидаги шахсий ҳамда касбий ривожланиш умумтаълим мактаблари раҳбарларининг ижтимоий жиҳатдан ҳамда касбий жиҳатдан сифатли натижаларга эришиши учун мустақкам замин яратади. Бунда педагогик аҳамият шундаки, умумтаълим мактаблари раҳбарларининг ўзини ўзи ривожлантириш жараёни орқали шахсий сифатларини ривожлантириш билан бирга, педагогик жамоадаги бирдамликга оид фаолияти самарадорлигини ҳам кучайтиради.

Шу ўринда, умумтаълим мактаблари раҳбарларининг бошқарув салоҳиятини такомиллаштиришнинг педагогик имкониятлари кўриб чиқиш мақсадга мувофиқ. Педагогик имкониятларни таҳлил қилиш умумтаълим мактабларининг бошқарувини сифатли ташкил этиш ҳамда замонавий даражада қуйидаги йўналишларда ривожланишга қаратиш имконини беради.

Биринчидан, инновацион таълим технологияларидан фойдаланиш имкониятлари. Бунда селф-менежмент ёндашуви асосида рақамлаштирилган таълим муҳитларида мактаб таълими раҳбарларининг бошқарув кўникмаларини ривожлантиришда самарали восита ҳисобланади. Бу раҳбарларнинг мунтазам равишда изланишларини рағбатлантиради ҳамда замонавий билим ва кўникмаларини амалиётга татбиқ этишга йўналтиради.

Иккинчидан, рефлексия ва ўз-ўзини баҳолаш имкониятлари. Бунда умумтаълим мактаблари раҳбарлари ўз фаолиятини тизимли равишда таҳлил қилиши, камчиликларини аниқлаштириши ва уларни бартараф қилиши учун индивидуал ривожланиш траекториясини тузиши мумкин. Бу педагогик имконият, ушбу жараёндаги иштирокчи сифатида раҳбарларнинг шахсий сифатларини ошириш ҳамда бошқарувга оид масъулиятини оширишга ёрдам беради.

Учинчидан, менторлик ва қоучинг асосида ривожланиш имкониятлари. Селф-менежмент ёндашувида мактаб раҳбарлари етарлича иш тажрибага эга бўлган малакали мутахассислардан маслаҳатлар олиб, ўзининг касбий фаолиятини такомиллаштириши, ёш раҳбар кадрлар эса, тажрибали раҳбарлардан менторлик ёрдамини олиши мумкин. Бу жараён педагогик ҳамкорлик муҳитини кучайтиради.

Тўртинчидан, ижодий ва инновацион фикрлаш имкониятлари. Селф-менежмент мактаб раҳбарларининг иш фаолиятига оид ташаббусларини рағбатлантиради ҳамда бошқарув фаолиятида янги ғояларни илгари суриш ҳамда уларни амалга ошириш қобилиятини оширади. Бу таълим муассасасида ижобий таълим муҳит шаклланишига олиб келади.

Бешинчидан, индивидуал мотивация ва шахсий ўсиш имкониятлари. Умумтаълим мактаблари раҳбарларининг шахсий мотивациясини оширишга қаратилади ҳамда унинг ўз устида ишлашга бўлган ҳаракатларини кучайтиради. Бундай педагогик имконият раҳбарнинг доимий равишда ўз салоҳиятини ошириши учун хизмат қилади.

Шу билан бирга, умумтаълим мактаблари раҳбарларининг бошқарув салоҳиятини такомиллаштиришнинг педагогик имкониятлари ўқув жараёни сифатини ошириш, жамоада ижобий ва ижодий муҳит яратиш, истиқболли қарорларни қабул қилишда мустақил равишда ҳаракатланишга эришишга қаратилган. Бу имкониятлар селф-менежмент ёндашувида асосланган ҳолда умумтаълим мактаблари раҳбарларининг касбий компетенцияларини сифат жиҳатдан янги босқичга кўтариш имконини беради.

Хулоса ва таклифлар. Тадқиқот натижалари шуни кўрсатадики, умумтаълим мактаблари раҳбарларининг бошқарув салоҳиятини глобаллашув ва рақамли трансформация шароитида муносиб ривожлантиришда селф-менежмент ёндашуви муҳим аҳамият касб этади. Селф-менежмент ёндашуви асосида умумтаълим мактаблари раҳбарлари касбий фаолиятини ва шахсий жиҳатларини тизимли равишда ташкил этиш, ўзининг имкониятларидан оқилона фойдаланиш ҳамда инновацион ғояларни касбий фаолияти доирасида татбиқ этиш шунингдек, мактаб жамоасини самарали иш фаолиятини ташкил этиш йўлида бирлаштириш имкониятига эга бўлади. Шунинг учун раҳбар кадрларнинг бошқарув салоҳиятини ривожлантиришда қуйидаги бир қатор йўналишларни амалга ошириш мақсадга мувофиқ: шахсий жиҳатдан самарадорлик даражасини ошириш, касбий фаолиятга оид компетенцияларни ривожлантириш, мунтазам равишда рефлексия жараёнини амалга ошириш орқали ўзини ўзи баҳолашга оид механизмларидан фойдаланиш, замонавий глобаллашув ва рақамли трансформациялашган муҳитга мос бошқарув моделларини татбиқ этиш.

Амалий жиҳатдан эса, қуйидаги таклиф ва тавсияларни илгари суриш мумкин: умумтаълим мактаблари раҳбарларининг малакасини ошириш жараёнини рақамли таълим муҳитида ташкил этиш орқали рақамли компетенцияларни ривожлантириш; касбий ривожланишини кузатиш, мониторинг қилиш мақсадида электрон портфолио юритиш орқали касбий фаолиятини таҳлил қилиш ва зарурий хулосалар чиқаришни йўлга қўйиш, рақамли ва автоматик бошқарувни йўлга қўйиш, компетенциявий ёндашувга оид таълим моделларини татбиқ қилиш; раҳбарларнинг шахсий ҳаётга оид ва касбий фаолиятига оид ютуқларини ҳар томонлама рағбатлантириш тизимини такомиллаштириш мақсадга мувофиқ.

Адабиётлар

1. Абдукодилов А. Таълим жараёни бoшқаришда замонавий ёндашувлар. – Тошкент: «Фан ва технология», 2015.
2. Бондаревская Е.В. Педагогическая культура и саморазвитие личности. – Ростов н/Д: «Феникс», 1995.
3. Жўраев Р. Таълим муассасалари раҳбарларида касбий компетенцияларни ривожлантириш. – Тошкент: «Ўқитувчи», 2018.
4. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – Москва: «Дело», 2004.
5. Сластёнин В.А. Педагогика: учебное пособие. – Москва: «Академия», 2002.

РЕЗЮМЕ. Мақолада умумтаълим мактаблари раҳбарларининг бошқарув салоҳиятини селф-менеджмент ёндашуви асосида ривожлантиришнинг илмий-назарий ҳамда амалий жиҳатлари таҳлил қилинган. Глобаллашув ва рақамли трансформация жараёнида шароитида мактаб раҳбарларининг шахсий ва касбий ривожланиши, уларда стратегик фикрлаш, инновацион ғояларни жорий этиш, рефлексия ва ўз-ўзини баҳолаш механизмларини самарали қўллаш зарурлиги асослаб берилган.

РЕЗЮМЕ. В статье проанализированы научно-теоретические и практические аспекты развития управленческого потенциала руководителей общеобразовательных школ на основе селф-менеджмента. Обоснована необходимость личностного и профессионального развития школьных руководителей в условиях глобализации и цифровой трансформации, формирования у них стратегического мышления, внедрения инновационных идей, а также эффективного применения механизмов рефлексии и самооценки.

SUMMARY. The article analyzes the scientific-theoretical and practical aspects of developing the managerial potential of general education school leaders based on self-management. It substantiates the necessity of personal and professional development of school leaders in the context of globalization and digital transformation, the formation of strategic thinking, the implementation of innovative ideas, as well as the effective application of reflection and self-assessment mechanisms.

O'QUVCHILARNING INTELLEKTUAL SALOHİYATINI GLOBAL MUAMMOLARNI TAHLIL QILISH ORQALI RIVOJLANTIRISH PEDAGOGIK MUAMMO SIFATIDA

O.X.Kurbanov – o'qituvchi

Nukus Prezident maktabi

Tayanch soʻzlar: intellektual salohiyat, global muammolar tahlili, Cambridge Global Perspectives, tanqidiy fikrlash, fizika taʼlimi, global kompetensiya.

Ключевые слова: интеллектуальный потенциал, анализ глобальных проблем, Cambridge Global Perspectives, критическое мышление, обучение физике, глобальная компетенция.

Key words. intellectual potential, global problem analysis, Cambridge Global Perspectives, critical thinking, physics education, global competence.

Kirish. XXI asrda jahonda va respublikamiz taʼlim tizimiga oid global va texnologik jadal rivojlanishlarga mos ravishda ijodiy va tanqidiy fikrlash, axborotlarni tahlil qilish hamda ijtimoiy jihatdan muammolarni anglash qobiliyatiga ega boʻlgan oʻquvchilarni tayyorlash muhim vazifalar sifatida ifodalanmoqda. Respublikamizda oʻtkazilgan xalqaro baholash natijalaridan oʻquvchilarning mantiqiy va tahliliy fikrlash qobiliyatlarining rivojlanishida kamchiliklar mavjudligini koʻrish mumkin, bu esa, aniq natijaga qaratilgan ishlarni bajarishning ustunligi hamda tanqidiy fikrlashni qoʻllab-quvvatlovchi uslubiy tavsiyalar, didaktik vositalarning yetarli emasligi bilan izohlanadi. Cambridge Global Perspectives konsepsiyasi fanlar misolida, xususan fizika taʼlimida iqlim oʻzgarishi, energiya xavfsizligi, yadro texnologiyalari kabi global masalalarni koʻp qirrali tahlil qilish orqali oʻquvchilarda intellektual salohiyatni rivojlantirishga xizmat qiladi. Shuning uchun, oʻquvchilarning intellektual salohiyatini global muammolar tahlili asosida shakllantirish va rivojlantirish, Cambridge Global Perspectives konsepsiyasini respublikamizdagi taʼlim muhitiga moslashtirish hamda fanlararo integrasiyalash ishlarini amalga oshirish orqali kognitiv faoliyatga oid faollikni kuchaytirish dolzarb pedagogik muammo hisoblanadi.

Muammoning oʻrganilishi. Mavjud manbalarning tahlillariga koʻra, oʻquvchilarning intellektual salohiyatini rivojlantirish masalasi zamonaviy pedagogika va psixologiyada juda koʻp qirrali tushuncha sifatida izohlanganligini koʻrish mumkin. Bunda intellektual

salohiyat faqatgina bilimlar majmuasi emas, balki axborotni qabul qilish, tahlil qilish, qayta ishlash, umumlashtirish va ijodiy yondashgan holda yangi gʻoyalarni yaratishdagi kognitiv, refleksiv va ijtimoiy qobiliyatlar uygʻunligini anglatadi. Jumladan, Pedagogikada M.Kashapov [6] va boshqalar taʼlimda fikrlashga oid qobiliyatidagi faollik darajasini oshirish, ijodiy va tanqidiy yondashuvlarni shakllantirish orqali intellektual salohiyatni yuqori saviyada rivojlantirishni asoslab berishgan. Psixologik nazariyalarda esa, J.Gilford, R.Kettell, G.Gardner, V.Kruteskiy [7] kabi olimlar intellektual salohiyatni har tomonlama, keng qamrovli, yaʼni ijtimoiy, mantiqiy, fazoviy, verbal va mulohaza qilishga oid qobiliyatlarni qamrab oluvchi kompleks tizim sifatida tavsiflagan.

Cambridge Global Perspectives konsepsiyasi UNESCO Global Citizenship Education, OECD Global Competence Framework va PISA baholash tizimlari bilan uygʻun boʻlgan holda, global anglash, tanqidiy fikrlash, axborot tahlili va fuqarolik pozitsiyasini rivojlantirishga yoʻnaltirilgan fanlararo taʼlim modelini taklif etadi [1]. Bu konsepsiyaning nazariy jihatdan asoslari V.Vigotskiy, J.Brunerning konstruktivizm va faoliyatga asoslangan taʼlim nazariyalari, Bloom taksonomiyasining yuqori bosqichlari (tahlil, baholash, yaratish) hamda kompetensiyaviy yondashuv tamoyillariga tayanadi [1].

Asosiy qism. Jahonning rivojlangan davlatlarida turli xil fanlarni oʻzaro integratsiya qilish va fanlarga oid kompetensiyalarni zamonaviy talablar asosida shakllantirishda Cambridge Global Perspectives