



## MAKTABGACHA TA'LIM TASHKILOTLARI DIREKTORLARINING BOSHQARUVIDA SHAXSIY VA KASBIY FAZILATLARINI SHAKLLANTIRISH

*Muxtorova Z.S.*

*Nizomiy nomidagi TDPU ning mustaqil tadqiqotchisi*

**Tayanch soʻzlar:** kasbiy faoliyat, шахсий, касбий фазилатлар, kompetensiyalar, birlamchi professionalashtirish vaj kasbiy qobiliyatlar.

**Ключевые слова:** профессиональная деятельность, личностные, профессиональные качества, компетенции, первичная профессионализация и профессиональные навыки.

**Key words:** professional activity, personal, professional qualities, competencies, primary professionalization and professional skills.

### **РЕЗЮМЕ:**

Mazkur maqola maktabgacha ta'lim tashkilotlari direktorlari uchun professional rivojlanish jarayonlari, ularning kompetensiyalarini doimiy ravishda yangilash va kengaytirish yoritilgan.

### **РЕЗЮМЕ:**

В данной статье описаны процессы профессионального развития руководителей дошкольных образовательных организаций, постоянного обновления и расширения их компетенций.

### **SUMMARY:**

This article describes the processes of professional development of heads of preschool educational organizations, constant updating and expansion of their competencies.

Maktabgacha ta'lim tashkilotlari direktorlari uchun professional rivojlanish jarayonlari, ularning kompetensiyalarini doimiy ravishda yangilash va kengaytirishning asosiy vositasi hisoblanadi. Bu jarayonlar direktorlarga o'zlarining kasbiy mahoratlarini oshirish, yangi bilimlarni egallash va sohadagi eng so'nggi trendlar hamda innovatsiyalardan xabardor bo'lish imkonini beradi. Ta'lim konferensiyalari, seminarlar va kasbiy ta'lim dasturlari orqali direktorlar o'zlarining bilimlarini yangilab olish bilan birga, boshqa muassasalarning tajribalari bilan tanishish va ulardan o'rganish imkoniyatini topadilar. Bu turdagi faoliyatlar, shuningdek, ularga tarmoq ichida professional aloqalarni o'rnatish va mustahkamlashga yordam beradi, bu esa o'z navbatida muassasalararo hamkorlik va bilim almashish imkoniyatlarini kengaytiradi.

Professional rivojlanish strategiyalarini ishlab chiqishda direktorlar o‘zlarining shaxsiy va kasbiy ehtiyojlarini aniqlashga katta e’tibor berishlari kerak. Bu jarayon, o‘zlarining o‘quv dasturlarini shaxsiylashtirishga va eng muhim kompetensiyalarni rivojlantirishga qaratilgan bo‘lishi mumkin. Shu bilan birga, direktorlar o‘zlarining ta’limiy muassasalari uchun ham shunday strategiyalarni ishlab chiqishlari, xodimlarning malakasini oshirish va umumiy muassasa samaradorligini yaxshilashga yordam beradi. Shunday qilib, maktabgacha ta’lim tashkilotlari direktorlari uchun professional rivojlanish jarayonlari, ularning kasbiy faoliyatida muhim o‘rin tutadi va ularni sohadagi yangiliklarga moslashishga, shuningdek, muassasalarini rivojlantirishga imkon beradi.

Maqolada rahbar shaxsining sifatleri emas, balki boshqaruv faoliyati jarayonida bevosita qo‘llaniladigan va uning samaradorligi va rejalashtirilgan natijalarga erishishni ta’minlaydigan qismi o‘rganiladi” [38].

Shaxsiy resurslar muayyan rahbarning kasbiy talablari va ehtiyojlarini ta’minlaydigan, uning kasbiy xulq-atvorini shakllantiradigan, unga zarur huquqlar, kasbiy bilimlar va ma’muriy ko‘nikmalar beradigan yagona tizimni tashkil qiladi. Resursni saqlash va to‘plash, o‘zgaruvchan sharoitlarga moslashish qobiliyati ularga xos [38].

E.F. Zeer yo‘naltirilganlik, malakalilik, kasbiy jihatdan muhim xususiyatlar, mutaxassisning funksiyalari, tipik kasbiy vazifalari, faoliyati, bilimlari, ko‘nikmalari va qobiliyatlari bilan bog‘liq bo‘lishi kerak bo‘lgan kasbiy ahamiyatga ega bo‘lgan psixofiziologik xususiyatlar boshqaruv faoliyati uchun muhim deb hisoblaydi.

Bundan tashqari, muallifning ta’kidlashicha, rahbar qanchalik fenomenal qobiliyatlarga ega bo‘lmasin, agar u professional boshqaruv faoliyatini o‘rganmagan bo‘lsa, u ta’lim sohasidagi rahbar funksiyalarini bajara olmaydi [49].

Kasbiy faoliyatning turli bosqichlarida kasbiy fazilatlar va shaxsiy xususiyatlarning turli guruhlari ustunlik qiladi. Kasb-hunarni egallashda ularning shakllanishi va rivojlanishining to‘rt bosqichi mavjud:

- 1 – faoliyatga kirish;
- 2 – birlamchi professionallashtirish;
- 3 – barqarorlashtirish;
- 4 – ikkinchi darajali professionallashtirish.

Birinchi bosqichda kasbiy faoliyat yo‘l-yo‘riqlarga muvofiq asosiy shaxsiy tajribasiz o‘zlashtiriladi. Kasbiy qobiliyatlar tizimi hali shakllanmagan. Uzoq muddatli xotira va bir qator boshqa fazilatlar yetakchi professional muhim xususiyat hisoblanadi.



Ikkinchi bosqichda kasbiy tajribaga ega bo'lish bilan yetakchi kasbiy ahamiyatga ega fazilatlar rivojlanadi, bunda axborot olish uchun mas'ul bo'lgan kasbiy fazilatlarining roli oshadi. Inson kasb talablariga moslashadi, lavozim dasturlari shaxsiy dasturlarga nisbatan ustuvorroq ahamiyatga ega bo'ladi.

Barqarorlik bosqichida axborotni qabul qilish va qayta ishlash uchun mas'ul bo'lgan kasbiy qobiliyatlar birinchi o'ringa chiqadi, kasbiy qobiliyatlarning bir qismi esa professional muhim xislatlar tarkibidan chiqib ketadi. Kasbiy malakalilik optimal darajada shakllanadi. Bu bosqichda faoliyat individual usulda amalga oshirila boshlanadi. Subyekt kasbiy faoliyatni uning bajariladigan qismi bilan taqqoslaganda prognozlash va rejalashtirishga e'tibor beradi.

Mutaxassisning kasbiy subyektivligi namoyon bo'la boshlaydi. Subyektivlik kasbiy faoliyatni o'zgartirish uchun mutaxassisning o'zi uning faoliyatining tashuvchisi ekanligini anglatadi. Subyektivlik maqsadlar, ehtiyojlar, munosabatlar, motivlar, faoliyatning yo'nalishi va saylanganligini aniqlovchi sodir bo'layotgan narsaga munosabatda, shaxsiy ma'noda, ya'ni shaxsning o'zi uchun kasbning ahamiyatida ifodalanadi [104].

Oxirgi bosqichda professional muhim xislatlarning o'zgarishi kuzatiladi. Subyekt faoliyatni amalga oshirishga ko'maklashadigan kasbiy qobiliyatlar tizimidan kasbiy tajriba to'plashga, kasbiy malakalilikning zarur darajasiga erishishga o'tadi [104].

Ushbu fazilatlar maktabgacha ta'lim tashkilotlari direktorlarining shaxsiy kompetensiyalarini rivojlantirishga kompleks yondashish va ularning uzluksiz kasbiy o'sishi va takomillashuvi uchun shart-sharoit yaratish zarurligini isbotlaydi.

Tahlillar va aniqlangan xulosalar asosida maktabgacha ta'lim tashkilotlari rahbarlarining shaxsiy kompetensiyalarini rivojlantirish va takomillashtirishga qaratilgan quyidagi chora-tadbirlar kompleksi taklif etamiz:

1. Direktorlarning yetakchilik fazilatlarini, muloqot qobiliyatlari va boshqaruv malakasi darajasini oshirishga qaratilgan ta'lim dasturlarini ishlab chiqish va amalga oshirish.

2. Yangi tayinlangan direktorlarning samarali moslashuvi va malakasini oshirish maqsadida ularga kouching va murabbiylik tizimini joriy etish.

3. Ta'lim muassasalarini boshqarishning dolzarb jihatlari va innovatsion pedagogik texnologiyalar bo'yicha muntazam treninglar va mahorat darslarini tashkil etish.

4. Tajriba, ilg'or tajriba almashish va maktabgacha ta'lim sifatini oshirish bo'yicha hamkorlikda ish olib borish uchun direktorlarning professional jamoalarini yaratish va qo'llab-quvvatlash.



5. Boshqaruv qarorlari samaradorligini baholash va ta'lim tashkilotining rivojlanish strategiyalarini tuzatish maqsadida xodimlar, ota-onalar va tashqi ekspertlar bilan fikr almashish mexanizmlarini ishlab chiqish.

#### Adabiyotlar:

1. Башина Т.Ф., Ильин Е.П. Психология творчества, креативности, одаренности. – СПб.: Питер, 2009. С. 31.
2. Гоноболин Ф.Н. Бўлажак тарбиячи ҳақида қисса. – Т.: “Бўлажак тарбиячи” 1967, 66-67 б.
3. Кўзьмина, Н.В. Структура педагогических способностей / Н.В. Кўзьмина // Педагогическая психология: хрестоматия: учебное пособие / Сост. Б.Б.Айсмонтиас – Москва: Московский городской психолого-педагогический университет, 2004. – с. 365-369.
4. Кўзьмина Н.В. Специалисты - субъекты изучения продуктивности своей деятельности (в свете акмеологической теории фундаментального образования) // Акмеология-2005. Методологические и методические проблемы. СПб.: Изд-во ЦСИ, 2005. С.16.
5. Muslimov N.A., Raximov Z.T., Xo'jayev A.A. “Kasbiy pedagogika” Darslik. – Т.: «Voris nashriyot», 2020. 277 б.