

**МАЛАКА ОШИРИШ ЖАРАЁНИДА УМУМИЙ ЎРТА
ТАЪЛИМ МАКТАБЛАРИ РАЎБАРЛАРИНИНГ ИҚТИСОДИЙ
КОМПЕТЕНТЛИГИНИ РИВОЖЛАНТИРИШНИНГ
ПЕДАГОГИК ШАРТ-ШАРОИТЛАРИ**

Ходжиев Фируз Рафикович

*Ўзбекистон Республикаси Мактабгача ва мактаб таълими
вазирлигининг Инсон ресурсларини ривожлантириш бошқармаси
Кадрларни танлаш ва жой-жойига қўйиш бўлими бошлиғи*

Э-маил: kadrxtvferuz@gmail.com

Аннотация: Таълим муассасаларида кадрни бошқаришнинг ўзига хос хусусиятлари, узлуксиз таълим-тарбия жараёнини ташкил этиш ва бошқариш, инсон ресурслари ходимларни самарали режалаштириш ташкилотнинг яхши натижаларга эришувига ижобий таъсир қилади. Режалаштиришни ҳар бир масалалар бўйича тузиш ходимларнинг салоҳиятидан мақсадли фойдаланиш, ишга қабул қилиш жараёнини такомиллаштириш. Мутахассислик ўқишини ташкил қилиш. Ташкилотда ходимлар бўйича тузилган режа касбий ўқишнинг режасини тузиш ва ташкил қилишда асос ҳисобланади. Узоқ муддатга ўзининг талабларини билиш ташкилотга ўзининг рақобатдошларига самарали қарши туриш, меҳнат бозорида бошқалар билан ўзаро ҳаракат қилиш ва ўзгарувчан ҳолатдан ўзига фойда чиқаришни таъминлайди.

Калит сўзлари: менежмент, директор, умумий ўрта таълим, режалаштириш, мутахассис.

**General education skills prepared by the heads of economic development
and the development of pedagogical education-conditions**

Annotatsion: The specifics of Personnel Management in educational institutions, the organization and management of continuing education jaraèn, the effective planning of human resources personnel are good for the organization positively affects the achievement of results. To structure planning on each of the issues targeted use of the potential of employees, improving the recruitment. Organization of specialist training. The employee plan in the organization is the basis for drawing up and externalizing a plan of professional study. Knowledge of its requirements for the long term ensures that the organization effectively resists its competitors, interacts with others in the labor market and benefits itself from a changing state.

Keywords: Management, Director, General secondary education, planning, specialist.

Педагогические условия развития экономической компетентности руководителей общеобразовательных школ в процессе повышения квалификации

Аннотация: Особенности управления персоналом в образовательных учреждениях, организация и управление процессами непрерывного образования, эффективное планирование кадрового потенциала организации

положительно влияет на достижение результатов. Структурирование планирования по каждому вопросу целенаправленное использование потенциала сотрудников, совершенствование кадрового потенциала. Организация обучения по специальности. План, составленный по кадрам в организации, является основой при составлении и исключении плана профессионального обучения. Знание своих требований в долгосрочной перспективе позволяет организации эффективно противостоять своим конкурентам, взаимодействовать с другими на рынке труда и извлекать выгоду из меняющейся ситуации

Ключевые слова: менеджмент, директор, общее среднее образование, планирование, специалист.

Жаҳонда рақобатбардош кадрларни тайёрлаш, уларнинг касбий компетентлигини изчил ривожлантириш орқали ижтимоий, иқтисодий ва маданий тараққиётга эришиш мақсади кўзланмоқда. Шунингдек, таълим тизимида амалга ошириладиган туб ислохотлар раҳбар ва педагог кадрларининг малакасини ошириш мазмунини такомиллаштиришда, янги ижтимоий сиёсий эҳтиёж ва талабларга мослашган малака оширишни йўлга қўйиш, таълимдаги мобилликни таъминлашнинг вариатив шакллари ишлаб чиқишни тақозо этмоқда. Таълим ташкилотлари раҳбар ва педагог кадрларининг малакасини ошириш жараёнида таълим мазмунини такомиллаштириш масалалари билан ЮНИСЕФ, ЮНЕСКОнинг Бутундунё таълим форуми Декларацияси, БМТнинг “Барқарор ривожланиш мақсадлари – 2030” дастури, Erasmus + Capacity Building Project дастури, Европа университетларининг ассоциацияси, малака ошириш сифатини таъминлаш Европа иттифоқи давлатларининг ягона Европа таълим ҳудуди шуғулланмоқда.

Дунёнинг ривожланган мамлакатлари таълим тизимида педагог кадрларнинг инновацион ва менежерлик салоҳиятини оширишга қаратилган турли илмий тадқиқот ишлари олиб борилмоқда. Малака ошириш мазмунини такомиллаштиришнинг инновацион моделларини ишлаб чиқиш, раҳбар ва педагог кадрларининг малакасини оширишда таълим хизматларини диверсификациялаш, сифат менежментини жорий қилиш, педагогик технология ва таълим стратегияларини ўзаро интеграциялаш, малака ошириш тизимининг илмий - методик таъминотини такомиллаштиришга алоҳида эътибор

қаратилмоқда. Бу эса ўз навбатида, мактабгача таълим ташкилотлари раҳбар ва педагог кадрларининг малакасини оширишда таълим мазмунинг креатив технологияларини ишлаб чиқиш, интерактив малака ошириш курслари, Онлайн ўқув дастурлари яратиш заруриятини юзага келтиради.

Мамлакатимизда таълим-тарбия тизимини янги босқичга кўтариш, раҳбар ва педагог кадрлар тайёрлаш сифатини илғор халқаро стандартлар асосида такомиллаштириш борасида изчил чора-тадбирлар амалга ошириб келинмоқда. Сўнгги йилларда умумий ўрта таълим мактаблари раҳбар ва педагог кадрларининг касбий билим, малака ва кўникмаларини ривожлантиришга кенг имкониятлар яратилмоқда.

Хусусан, умумий ўрта таълим мактаблари ходимларини қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш ўқув-методик маркази негизида умумий ўрта таълим мактаблари директорлари ва мутахассисларини қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш институти ташкил этилди ва унга умумий ўрта таълим ходимларида замонавий менежмент ва педагогик технологиялар бўйича билим ва кўникмаларни шакллантириш вазифаси юклатилди [8].

Замонавий раҳбар нафақат педагогика, психология масалаларида компетент бўлиш, бошқарув кўникмаларини эгаллаши, балки ишлаб чиқариш, молиявий, маркетинг ва ресурс вазифаларини ҳисобга олиб қарор қабул қилиши, ташқи ва ички муҳит таҳлили натижалари асосида ўзининг бошқарув фаолиятини ташкил этиши керак. Бошқача айтганда замонавий раҳбар иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқ фикрлаши ва ҳаракат қилиши шарт.

Таълим ташкилотининг раҳбари бугунги кунларда объектив равишда бундан бир неча йиллар олдин деярли умуман пайдо бўлмаган иқтисодий масалаларни ҳал қилиши лозимдир.

Шундай қилиб, ижтимоий талаблар ва кутишларга мос ҳолда таълим ташкилоти раҳбарининг касбий фаолиятини амалга ошириш учун маълум бир сифатлар лозим бўлади.

Айнан касбий муҳим сифатлар махсус билимларни юзага чиқариша имкон беради, шунинг учун улар касбий тайёргарликнинг, бундан келиб чиқиб эса – профессионализмнинг ядросини ҳосил қилади. Мана шунга боғлиқ ҳолда биз таъкидлаймизки, мактабгача таълим ташкилотининг раҳбаридан унга зарурий касбий сифатлар билан бир қаторда янги касбий сифатлар ҳам шакллантирилган бўлиши зарур бўлиб, бу унга турли хил мураккабликлардаги иқтисодий масалаларни муваффақиятли ҳал қилишга имкон беради. Бу сифатни биз иқтисодий компетентлик деб белгилаймиз.

Мутахассисларнинг касбий муҳим сифатларини шакллантириш уларнинг касбий ижтимоийлашувидан иборат бўлади. Академик И.А.Зимняя таъкидлаб ўтадики, “барча компетентликлар сўзнинг кенг маъносида ижтимоийдир, чунки

улар социум (жамият)да ҳосил бўлади ва шаклланади” [3]. Худди мана шундай нуқтаи-назарга бошқа тадқиқотчилар (Т.И. Исаева, А.Т. Каюмов, В.А. Метаева, А.В. Мазуренко) [4] ҳам эга бўлиб, улар кишининг ижтимоий муносабатлари хилма-хиллиги ва мураккаблиги ундан атроф-муҳит, жамият, борлик, тор доиралар билан муносабатларига боғлиқ бўладиган ижтимоий билимлар ҳамда қобилиятларнинг кенг доирасини эгаллашни талаб қилади. Иқтисодий компетентлик ижтимоий-иқтисодий мослик билан уйғун деб тасаввур қилинади, лекин кўпроқ ижтимоий-иқтисодий хусусиятлардаги билимлар ҳажми билан боғланган бўлади. “Иқтисодий компетентлик” тушунчаси шуни англатадики, у энг аввало, индивиднинг жамиятдаги иқтисодий муҳитда ижтимоийлашганлиги даражасини ифодалаб, бу унга кундалик иқтисодий, қисман эса махсус билимларни эркин тушуниш, улардан фойдаланиш ва вариатив равишда талқин қила олишга имкон беради.

Германия мактабларидаги иқтисодий таълим амалиётининг таҳлили кўрсатадики, ўқув дастурлари махсус курсларни, масалан, “Меҳнат таълимоти” каби ўз ичига учта мустақил ўқув фани – техник-конструктив, техник-функциональ ва техник иқтисодий фикрлашнинг ривожланишига ёрдам берувчи “Техника иши”; уй хўжалигининг иқтисодий асосларини ўзлаштиришга кўмаклашувчи “Уй хўжалиги”; иқтисодий омиллар ва умуман, иқтисодий алоқалар ҳақидаги билимларни берувчи “Иқтисодиёт” кабиларни оладиган ўқув дастурларидан иборатдир. Бутун ўқув курсининг якуний мақсади таълим олувчиларда иқтисодий воқелиқда ўз йўналишини топа олиш қобилиятини шакллантиришни кўзда тутаяди. Германияда шу жумладан, педагогиканинг янги тармоғи – “истеъмолчилик педагогикаси” ҳам пайдо бўлгандир. Бозор иштирокчиларининг хулқ-атвори этикавий меъёрларга ва тарбиявий таъсирга риоя қилиш зарурлигини кўрсатади. Бу ерда эса мамлакатдаги олий ўқув юртларида ўрганиладиган “Иқтисодий педагогика” илмий ўқув фани мавжуддир. Таълим олувчилар иқтисодий ва педагогиканинг одам турмушидаги ўзаро алоқалари, иқтисодиётнинг тарбияга ва аксинча тасъири муаммоларини ўрганадилар.

Бошқа мамлакатлардан фарқ қилган ҳолда Японияда катта эътибор меҳнат ёки касбий тайёргрликка эмас, балки умумий академик билимларга берилади. Шахсни ривожлантиришнинг, ўқитишнинг юқори даражаси – айнан мана шулар меҳнат дунёсига қадам кўйишда таълим олувчиларни тайёрлашнинг пойдеворидир.

Хулоса қилиб айтганда, иқтисодий компетентлик раҳбарнинг мураккаб иқтисодий шарт-шароитларда йўналиш топа олишини, иқтисодий қарорларни мустақил ва маъсулият билан қабул қилишини ҳамда бунинг натижасида

самарали бошқарувга қобиллик намоён бўлишини таъминлаб, бу билан таълим ташкилотининг рақобатбардош бўлиб қолишига имкон беради.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Актуальные проблемы экономики образования (по материалам зарубежной прессы) // Экономика образования. - 2002. - № 6. - С. 45-85.
2. Алферов Ю.С. Источники и механизмы финансирования образования за рубежом / Ю.С. Алферов // Педагогика. - 2000. - № 8. - С. 85-94.
3. Астафева О.Н. Информационно-коммуникативная компетентность личности в условиях становления информационного общества / О.Н. Астафева, О.А. Захарова // СОЦИС. - 2000. - № 6. - С. 21-29.
4. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала В.Р. Веснин. - М.: Юрист, 2003. - 495 с.
5. Виханский О.С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. - М.: Гардарики 2000. - 528 с.
6. Громкова М.Т. Педагогические основы образования взрослых М.Т. Громкова. - М.: МСХА, 1993.-163 с.