ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ПЕДАГОГИКА УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ № DSc.03/30.01.2020.Ped.26.01 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ

Т.Н.ҚОРИ НИЁЗИ НОМИДАГИ ЎЗБЕКИСТОН ПЕДАГОГИКА ФАНЛАРИ ИЛМИЙ-ТАДҚИҚОТ ИНСТИТУТИ

ЗЕМЛИНА ЮЛИЯ ВЯЧЕСЛАВОВНА

ИННОВАЦИОН ТАЪЛИМ МУҲИТИДА УМУМТАЪЛИМ МУАССАСАСИ РАҲБАРИНИНГ КАСБИЙ КОМПЕТЕНТЛИГИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ

13.00.01 – Педагогика назарияси. Педагогик таълимотлари тариҳи

ПЕДАГОГИКА ФАНЛАРИ БЎЙИЧА ФАЛСАФА ДОКТОРИ (PhD) ДИССЕРТАЦИЯСИ АВТОРЕФЕРАТИ

Тошкент - 2021

УДК: 37; 371; 113. 1

Педагогика фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси автореферати мундарижаси

Оглавление автореферата диссертации доктора философии(PhD) по педагогическим наукам

Contents of dissertation abstract of doctoral of Philosophy (PhD) on pedagogical sciences

Землина Юлия Вячеславовна
Инновацион таълим муҳитида умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлигини ривожлантириш 3

Землина Юлия Вячеславовна
Развитие профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения в условиях инновационной образовательной среды 23

Zemlina Yulia Vyacheslavovna
Development of professional competence of the head of a General education institution in an innovative educational environment…… 43

Эълон қилинган ишлар рўйхати
Список опубликованных работ
List of published works..... 47

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ПЕДАГОГИКА УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ № DSc.03/30.01.2021.Ped.26.01 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ

Т.Н.ҚОРИ НИЁЗИ НОМИДАГИ ЎЗБЕКИСТОН ПЕДАГОГИКА ФАНЛАРИ ИЛМИЙ-ТАДҚИҚОТ ИНСТИТУТИ

ЗЕМЛИНА ЮЛИЯ ВЯЧЕСЛАВОВНА

ИННОВАЦИОН ТАЪЛИМ МУҲИТИДА УМУМТАЪЛИМ МУАССАСАСИ РАҲБАРИНИНГ КАСБИЙ КОМПЕТЕНТЛИГИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ

13.00.01 – Педагогика назарияси. Педагогик таълимотлари тариҳи

ПЕДАГОГИКА ФАНЛАРИ БЎЙИЧА ФАЛСАФА ДОКТОРИ (PhD) ДИССЕРТАЦИЯСИ АВТОРЕФЕРАТИ

Тошкент - 2021

Фалсафа доктори (PhD) диссертацияси мавзуси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясида B2019.2.PhD/Ped891 рақам билан рўйхатга олинган.

Докторлик диссертацияси Ўзбекистон педагогика фанлари илмий-тадқиқот институтида бажарилган.

Диссертация автореферати уч тилда (ўзбек, рус, инглиз) Илмий кенгаш веб-саҳифаси (www.tdpu.uz) ва «ZiyoNET» ахборот-таълим порталида (www.ziyonet.uz) жойлаштирилган.

Илмий раҳбар: **Махмудов Абдулхалим Хамидович**
педагогика фанлари доктори, доцент

Расмий оппонентлар: **Ибрагимов Халбай Ибрагимович**
педагогика фанлари доктори, профессор

Мардонов Шукрулло Кулдашевич
педагогика фанлари доктори, профессор

Етакчи ташкилот: **Гулистон давлат университети**

Диссертация ҳимояси Тошкент давлат педагогика университети ҳузуридаги DSc.03/30.01.2020.Ped.26.01 рақамли Илмий кенгашнинг 2021 йил «___» _____ соат _____даги мажлисида бўлиб ўтади. (Манзил: 100011, Тошкент шаҳри, Яккасарой тумани, Юсуф Хос Ҳожиб кўчаси, 103-уй. Тел.: (99871) 254-92-02; факс: (99871) 215-54-20; e-mail: tdpu_kengash@edu.uz).

Докторлик диссертацияси билан Тошкент давлат педагогика университетининг Ахборот-ресурс марказида танишиш мумкин (____ рақами билан рўйхатга олинган).

Манзил: 100011, Тошкент шаҳри, Яккасарой тумани, Юсуф Хос Ҳожиб кўчаси, 103-уй. Тел.: (99871) 254-92-02; факс: (99871) 215-54-20.

Диссертация автореферати 2021 йил «___ « _____ куни тарқатилди.

(2021 йил «___» _____ даги _____ - рақамли реестр баённомаси).

Б.С.Абдуллаева
Илмий даражалар берувчи
илмий кенгаш раиси, п.ф.д., профессор

Р.Г.Исянов
Илмий даражалар берувчи
илмий кенгаш котиби, п.ф.н., доцент

Н.А.Муслимов
Илмий даражалар берувчи
илмий кенгаш қошидаги илмий семинар
раис ўринбосари, п.ф.д., профессор

КИРИШ (фалсафа доктори (PhD) диссертацияси аннотацияси)

Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Жаҳон таълим муассасалари раҳбар кадрларини таълим муассасасини муваффақиятли бошқариш учун раҳбарда менеджер сифатлари фаол равишда жамланишини ривожлантиришнинг креатив-модулли таълим технологиялари Россия, АҚШ, Франция, Жанубий Корея давлатларида таълим жараёнига татбиқ этилмоқда. Таълим муассасаси раҳбарининг касбий компетенцияларни мунтазам ривожлантириш, бозор иқтисодиёти ва инновациялар шароитида раҳбарнинг менежерлик фаолиятини такомиллаштириш бўйича йирик лойиҳаларни амалиётга жорий этиш бўйича тизимли ишлар амалга оширилмоқда.

Жаҳон таълим ва илмий-тадқиқот муассасаларида замонавий таълим тамойили «life-long learning» - «ҳаёт давомида ўрганиш» асосида таълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлигини узлуксиз ошириш мотивациясини шакллантириш, раҳбарнинг касбий компетентлигини мунтазам баҳолаш, малака ошириш имкониятларини кенгайтириш, шахсий ўсиш эҳтиёжларини таълим муассасаси эҳтиёжлари билан мослаш бўйича илмий-тадқиқот ишлари олиб борилмоқда. Инновацион таълим муҳитида таълим муассасаси раҳбари назарий билимларини такомиллаштириш, касбий компетентлигини диагностикалаш, бошқарув кадрлари ахборот технологиялари бўйича компетентлигини ривожлантириш, масофадан ўқитиш шаклларини такомиллаштириш бўйича илмий-тадқиқот ишларига алоҳида эътибор берилмоқда.

Республикамизда сўнгги йилларда мактаб таълимини инновацион ривожлантириш, раҳбардан тиришқоқлилик, ташаббускорлик, шахсий-касбий фазилатларни ривожлантириш, янги шароитларга тез мосланиш ва унинг истиқболини белгилаш моддий техника базани кенгайтиришнинг меъёрий-ҳуқуқий асослари яратилмоқда. «...Илмий-тадқиқот ва инновация фаолиятини рағбатлантириш, илмий ва инновация ютуқларини амалиётга жорий этишнинг самарали механизмларини яратиш»[1] устувор вазифа сифатида белгиланди. Шу нуқтаи-назардан, ўз касбий мақсадларини аниқ амалга оширадиган, ҳар бир янги ташаббусга очиқ ва инновацияларга нисбатан оптимистик қарашда бўлган умумтаълим муассасасининг фаол ва ҳаракатчан раҳбарини шакллантириш ва ривожлантиришнинг самарали механизмларини яратиш имконияти кенгаймоқда.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сон “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги, 2018 йил 5 сентябрдаги ПФ-5538 сон “Халқ таълимини бошқариш тизимини такомиллаштириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги, 2019 йил 29 апрелдаги ПФ-5712-сон “Ўзбекистон Республикаси халқ таълими тизимини 2030 йилгача ривожлантириш концепциясини тасдиқлаш тўғрисида”ги фармонлари, 2021 йил 25 январдаги

[1] Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сон “2017-2021 йилларда Ўзбекистонни ривожлантириш бўйича Ҳаракат стратегияси тўғрисида”ги фармони //Ўзбекистон Республикаси Қонуни ҳужжатлар тўплами – Т; 2017 – б. 37.

ПҚ-4963-сон “Халқ таълими соҳасидаги илмий-тадқиқот фаолиятини қўллаб қувватлаш ҳамда узлуксиз касбий ривожлантириш тизимини жорий қилиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори ҳамда мазкур фаолиятга тегишли бошқа меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган вазифаларни амалга оширишга ушбу тадқиқот иши ҳам муайян даражада хизмат қилади.

Тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига мослиги. Мазкур тадқиқот республика фан ва технологиялар ривожланишининг I. “Ахборотлашган жамият ва демократик давлатни ижтимоий, ҳуқуқий, иқтисодий, маданий, маънавий-маърифий ривожлантиришда, инновацион ғоялар тизимини шакллантириш ва уларни амалга ошириш йўллари” устувор йўналиши доирасида бажарилган.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. Таълим муассасалари ўқитувчилари ва раҳбар кадрларнинг касбий компетенцияларини шакллантириш ва ривожлантиришнинг назарий ва услубий муаммолари ҳамда таълим муассасаларида сифат менежменти тизимини такомиллаштириш А.Арипджанова, Р.Ахлидинов, Н.Ахмедова, У.Бегимкулов, А.Бегматов, Р.Джураев, Я.Исмадияров, Р.Исянов, Ж.Йўлдошев, М.Йўлдошев, М.Лутфиллаев, А.Махмудов, М.Мирқосимова, Н.Муслимов, Н.Рахмонқулова, Р.Сафарова, Н.Тайлаков, С.Турғунов, М.Уразова, К.Шодмонов, Ш.Қурбоновларнинг илмий ишларида тадқиқ этилган.

Инновацион фаолият ва инновацион таълим муҳитининг назарий ёндашувлари ҳамда касбий компетенцияларни ривожлантириш диагностикаси В.Аванесов, Б.Ананиев, А.Анастази, П.Анисимов, С.Архангелский, И.Байденко, В.Беспалько, И.Варганова, Н.Гришина, Л.Давида, И.Задорожняя, Э.Зеер, И.Зимняя, Н.Кузмина, Г.Левкин, Н.Найденова, Г.Поташник, Н.Скачкова, В.Сластенин, Э.Тонконогий, П.Третяков А.Хуторский, В.Шадриковларнинг илмий ишларида тадқиқ этилган.

Педагогик ва бошқарув кадрларини касбий компетентлиги такомиллаштириш A.Amadco, I.Allen, R.Boyasis, B.Cole J.Goldberg, K.Kameron, D.Keegan, H.Kappel, R.Kuinn, B.Lehmann, J.Loeper, B.Holmberg, M.Dougiamas, J.Seaman, P.Taylorларнинг илмий ишларида тадқиқ этилган.

Тадқиқотнинг диссертация бажарилган олий таълим муассасасининг илмий-тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги. Диссертация тадқиқоти Тошкент давлат педагогика университети қошидаги Т.Н.Қори Ниёзий номидаги Ўзбекистон педагогика фанлари илмий-тадқиқот институтининг И-ОТ-2019-8 сонли «Табиий фанлар (физика ва биология) бўйича янги авлоднинг электрон ўқув қўлланмаларини яратиш” лойиҳаси доирасида бажарилган (2019-2020 йй).

Тадқиқотнинг мақсади инновацион таълим муҳитида умумтаълим муассасаси раҳбарларининг касбий компетентлигини ривожлантириш бўйича тавсиялар ишлаб чиқишдан иборат.

Тадқиқотнинг вазифалари:

республика ва хорижий умумтаълим муассасаси раҳбарининг фаолиятини фалсафий, педагогик, психологик имкониятларини тизимли таҳлил қилиш;

умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлигини ривожлантириш босқичларини такомиллаштириш;

умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлигини ривожлантиришнинг концептуал моделини такомиллаштириш;

умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлик даражасини баҳолашнинг диагностик мотивларини ривожлантириш.

Тадқиқотнинг объекти инновацион таълим муҳитида умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёни бўлиб, Буҳоро ва Фарғона вилоятлари ҳамда Тошкент шаҳридаги 364 нафар раҳбар кадрлари иштироқ этди.

Тадқиқотнинг предмети инновацион таълим муҳитида умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлигини ривожлантириш методлари, шакллари ва воситалари.

Тадқиқотнинг усуллари. Мақсадга эришиш ва қўйилган вазифаларни ҳал қилиш учун тадқиқот жараёнида илмий-методик адабиётларни қиёсий ўрганиш, тизимли таҳлил, педагогик диагностика, сўровнома, интервью, илмий прогноз, моделлаштириш, импакт мониторинг, педагогик тажриба-синов, математик-статистик ва маълумотларни қайта ишлаш, интерпретация ҳамда корреляцион таҳлил каби назарий, эмпирик ва квалиметрик усуллардан фойдаланилган.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги қуйидагилардан иборат:

умумтаълим мактаб раҳбарининг касбий компетентлик даражаси мотивацион ва когнитив омилларни ҳисобга олган ҳолда, улар фаолияти самарадорлигини оширишга хизмат қилувчи ахборот-дидактик таъминот, тадқиқот-инновацион, ижтимоий-иқтисодий фаолиятини шахсга йўналтирилган ёндашув асосида такомиллаштирилган;

раҳбар касбий малакасини ривожлантиришнинг ташкилий-дидактик модели, тингловчиларнинг ўзини ўзи ривожлантириш фаолияти ҳамда илғор хорижий тажрибаларнинг таълимий-дидактик имкониятлари раҳбарларнинг ташаббускорлик, тадқиқотчилик, креативлик, жамоада ишлаш ва ўз-ўзини ривожлантириш компетентлигини ошириш уйғунлигининг ривожлантириш бўйича диагностик мотивларини аниқлаштириш асосида такомиллаштирилган;

умумтаълим мактаб раҳбарининг касбий билимлари ахборотларни таҳлил қилиш ҳамда ҳамкорликдаги фаолиятда субъект-субъект муносабатларига устуворлик бериш ҳамда адекват ривожлантириш босқичлари информацион дунёқараш, янги ахборотларни ўзлаштириш ва билимларни қўллаш мотивларини ўсиш динамикасининг миқдорий ва сифат даражаси барқарорлигини уйғунлаштириш асосида такомиллаштирилган;

умумтаълим мактаб раҳбарининг мустақил таълим орқали узлуксиз малака ошириш жараёни “Умумтаълим муассасаларининг инновацион раҳбари” “www. direktor-shkoli.uz” номли яратилган веб-сайти ўзини ўзи баҳолаш даражасини ифодаловчи режалаштирилганлик, ташкил этилганлик, мотивация, назорат, мувофиқлаштирилганлик каби индикаторлар таркиби орқали ташкил этиш бўйича такомиллаштирилган.

Тадқиқотнинг амалий натижалари қуйидагилардан иборат:

«Умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлигини ривожлантириш» модулли курсининг муаллифлик дастури ишлаб чиқилган;

умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлигининг ривожланганлик даражасини баҳоловчи дифференциал диагностик тест мажмуаси ишлаб чиқилган;

умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлигини ривожлантириш тизимининг босқичма-босқич жорий этиш бўйича таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган.

Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги. Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги расмий манбаларга асосланган ҳолда ёндашувлар, усуллар ва назарий қоидалардан фойдаланилганлиги, тадқиқот натижалари ва экспериментал ишларнинг математик-статистик усуллари самарадорлиги, компетентлилиги ташкилотлар томонидан олинган хулосалар, таклифлар, тавсиялар ва натижаларнинг бажарилиши билан тасдиқланади.

Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти. Тадқиқот натижаларининг илмий аҳамияти «таълим муассасаси раҳбарининг касбий компетенцияси» тушунчасининг мазмуни, моҳияти ва тузилишини чуқур таҳлил қилинишида, инновацион таълим муҳити шароитида умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлигини ривожлантириш механизмларини ва умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлигини ривожлантириш педагогик моделини такомиллаштириш билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг амалий аҳамияти умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлигини ривожлантиришнинг амалий механизмларини такомиллаштирилганлиги, умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлигини ривожланганлик даражасини баҳоловчи дифференциал диагностик тест мажмуаларини ишлаб чиқилганлиги, раҳбар кадрлар малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш тизими учун муаллифлик дастурини ишлаб чиқилганлиги ва татбиқ этилганлиги билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши. Инновацион таълим муҳитида умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлигини ривожлантиришнинг илмий натижалари асосида:

умумтаълим мактаб раҳбарининг касбий компетентлик даражаси мотивацион ва когнитив омилларни ҳисобга олган ҳолда улар фаолияти самарадорлигини оширишга хизмат қилувчи ахборот-дидактик таъминот, тадқиқот-инновацион, ижтимоий-иқтисодий фаолиятини такомиллаштиришга оид таклифлар И-ОТ-2019-8 рақамли «Табиий фанлар (физика ва биология) бўйича янги авлоднинг электрон ўқув қўлланмаларини яратиш” инновацион лойиҳасида белгиланган вазифалар ижросини таъминлашда фойдаланилган. (Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 2020 йил 14 сентябрдаги 89-03-3289-сон маълумотномаси). Натижада, республика ва хорижий умумтаълим муассасаси раҳбарининг фаолиятини фалсафий, педагогик, психологик имкониятларини тизимли таҳлил қилиш имкнияти оширилган;

раҳбар касбий малакасини ривожлантиришнинг ташкилий-дидактик модели, тингловчиларнинг ўзини ўзи ривожлантириш фаолияти ҳамда илғор хорижий тажрибаларнинг таълимий-дидактик имкониятлари раҳбарларнинг ташаббускорлик, тадқиқотчилик, креативлик, жамоада ишлаш ва ўз-ўзини ривожлантириш компетентлигини ошириш уйғунлигининг ривожлантириш бўйича диагностик мотивларини аниқлаштириш асосида такомиллаштиришга оид таклифлар ИТД-1-53 рақмли "Узлуксиз таълим тизимида ўрта бўғин бошқарув кадрларини танлаш, тайёрлаш ва ўрнига қўйишга замонавий ёндашувлар" номли грант доирасида белгиланган вазифалар ижросини таъминлашда фойдаланишда амалда фойдаланилган. (Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 2020 йил 14 сентябрдаги 89-03-3289-сон маълумотномаси). Натижада, умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлигини ривожлантириш босқичларини аниқлаш имконияти яратилган.

умумтаълим мактаб раҳбарининг касбий билимлари ахборотларни таҳлил қилиш ҳамда ҳамкорликдаги фаолиятда субъект-субъект муносабатларига устуворлик бериш ҳамда адекват ривожлантириш босқичлари информацион дунёқараш, янги ахборотларни ўзлаштириш ва билимларни қўллаш мотивларини ўсиш динамикасининг миқдорий ва сифат даражаси барқарорлигини уйғунлштириш асосида такомиллаштиришга оид таклифлар ИТД-1-53 рақмли Узлуксиз таълим тизимида ўрта бўғин бошқарув кадрларини танлаш, тайёрлаш ва ўрнига қўйишга замонавий ёндашувлар номли грант доирасида белгиланган вазифалар ижросини таъминлашда фойдаланишда амалда фойдаланилган. Натижада, умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлигини ривожлантиришнинг концептуал моделини такомиллаштириш даражаси оширилган.

умумтаълим мактаб раҳбарининг мустақил таълим орқали узлуксиз малака ошириш жараёни "Умумтаълим муассасаларининг инновацион раҳбари" "www. direktor-shkoli.uz" номли яратилган веб-сайти ўзини ўзи баҳолаш даражасини ифодаловчи режалаштирилганлик, ташкил этилганлик, мотивация, назорат, мувофиқлаштирилганлик каби индикаторлар таркиби орқали ташкил этиш бўйича такомиллаштиришга оид таклифлар ИТД-1-171 рақамли "Талабаларни олий педагогик таълим тизимида раҳбарлик фаолиятига тайёрлаш структурасини ишлаб чиқиш" номли грант доирасида белгиланган вазифлар ижросини таъминлашда амалда фойдаланилган. Натижада, умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлик даражасини баҳолашнинг диагностик мотивларини ривожлантириш имконияти оширилган.

Тадқиқот натижаларининг апробацияси. Ушбу тадқиқот натижалари 5 та халқаро ва 3 та республика илмий-амалий конференцияларида синовдан ўтказилди.

Тадқиқот натижаларининг эълон қилинганлиги. Диссертация мавзуси бўйича жами 17 та илмий ва услубий ишлар нашр этилган: шулардан 1 та ўқув қўлланма, 8 та мақола Ўзбекистон Республикаси Олий аттестация комиссияси томонидан тавсия этилган илмий-услубий журналларда (1 таси чет эл

журналида), 10 таси эса халқаро ва республика илмий-амалий конференциялар материаллари тўпламларида ҳамда республика журналларида чоп эттирилди ва муҳокамадан ўтказилди.

Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми. Диссертация кириш, учта боб, хулоса ва адабиётлар рўйхати, иловадан иборат. Диссертация ҳажми 120 бетни ташкил этади.

ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

Диссертациянинг **Кириш** қисмида мавзунинг долзарблиги, зарурати, тадқиқотнинг мақсади, вазифалари, объекти, предмети, унинг фан ва технологиялар ривожининг устувор йўналишларига мослиги асосланиб, ишнинг илмий янгилиги, амалий натижалари, ишончлилиги, назарий ва амалий аҳамияти, амалиётга жорий этилиши, апробацияси, эълон қилинган ишлар ва тузилиши келтирилган.

Диссертациянинг «**Умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлигини ривожлантириш муаммосининг ҳолатини тизим таҳлили**» деб номланган биринчи бобида умумтаълим муассасаси раҳбарининг фаолиятини мавжуд маҳаллий ва хорижий тажрибаси таҳлил қилинган, “касбий компетентликнинг” тузилиши ва мазмуни ўрганилиб, “касбий компетентлик”ни ривожланишига таъсир қилувчи асосий омиллар аниқланган.

Умумтаълим муассасаси раҳбарининг бошқарув фаолиятига бағишланган кўплаб тадқиқотлар ва илмий-услубий ишлари амалга оширилган. Шу билан бирга, умумтаълим муассасаси раҳбари фаолиятининг ўзига хос хусусиятлари ва уларнинг касбий компетентлигини шакллантириш ва ривожлантириш механизмлари ҳамда раҳбарнинг инновацион фаолиятга тайёрлиги етарли даражада ўрганилмаган. Бизнинг фикримизча, «раҳбарнинг касбий компетентлик» тушунчаси «раҳбарнинг бошқарув фаолияти» (менеджмент) тушунчасига нисбатан анча кенгроқ ва мураккабдир. Шунинг учун, «раҳбарнинг касбий компетентлик» тушунчаси «раҳбарнинг бошқарув фаолияти» тушунчани ўз ичига қамраб олади.

Диссертацияда АҚШ, Германия, Буюк Британия, Россия, Жанубий Корея ва бошқа ривожланган давлатларининг умумтаълим муассасаси раҳбарининг фаолияти ўрганилиб чиқилди ва ушбу таҳлилар асосида уларнинг касбий компетентликнинг ўзига хос хусусиятлари аниқлаштирилди. Жумладан Европа, АҚШ ва Канада умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлиги ўзига хос фаолиятларни ва бошқа компетенцияларини ўз ичига олади.

Я.Исмадияров раҳбарнинг касбий фаолияти – бу таълим жараёнига инновацион технологияларни жорий этиш зарурати билан асосланиб, доимий ривожланишга қаратилган кўп структурали тизимдир деб таърифлайди. Инновация тушунчаси динамик бўлиб, вакт нуктаи-назардан мослашувчан бўлганлиги сабабли, таълим муассасаси раҳбарининг касбий фаолиятида сезиларли таркибий ўзгаришлар рўй беради.

Шу билан бирга, М.Коннолли мактаб раҳбарининг компетентлик структурасида бошқариш ва етакчилик сифатларини алоҳида эътироф қилган

ҳолда касбий фаолиятда бошқарув жараёни асосий бўғин эканлигини ва унда “таълим масъулиятини” ажратиб кўрсатади.

В.Якунин касбий компетентликни таълим ва ўз-ўзини тарбиялаш компонентлари орқали изоҳлайди. Унинг тадқиқотларига кўра, бошкарув компетенция бу билимларнинг назарий ва амалда кўлланишига асосланади.

Шарқий Осиёнинг ривожланган мамлакатлари, хусусан, Жанубий Кореядаги умумтаълим муассасаси раҳбарининг фаолияти таҳлили уларда математик, коммуникатив, ахборот, таҳлилий, ижтимоий-маданий компетентлик билан бир қаторда, таълим функцияларини амалга оширишга ва ўқувчиларда фуқаролик ва ватанпарварлик туйғуларини тарбиялашга қаратилган компетентликни аниқлашга имкон берди.

Россия Федерациясида мактаб таълимини бошқариш тизимининг ўзига хос хусусиятларини таҳлили - марказлаштирилган вертикал (вазирликдан туман халқ таълими бўлимига қадар), давлат таълим стандартлари асосида таълим жараёнини амалга ошириш ва таълим муассасалари фаолиятини билвосита ҳукумат томонидан молиялаштиришдан иборатлигини акс эттирди.

Мавжуд халқ таълими тизимини бошқариш қуйидаги омилларни ҳисобга олган ҳолда «ижро этувчи» директорга йўналтирилганлиги билан аҳамиятлидир: юқори ҳокимият органлари олдида ҳисобдорлик, давлат таълим стандартлари ва ўқув дастурларини амалга оширишнинг қатъийлиги ва тартибга солиниши, моддий ва молиявий ресурсларни бошқаришда мустақилликнинг йўқлиги, инновацион ва услубий вазифалар бўйича қарорларни қабул қилишда кўплаб тасдиқларнинг зарурлиги, инновацион таклифлар ва илғор тажрибадан фойдаланиш, ўқитувчилар таркибини шакллантириш учун чекланган имкониятлар ва бошқ. Бу ҳолат мактаб раҳбарининг касбий компетентлигини ривожлантиришга йўналтирилмаган. Касбий компетентлик ижтимоий-иқтисодий, ахлоқий ва эстетик, ижодий, тадқиқот, услубий, конструктив дизайн ва бошқа компетенциялар асосида ривожланиши аҳамиятлидир. Ушбу хулосалар Ўзбекистоннинг турли мактабларида ўқув муассасалари раҳбарларининг анкеталари, сўровномалари ва тестлари асосида ўтказилган тажрибалар билан тасдиқланганлиги билан муҳим аҳамият касб этади.

Тадқиқотда умумий таълим муассасаси раҳбари фаолиятининг мавжуд маҳаллий ва хорижий тажрибасини таҳлиллари шуни кўрсатадики, касбий компетентентлигини ривожлантириш муаммоси қуйидаги илмий ва услубий вазифаларни ўрганишни талаб қилади: касбий компетентлигининг ўзига хослиги ва мазмунини очиб бериш; инновацион таълим муҳити шароитида касбий компетентликни амалга ошириш самарадорлигига таъсирнинг этувчи омилларини аниқлаш; умумий таълим муассасаси раҳбари шахсининг компетентлик моделини ишлаб чиқиш.

Диссертацияда юқоридаги муаллифларнинг ишлари ва бошқа илмий-тадқиқот манбаларни таҳлил қилиш асосида таълим муассасаси раҳбарининг «касбий компетентлик» мазмунини очишда қуйидаги учта йўналишни борлиги

намоён бўлди: якуний натижага кўра, бажарилган функцияларга мувофиқ, малака таркибий қисмларига эга бўлиши аниқланган.

Юқоридаги тадқиқотлар ва бошқа илмий-тадқиқот манбаларда келтирилган «касбий компетентлик» тушунчасининг талқинларини умумлаштириш асосида ушбу тушунчанинг қўйидаги муҳим хусусиятлари қайд этилган: касбий компетентлик - раҳбар шахсининг интеллектуал, эмоционал, мотивацион, психологик, ахлоқий, ғоявий, касбий ва бошқа фазилатларининг яхлитлиги, таркибий қисмларнинг тузилиши, таркибининг мураккаблиги ва уларнинг ўзаро таъсири, ўзаро боғлиқ кўрсаткичлар тизими орқали касбий компетенцияни ривожлантириш даражасини кўп ўлчовли баҳолашни тақозо этилиши, таркибий қисмларнинг узлуксиз алоқаси ва ўзаро таъсири сифатида изчиллилиги, раҳбарнинг функционал вазифаларининг хилма-хиллигида акс эттирилган кўп қирралилиги.

Умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлигини тизимли-функционал таҳлил қилиш ўз таркибида турли хил функциялар тўпламини ажратиб кўрсатишга имкон берди: услубий, психологик, педагогик, тарбиявий, дидактик, маънавий-ахлоқий, ижтимоий-иқтисодий, маънавий-мафкуравий, ахлоқий-эстетик, назорат-тақсимлаш, тадқиқот-инновацион, конструктив-лойиҳалаш, башорат-диагностик ва бошқа кўникмалар назарда тутилган.

Юқоридаги функцияларни тизимлаштириш ва умумлаштириш умумтаълим муассасаси раҳбари фаолиятининг замонавий йўналишларини ажратиб кўрсатишга имкон беради: ўқув-услубий, дидактик-диагностик, тадқиқот-инновацион, маънавий-тарбиявий, ижтимоий-иқтисодий, ташкилий-бошқарув.

Юқорида қайд этилган фаолият йўналишлари доимий равишда ўзаро боғлиқликда ва узлуксиз ўзаро алоқада бўлиб, умумтаълим муассасаси раҳбарининг кўп қиррали ва кўп векторли фаолиятини акс эттиради.

Диссертацияда таълим муассасалари раҳбарлари фаолиятининг мавжуд тажрибаси таҳлили, уларнинг фаолияти самарадорлиги маълум даражада муайян мактаб шароитларига боғлиқлиги аниқланди: мактабнинг функционал хусусиятларига кўра (давлат ва нодавлат, мактаб-интернатлар, ихтисослаштирилган, ихтисослаштирилган синфларнинг мавжудлиги, алоҳида фанларни чуқур ўрганадиган синфлар ва бошқалар), мактаб инфратузилмасини ривожланганлик даражасига кўра: турли халқаро ва маҳаллий таълим маълумот манбаларига кириш имконияти; ўқув жараёнини автоматлаштириш, спорт, маданий, тиббий ва бошқа таркибий қисмларнинг ишлаши ва бошқалар, талабалар контингентига кўра (мактаблардаги ўқувчилар сони ва синфлар сони), мактабнинг географик жойлашуви (илмий, маданий, спорт, ахборот ва бошқа инфратузилма объектларига яқинлиги), профессор-ўқитувчилар таркибининг касбий салоҳияти ва бошқалар (таълим даражаси, тоифаларга ажратиш, ўқитувчиларнинг ижодий фаолияти ва инновационлиги) билан муҳим аҳамият касб этди.

Умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетенцияси ривожланиш даражасига таъсир қилувчи қуйидаги омиллар гуруҳлари аниқланди: педагогик,

психологик, ижтимоий, иқтисодий, ташкилий ва бошқарув, ғоявий, ҳуқуқий, маънавий, тарихий ва ахлоқий.

Диссертациянинг «**Умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлигини ривожлантиришнинг илмий-методологик жиҳатлари**» номли иккинчи бобида умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлик даражасини тизимли ошириб боришда асосий талаблари ва тамойиллари аниқланди, умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлигини ошириш шаклларининг таркиби ва мазмуни, касбий компетентликни ривожланганлик даражасини баҳоловчи диагностик воситалар ишлаб чиқилди.

Мактаб таълими тизимидаги мавжуд вазиятни таҳлил қилиш шуни кўрсатадики, раҳбарларда юзага келадиган муаммоларни ҳал қилиш учун тегишли компетенциялар етишмайди. Шундай қилиб, бошқаришда пайдо бўлаётган муаммолар ва қийинчиликларнинг аксарияти айнан раҳбарларнинг касбий компетентлигини етарли даражада ривожланмаганлиги билан боғлиқ.

Умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетенцияси даражасини мунтазам равишда ошириш бўйича чора-тадбирлар комплексини ишлаб чиқиш учун умумтаълим муассасасини бошқаришнинг умумий тамойиллари аниқланди: педагогик тизим бошқарувини демократлаштириш ва инсонпарварлаштириш; бошқарувдаги тизимлилик ва яхлитлик; марказлаштириш ва демарказлаштиришни рационал уйғунлиги; раҳбарлик ва коллегиалликни уйғунлиги; таълим тизимини бошқаришда ахборотнинг объективлиги ва тўлиқлиги; тизим тузилмаси; диагностика ва ошкоралик (очиқлик).

Юқорида келтирилган тамойилар умумтаълим муассасаси раҳбарининг «касбий компетентлик» тушунчасини тизимли ва чуқур тушунишга ёрдам беради ва умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентликнинг маълум бир салоҳиятига (даражасига) эга эканлигини тасдиқлашимизга имкон беради, бу унинг даражасини ўсиши ёки пасайишидаги динамик ўзгаришлар билан тавсифланади. Бинобарин, касбий компетенцияни ривожлантириш жараёни ушбу компетенция салоҳиятининг динамик ўсиши нуқтаи назаридан кўриб чиқилиши керак. Умумтаълим муассасаси раҳбарининг потенциалнинг қиймати умумий таълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлигидаги динамик ўзгаришларнинг миқдорий кўрсаткичи этиб белгиланди. Раҳбарнинг касбий потенциали қийматини аниқлашда амалий формуласини олиш учун унда ўзаро боғлиқ ва ўзаро боғлиқ бўлган компетенциялар гуруҳи (потенциали) ажратиб олинган: илмий ва услубий, инновацион ва ижодий, ижтимоий-иқтисодий, психологик-педагогик, маънавий-дунёқараш, ташкилий-бошқарув.

Юқорида кўриб чиқилган компетенциялар гуруҳларининг умумийлиги умумтаълим муассасаси раҳбарининг кўп қиррали ва кўпвекторли фаолиятини акс эттиради.

Инновацион таълим муҳитида таълим муассасаси раҳбарининг касбий фаолиятини ривожлантириш модели раҳбар фаолиятини психологик-педагогик

ривожлантириш жараёнининг тизимли ва доимий диагностика қилиб баҳолаб бориш имкониятларини ўзида акс эттиради.

Умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетенлигини ривожлантириш концептуал моделининг психологик-педагогик асослари бу жараённинг тизимли, доимий ривожланиши ва доимий диагностика қилиб бориш ҳисобланади.

1-расм

1-расм. Умумтаълим раҳбарнинг касбий компетенлигини ривожлантириш механизмлари

Моделнинг тузилиши касбий компетентликни ривожлантиришнинг учта психологик-педагогик механизмини ўз ичига олади: малака ошириш институтлари ва марказлари; раҳбарнинг ўзини ўзи ривожлантириш ва такомиллаштириш бўйича фаолияти; илғор тажрибаларни (инновацияларни) идрок этиш ва таҳлил қилиш бўйича тадбирларни амалга оширади. Уларнинг муҳими ва аҳамияти жиҳатидан бири бирига тенгдир. Уларнинг тузилиши ва мазмунини батафсил таҳлил қилиш мақсадида улар шартли равишда биринчи, иккинчи ва учинчи деб белгиланди.

Биринчи механизм (малака ошириш институтлари ва марказлари) таркибий жихатдан: вақт ресурслари (курсларда ўқитиш давомийлиги), дидактик компоненти (фанларни ўрганиш дастурлари, фанлар учун ўқув-услубий мажмуалар, вазифа банклари, синф ва синфдан ташқари ишлар ва бошқаларни), диагностик компоненти (ўқитиш сифатини назорат қилиш

шакллари ва воситалари), ташкилий компоненти (асосий фаолиятидан ажралмаган ҳолда, турли мезонларга мувофиқ гуруҳларни йўллаш, масофавий ўқитиш ва ҳ.к.) ўз ичига олади.

Ушбу такомиллаштириш механизмини амалга ошириш самарадорлигининг мезонлари раҳбарнинг касбий компетенцияси салоҳияти кўрсаткичининг эришилган қиймати билан ҳисобланади. Раҳбарнинг касбий компетенцияси кўрсаткичининг юқори кўрсаткичларига эришиши биринчи психологик-педагогик механизмнинг барча таркибий қисмларини тизимли оптималлаштириш орқали таъминланиши мумкин.

Диссертацияда умумтаълим муассасалари раҳбарларининг малака ошириш курсларида ўқиш жараёнида уларнинг касбий компетентлигини ривожлантириш қуйидаги ҳолларда:

таълим ҳамда таълим муассасалари раҳбарларининг касбий компетентлигини оширишнинг мақсадли йўналишлари ва хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда узлуксиз таълим тизимининг бир қисми сифатида қараш;

ўқув жараёнида ижодий педагогик технологиядан фойдаланилади, шу жумладан, муаммоли маърузалар, ижодий семинарлар ўтказиш ва индивидуал ижодий касбий вазифаларни бажариш;

касбий компетентликни тизимли равишда ривожлантиришга қаратилган «Умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлигини ривожлантириш» дастуридан фойдаланиш;

таълим муассасалари раҳбарларининг касбий компетентлигини ривожлантириш бўйича доимий мониторинг олиб бориш натижасида самарали бўлиш аниқланган.

Тажриба ишларининг натижалари умумтаълим муассасаси раҳбари учун малака ошириш курсларини такомиллаштириш бўйича юқоридаги таклиф ва тавсиялар самарадорлиги тасдиқлади.

Иккинчи механизм - бу ўз-ўзини ривожлантириш ва касбий салоҳиятни такомиллаштириш бўйича раҳбарнинг фаолияти. Ўзини ривожлантириш ва ўзини такомиллаштириш бўйича раҳбар фаолиятининг хусусияти унинг ташаббускорлиги ва узлуксизлиги билан аҳамиятлидир. Касбий компетентликни оширишнинг ушбу шакли натижаси - бу раҳбарнинг даврий аттестацияси бўлиб, натижада унинг компетентлиги ривожланганлигига эришилади.

Мотивацион омилларнинг ўзаро алоқаси ва раҳбарнинг касбий компетенция салоҳияти даражасини объектив баҳолаш ўз-ўзини ривожлантириш ва ўзини такомиллаштириш жараёнларининг доимий оқимига ёрдам беради. Эътибор беринг, ташқи омиллар (объектив баҳолаш ва сертификатлаш) мотивация даражасининг ошишига ёрдам беради, бу эса ўз-ўзини ривожлантириш ва ўзини такомиллаштириш жараёнларини фаоллаштиради.

Раҳбарнинг касбий салоҳиятини оширишнинг кўриб чиқилаётган механизми менежерда ижтимоий-психологик шахсий фазилатлар

(ташаббускорлик, фаоллик, мақсадга мувофиқлик, касб шарафи ва қадр-қиммати) ривожланган тақдирда самарали бўлади.

Раҳбарнинг касбий компетенцияси салоҳиятини оширишнинг учинчи механизми илғор таълим тажрибасини идрок этиш ва таҳлил қилиш фаолиятидир. Умумий таълим муассасасини бошқариш тажрибаси ва ўқитиш амалиётини таҳлил қилиш шуни кўрсатадики, янгиликни идрок этиш ва таҳлил қилиш бўйича фаолият касбий билим даражаси, шахсий фазилатлари ва тадқиқот қобилиятлари ва ахборот манбаларига кириш даражасига боғлиқ эканлигини кўрсатди.

Касбий билимларнинг юқори даражаси етакчига таълим янгиликларини ва уларни мавжуд ўқув жараёнига самарали татбиқ этиш усулларини топишга имкон беради. Раҳбарнинг шахсий фазилатларини умумийлигидан янгиликни идрок этишда ҳал қилувчи ролни ташаббускорлик, қатъиятлилик, ижтимоий-психологик жасорат, янги нарсаларга интилиш ва бошқалар эгаллайди. Раҳбарнинг тадқиқот қобилиятлари нашр фаолияти, конференциялар, семинарлар, симпозиумларда қатнашиш ва бошқаларда намоён бўлди.

Мавжуд барча имкониятлардан (ташкилий, ахборот, илмий, ижтимоий-психологик ва бошқалар) фаол фойдаланиш умумий таълим муассасаси раҳбарининг касбий компетенциялари салоҳиятини доимий равишда ошириб боришга ёрдам беради. Малакаларнинг ўзлаштирилиши таълим муассасаси раҳбарининг компетентлигини ривожлантиришнинг ташкилий-дидактик моделига мувофиқ таъминланиши мумкин (2-расм).

Ташкилий ва дидактик модел фаолиятни компетентлигини бажариши, жараённинг моҳияти ва фаолияти маҳсули ҳақидаги билимларга, муаммоли шароитларда фаолиятни амалга ошириш тажрибасига, талабанинг самарадорлик мезонлари асосида ўзини ўзи бошқаришига асосланади. Бу эса компетенциянинг жуда ажралмас хусусияти билан боғлиқлигини тасдиқлайди. Моделнинг мақсади таълим муассасаси раҳбарининг компетентлигини ривожлантиришга қаратилган бўлиб, магистрал элемент, у моделнинг бошқа элементларининг таркибини белгилайди. Мақсадни амалга оширишга қаратилган моделнинг мазмуни «Умумий таълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлигини ривожлантириш» курсининг муаллифлик дастурида акс этган. Модулли тузилишга эга бўлган ушбу курс дастури синергетика ғояси асосида билимларни узатиш эмас, балки билимларни тўлдириш йўлларини эгаллаш ва ўз-ўзини тарбиялаш усуллари, шу туфайли субъективлик принципини амалга оширилишини назарда тутади.

Компетентликни ривожлантириш босқичлари (дизайн, тузатиш, шакллантириш, рефлексив) кўп марта такрорланиши мумкин бўлган шаклни ифодалайди. Ҳар бир босқичда ўқитувчи ва талабанинг вазифалари оқилона амалга оширилди.

Уларнинг билим самарадорлигини, ижодий фаолликни, мотивацион ва шахсий компонентларни ўзлаштиришга қаратилганлиги, яъни. Психологик - педагогик, услубий, инновацион шаклланиши белгилаб олинди. Натижани белгилайдиган тадқиқот, маркетинг, тадбиркорлик ва иқтисодий ва ҳуқуқий

компетенциялар - таълим муассасаси раҳбарининг компетентлигини шакллантиришга қаратилганлиги билан аҳамиятли. Таълим муассасаси раҳбарининг компетенциясининг ривожланиш даражасини аниқлаш мезонлари натижани белгилайди.

2-расм

2-расм. Умумтаълим муассасаси раҳбарининг малакасини ривожлантиришнинг ташкилий-дидактик модели

Кўриб чиқилаётган шакллар раҳбарнинг касбий компетентлигини ривожлантириш жараёнининг изчиллиги ва узлуксизлиги принципини акс эттиради. Доимийлик касбий компетентликни такомиллаштиришнинг турли шакллари ва турларини кўриб чиқиш орқали амалга оширилади. Узлуксизлик

уларнинг фаолиятининг юқори натижаларига эришиш мотивациясини шакллантириш ва ривожлантириш орқали амалга оширилади. Таклиф этилаётган модел умумий таълим муассасаси раҳбарининг касбий компетенцияси салоҳиятини амалга ошириш йўлларини очиб беришга имкон беради.

Ташкилий-дидактик моделнинг муҳим ва зарур таркибий қисми бу умумий таълим муассасаси раҳбарининг касбий компетенцияси салоҳияти ривожланишининг диагностикаси ҳисобланади.

Дифференциал диагностика тестидан амалий фойдаланиш раҳбарнинг касбий малакасини баҳолаш учун бир қатор диагностик вазифаларини ҳал қилишга имкон беради: муайян босқичида раҳбар фаолиятининг, унинг касбий компетентлигининг ҳозирги даражасини аниқлаш вазифаси, раҳбарнинг кутилаётган фаолиятидаги айрим йўналишлари бўйича касбий компетенцияси даражасини аниқлаш вазифаси (тестнинг айрим қисмларидан мақсадли фойдаланиш), ўз - ўзини диагностика қилиш бўйича касбий компетенциянинг алоҳида гуруҳларини аниқлаш вазифалари, муайян раҳбарлик лавозимига даъвогар номзодларнинг касбий компетенциялари даражасини диагностика қилиш вазифалари, кадрларни мақбул танлаш ва жойлаштириш мақсадида ўқитувчилар таркибининг касбий компетентлигини диагностика қилиш вазифаси.

Дифференциал диагностик тест ёрдамида тест натижаларини таҳлил қилиш аниқ илмий ва амалий тавсиялар ва услубий таклифларни ишлаб чиқишга ёрдам беради: умумий таълим муассасаси раҳбарлари учун малака ошириш курсларида малака ошириш дастурларини такомиллаштириш бўйича чора-тадбирлар дастурини тузиш, менеджерлар учун малака ошириш курсларида ўқитиш технологиясига инновацион ёндашувларни ташкил этиш, раҳбарнинг касбий компетентлигини янада такомиллаштириш бўйича индивидуал тавсиялар ишлаб чиқиш, умумтаълим муассасаси таркиби аъзолари ўқитувчиларнинг касбий компетентлигини оширишга қаратилган тадбирлар дастури, умумтаълим муассасаси ўқитувчилар таркибини бошқаришнинг самарали усулларини қўллаш чора ва тадбирлари.

Тадқиқот натижасида такомиллаштирилган диагностика воситалари ва улардан фойдаланиш методикаси раҳбар фаолиятининг турли босқичларида унинг касбий салоҳияти потенциалининг ўсишини объектив ва ишончли баҳолаш имконини беради.

Диссертациянинг «**Умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлигини ривожлантириш модели самарадорлигини экспериментал тадқиқ этиш ва баҳолашнинг**» номли учинчи бобида умумий таълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлигини ривожлантириш бўйича тажриба-синов тадқиқотларни ташкил этиш методикаси ишлаб чиқилди. Умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлигини ривожлантириш даражасининг самарадорлиги баҳолаш ва уларнинг малакасини ошириш дастурини ишлаб чиқиш бўйича амалий таклифлар ва тавсиялар ишлаб

чиқилган бўлиб, у умумтаълим муассасаси раҳбари томонидан амалга оширилади.

Тажриба-синов ишлари учта минтақада ўтказилди: Тошкент шаҳри, Фарғона ва Бухоро вилоятларидаги умумтаълим мактабларида олиб борилди. Мақсад: тажриба аниқлаш, уни шакллантириш ва якуний натижалардан иборат эди. Сўровномада қатнашганлар: Тошкент шаҳрида 33 нафар директор, 32 нафар маънавият ва маърифат ишлари бўйича директор ўринбосарлари, 36 ўқув ва тарбия ишлари бўйича директор ўринбосарлари. Фарғона вилоятида 39 нафар директор, 38 нафар маънавият ва маърифат ишлари бўйича директор ўринбосарлари, 39 ўқув ва тарбия ишлари бўйича директор ўринбосарлари ва Бухоро вилоятида 49 нафар директор, 49 нафар маънавият ва маърифат ишлари бўйича директор ўринбосарлари, 49 та ўқув ва тарбия ишлари бўйича директор ўринбосарлари фаол қатнашдилар. Сўровда жами 364 респондент иштирок этдилар.

Тажриба-синов ишининг аниқланиш босқичи мактаб раҳбарларининг ҳақиқий малакасини аниқлашга қаратилган (экспериментнинг дастлабки кесилиши) бўлиб, ушбу босқичда замонавий мактаб раҳбарининг муваффақиятли фаолиятининг муҳим омиллари тўғрисида билим даражаси ва ижодий ғоялари даражасини аниқлаш учун ўқитувчилар ва таълим муассасалари раҳбарларига (тажриба майдончалари) анкеталар таклиф қилинди (1-илова). Мактаб раҳбарининг ҳақиқий компетенцияси даражаси дифференциал дидактик тестга мувофиқ тест синовлари ва муаммоли вазиятдаги масалаларни еча олиш асосида аниқланди (2-илова ва 3-сонли илова).

Вазиятли муаммоларни синаш ва ҳал қилишда Тошкент шаҳридаги (101 респондент), Фарғона вилоятида (116 респондент) ва Бухоро вилоятида (147 респондент) умумтаълим мактаблари раҳбарлари (директор ва директор ўринбосарлари) қатнашдилар. Респондентларнинг умумий сони 364 кишини ташкил қилади.

Минтақалар нуқтаи-назаридан барча маълумотлар ўртача ҳисобланган ва қуйидаги жадвалларга киритилган.

1-жадвал

Таълим муассасалари раҳбарларининг касбий компетентлигини шакллантириш динамикаси

Диагностика босқичлари	Касбий компетенликни қўйи даражаси	Касбий компетенликни ўртача даражаси	Касбий компетенликни юқори даражаси
Курс ишининг бошида	67,9%	26,4%	5,7%
Курс ишларидан сўнг	36%	29%	35%

Раҳбарнинг бошқарув фаолиятини объектив ўрганиш жараёнида маълумотлари, шунингдек, ўзини ўзи баҳолаш ва тест натижалари менеджер

портфолиосига киритилди. Раҳбарнинг касбий компетентлигига оид барча хусусиятлар икки марталаб таҳлил қилинди: таҳлиллар дастлабки ва якуний босқичларда ўтказилди. Шунинг учун олинган натижаларни таққослаш уларнинг шаклланиш динамикасини кузатишга имконини берди.

Форматив эксперимент кўрсатишича, таълим муассасалари раҳбарларининг турли тоифаларини аралаш гуруҳларда эмас балки, (алоҳида амалий машғулотларда) алоҳида-алоҳида гуруҳларда ўтиш ва тайёрлаш мақсадга мувофиқдир. Дарс қатнашчилари бошқа тоифалар фаолиятининг хусусиятларини батафсил билмаслиги ёки бир хил фаолият улар учун шунчаки қизиқ бўлмаслиги аксинча зерикарли туюлиши мумкин.

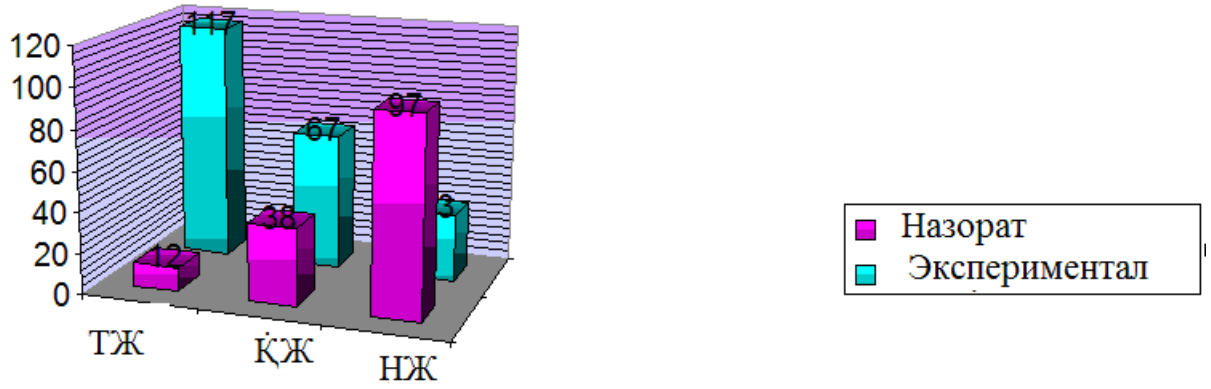
Тажриба давомида олинган натижаларни, ҳисоб-китобларни оптималлаштириш учун биз “яхши жавоблар (ЯЖ)» ва «қониқарли жавоблар (ҚЖ)»ни «қисман тўғри жавоблар (ҚТ)»га умумлаштирдик. Саралаш босқичида такрорий анкеталар натижаларини қайта ишлаш ва вазиятли вазифаларни ҳал қилиш 2-жадвалда тақдим этилди.

2-жадвал

Умумий таълим муассасаси раҳбарларини экспериментал ва назорат гуруҳлари томонидан тест синовдан ўтказиш натижалари шароитида ўртача ҳисобланган

№	Гуруҳлар	Респондентлар сони	Мезонлар		
			ТЖ	ҚЖ	НЖ
1	Тажриба	217	117 54%	67 31%	33 15%
2	Назорат	147	12 8%	38 26%	97 66%

Экспериментал тадқиқотнинг умумлаштирувчи босқичи шуни исботладики, аввалги ишларнинг натижаларини умумлаштириш, ҳисоб-китобларни такомиллаштиришдан иборат эди. Шахсий натижалар статистик қайта ишлашга топширилди: қийматларнинг частоталари аниқланди, уларни тақсимлаш гистограммалари тузилди, максимал даражанинг ҳолати таҳлил қилинди, бу натижаларни сифат жиҳатидан изоҳлашга имкон яратиб берди. Олинган маълумотларнинг статистик исботлаш учун Стюдент мезонлари тестларидан фойдаланилган.



Статистик ҳисоб-китоблар асосида ишонч даражаси $\alpha = 0,95$ эканлиги аниқланди, бу эса тажриба гуруҳларидаги ўртача баҳоларнинг назорат гуруҳларига қараганда юқори эканлигини тасдиқлашга имкон беради. Юқоридагилардан хулоса қилишимиз мумкинки, тажриба натижалари ижобийлиги билан аҳамиятлидир. Олинган натижалардан кўриниб турибдики, машғулотлар самарадорлигини баҳолаш мезонлари бирдан ортиқ ва билим даражасини баҳолаш мезонлари нолдан юқори, бу экспериментал гуруҳдаги умум таълим муассасаси раҳбарларининг касбий компетентлигини ривожлантириш даражаси назорат гуруҳидаги компетенциялар даражасидан юқори эканлигини кўрсатади.

ХУЛОСА

1. Таълим муассасалари раҳбарлари фаолиятини таҳлил қилиш асосида уларнинг фаолиятида юқори даражада мустақил бўла олиш ва қарорлар қабул қилиш, молиявий ва моддий ресурсларни бошқаришда кенг компетенцияларга эга бўлиш, инновацион тадқиқот компетенцияларига талабнинг кучлилиги, таълим муассасаларида ижодий муҳитни шакллантириш учун катта имкониятларни мавжудлиги аниқланди.

2. Хорижий ва маҳаллий тадқиқотларда «касбий компетентлик» тушунчаси компетенцияларнинг интеграл шакли: математик, коммуникатив, ахборот, интеллектуал, ҳиссий, ахлоқий, ғоявий шахс сифатларининг ижобий хусусиятлари сифатида талқин этилиб, касбий компетенциянинг таркиби ва мазмуни ўзаро таъсир қилувчи таркибий қисмларнинг тузилиши ва таркибининг тизимли мураккаблиги билан тавсифланиш аниқланди.

3. Раҳбар фаолиятида ўқув-услубий, дидактик-диагностик, тадқиқот ва инновацион, маънавий-маърифий, ижтимоий-иқтисодий, ташкилий ва бошқарувли асосий замонавий функционал йўналишлар белгиланди. Умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетенциясининг ривожланиш даражасига таъсир этувчи омилларнинг педагогик-психологик, ижтимоий-иқтисодий, ташкилий ва бошқарувли, маънавий-дунёқараш, ҳуқуқий, тарихий ва ахлоқий гуруҳлари аниқланди.

4. Касбий компетентликни ривожлантиришнинг механизмларини ўз ичига олган концептуал модел: малака ошириш институтлари ва марказлари, ўз-ўзини ривожлантириш ва ўз-ўзини ривожлантириш учун умумтаълим муассаси раҳбарнинг фаолияти, касбий компетентликни ривожлантириш бўйича тизимнинг диагностикаси ва илғор тажрибаларини имкониятлари аниқлаш асосида такомиллаштирилди.

5. «Умумий таълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлиги» дифференциал диагностик тести раҳбарнинг касбий компетентлигининг мавжуд даражаси аниқлаш ҳамда ходимларни оптимал танлаш ва жойлаштиришда педагог ходимларнинг касбий компетентлигини ташхислаш учун ишлатилиши тавсия этилди.

6. Умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлигини ривожлантиришнинг концептуал модели, ривожланиш шакллари ва раҳбарнинг

касбий компетенцияси салоҳиятини дифференциал диагностикасида акс эттирилган илмий-услубий жиҳатлари ёритиб берилди.

7. Умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлигини шакллантиришнинг педагогик шарт-шароитлари ва воситалари тизимида касбий-педагогик ижодкорлик даражасини идеал модел билан солиштириш имкониятлари белгилаб берилди.

НАУЧНЫЙ СОВЕТ ПО ПРИСУЖДЕНИЮ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ ДОКТОРА НАУК № DSc.03/30.01.2021.Ped.26.01 ТАШКЕНТСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ ПЕДАГОГИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

УЗБЕКСКИЙ НАУЧНО - ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ НАУК ИМЕНИ Т.Н.КАРЫ НИЯЗИ

ЗЕМЛИНА ЮЛИЯ ВЯЧЕСЛАВОВНА

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ

13.00.01 – Теория педагогики. История педагогического образования

АВТОРЕФЕРАТ ДИССЕРТАЦИИ ДОКТОРА ФИЛОСОФИИ (PhD) ПО ПЕДАГОГИЧЕСКИМ НАУКАМ

Ташкент – 2021

Тема диссертации доктора философии (PhD) по педагогическим наукам зарегистрирована в Высшей аттестационной комиссии при Кабинете Министров Республики Узбекистан за № B2019.2.PhD/Ped891

Диссертация выполнена в Узбекском научно-исследовательском институте имени Т.Н. Кари Ниязи.

Автореферат диссертации на трёх языках (узбекский, русский, английский (резюме)) размещен на веб-странице научного совета (www.tgpu.uz) и на информационно-образовательном портале «ZiyoNet» по адресу www.ZiyoNet.uz.

Научный руководитель:	**Махмудов Абдулхалим Хамидович** доктор педагогических наук, доцент
Официальные оппоненты:	**Ибрагимов Халбай Ибрагимович** доктор педагогических наук, профессор
	Мардонов Шукрулло Кулдашевич доктор педагогических наук, профессор
Ведущая организация:	**Гулистанский государственный университет**

Защита диссертации состоится «_____» _____2021 г. в_____часов на заседании научного совета DSc.03/30.01.2020.Ped.26.01 при Ташкентском государственном педагогическом университете (адресу: 100185, город Ташкент Чиланзарский район, ул. Бунёдкор, дом 27.Тел.: (99871)276-79-11; факс: (99871)276-76-51; e-mail: tdpu_kengash@edu.uz.).

С диссертацией можно ознакомиться в информационно-ресурсном центре Ташкентского государственного педагогического университета (зарегистрирован за № _____). Адрес: 100011, город Ташкент Чиланзарский район, ул.Бунёдкор, дом 27, Тел.: (99871) 276-79-11: факс: (99871)276-76-51.

Автореферат диссертации разослан «_____»_____2021 года

(протокол рассылки №_____от «_____»_____2021 года

Б.С.Абдуллаева
Председатель Научного совета по
присуждению ученых степеней, д.п.н., профессор

Р.Г.Исянов
Ученый секретарь Научного Совета по присуждению
ученых степеней, к.п.н., доцент

Н.А.Муслимов
Заместитель председателя научного семинара при Научном
совете по присуждению ученых степеней,
д.п.н,проф.

ВВЕДЕНИЕ (аннотация диссертации доктора философии (PhD))

Актуальность и востребованность темы диссертации.

В международной практике в учебных заведениях таких стран как Российская Федереация, США, Франция, Южная Корея разработаны и внедрены в учебный процесс креативно-модульные образовательные технологии развития профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения. Проводимые международные исследования показывают, что развитие профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения представляет собой важную составляющую повышения качества учебного процесса в школе, а значит, требует постоянного обновления. В условиях рыночной экономики и инноваций осуществлено внедрение проектов по обеспечению менеджерской деятельности руководителей в образовательных системах.

В мировых образовательных и научно-исследовательских заведениях проводятся исследовательские работы по развитию профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения на основе современного принципа образования «пожизненное обучение» - «life - long learning», определяющего непрерывную мотивацию этого процесса, регулярное оценивание уровня профессионализма руководителя, обязательное включение возможности профессионального развития в планы развития школ, совпадение потребностей личного роста с потребностями образовательного учреждения. Наряду с этим, отдельное внимание уделяется повышению теоретических и методических знаний руководителя, диагностике профессиональной компетентности, развитию информационно-технологических компетенций управленческих кадров, обеспечению разнообразных форм дистанционного обучения руководителей в условиях инновационной образовательной среды.

В республике создана нормативно-правовая база инновационного развития школьного образования, требующая от руководителя формирования особых личностно-профессиональных качеств, таких как трудолюбие, инициативность, подготовка руководителей общеобразовательных учреждений с желанием быстро и эффективно адаптироваться к условиям модернизации системы образования. «Стимулирование научно-исследовательской деятельности, создание эффективных механизмов повышения научных и инновационных достижений» определено в качестве приоритетных задач. А это, в свою очередь, расширило возможности для поиска эффективных путей формирования и развития активного и деятельного руководителя общеобразовательного учреждения, четко реализующего свои профессиональные инициативы, открытого ко всему новому и оптимистично настроенному на инновации.

Настоящее диссертационное исследование в определенной степени служит реализации требований задач, обозначенных Указами Президента Республики Узбекистан №УП-4947 от 7 февраля 2017 года “О стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан”, №УП-5538 от 5 сентября

2018 года “О дополнительных мерах по совершенствованию системы управления народным образованием”, №УП-5712 от 29 апреля 2019 года “Об утверждении Концепции развития системы народного образования Республики Узбекистан до 2030 года”, Постановлением Президента Республики Узбекистан №ПП-4963 от 25 января 2021 года “О мерах по поддержке научно-исследовательской деятельности и внедрению системы непрерывного профессионального развития в сфере народного образования”, также другими нормативно-правовыми документами, касающимся данного направления деятельности.

Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологии республики. Исследование диссертации осуществлено в соответствии с приоритетным направлением развития науки и технологий республики ИТД-1 “Формирование и реализация системы инновационных идей в социальном, правовом, экономическом, культурном, духовном и образовательном развитии информированного общества и демократического государства”.

Степень изученности проблемы.

Теоретические и методологические проблемы формирования и развития профессиональной компетентности педагогов и руководящих кадров образовательных учреждений, а также вопросы совершенствования системы качества менеджмента в образовательных учреждениях были исследованы такими учёными, как: А.Арипджанова, Р.Ахлидинов, Н.Ахмедова, У.Бегимкулов, А.Бегматов, Р.Джураев, Я.Исмадияров, Р.Исянов, Ж.Йулдошев, М.Йулдошев, Ш.Курбонов, М.Лутфиллаев, А.Махмудов, М.Миркосимова, Н.Муслимов, Н.Рахмонкулова, Р.Сафарова, Н.Тайлаков, С.Тургунов, М.Уразова, К.Шодмонов.

Теоретический подход к инновационной деятельности и инновационной образовательной среде, а также диагностика развития профессиональной компетентности была исследована такими учёными как В.Аванесов, Б.Ананиев, А.Анастази, П.Анисимов, С.Архангелский, И.Байденко, В.Беспалько, И.Варганова, Н.Гришина, Л.Давида, И.Задорожняя, Э.Зеер, И.Зимняя, Н.Кузмина, Г.Левкин, Н.Найденова, Г.Поташник, Н.Скачкова, В.Сластенин Э.Тонконогий, П.Третяков А.Хуторский, В.Шадриков.

Проблемы развития профессиональной компетентности педагогических и управленческих кадров были раскрыты в исследованиях зарубежных учёных A.Amadco, I.Allen, R.Boyasis, B.Cole, J.Goldberg, K.Kameron, D.Keegan, H.Kappel, R.Kuinn, B.Lehmann, J.Loeper, B.Holmberg, M.Dougiamas, J. Seaman, P.Taylor.

Связь темы диссертации с научно-исследовательскими работами высшего образовательного учреждения, где выполнена диссертация. Диссертационное исследование выполнено в рамках инновационного проекта Узбекского научно-исследовательского института педагогических наук имени Т.Н. Кари Ниязи при Ташкентском государственном педагогическом университете И-ОТ-2019-8 «Создание электронных учебно-методических

пособий нового поколения по естественным наукам (физика и биология)». (2019-2020 гг).

Цель исследования – разработка предложений по совершенствованию процесса развития профессиональной компетентности руководителей общеобразовательного учреждения в условиях инновационной образовательной среды.

Задачи исследования:

системный анализ философских, педагогических, психологических возможностей руководителя отечественных и зарубежных общеобразовательных учреждений;

совершенствование этапов развития профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного заведения;

совершенствование концептуальной модели развития профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения;

развитие мотивов диагностического комплекса по оцениванию уровня профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения.

Объект исследования – 364 руководящих кадров их Бухарской и Ферганской областей, принявших участие в процесс развития профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения в инновационной образовательной среде.

Предмет исследования - методы, формы и средства развития профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения в условиях инновационной образовательной среды.

Методы исследования. В процессе исследования использованы теоретические, эмпирические и квалиметрические методы, включающие изучение и сравнительный анализ научно-методической литературы, системную и педагогическую диагностику, анкетирование, интервью, научное прогрозирование, моделирование, импакт мониторинг, педагогический эксперимент, математическую и статистическую обработку информации, интерпретацию, корреляционный анализ.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

усовершенствован комплекс повышения уровня профессиональной компетентности руководителей общеобразовательных учреждений на основе мотивационных и когнитивных факторов, обеспечивающих эффективность учебно-методической, дидактико-диагностической, научно-инновационной, социально-экономической деятельности через личностно-ориентированный подход;

усовершенствована организационно-дидактическая модель развития компетентности руководителя на основе выявленных диагностических мотиваций через оптимизацию деятельности по саморазвитию, инициативности, изучению передового зарубежного опыта, исследовательскому процессу, творческому подходу, сочетанию работы в команде и повышению компетенции саморазвития;

усовершенствованы этапы развития адекватной оценки профессиональных знаний на основе информационного анализа и расстановки приоритетов субъектно-субъектных отношений в совместной деятельности, гармонизации количественной и качественной динамики роста, мотивационной стабильности в приобретении новой информации и в её применении в деятельности руководителя;

усовершенствован процесс непрерывного профессионального развития руководителя общеобразовательного учреждения посредством таких индикаторов как планирование, организация, мотивация, контроль, координация, отражающих уровень самооценки через веб-сайт "www. direktor-shkoli.uz", "Инновационный руководитель средней школы".

Практические результаты исследования заключаются в следующем:

разработана авторская программа модульного курса «Развитие профессиональной компетентности руководителя образовательного учреждения»;

разработан комплекс дифференциально-диагностических тестов для оценки уровня развития профессиональной компетентности руководителя общеобразовательной школы;

разработаны предложения и рекомендации по постепенному внедрению системы повышения квалификации руководителей общеобразовательной школы.

Достоверность результатов исследования.

Достоверность результатов исследования подтверждается применением подходов, методов и теоретических положений, основанных на официальных источниках, обоснованностью эффективности результатов исследования и экспериментальной работы методами математической статистики, подтверждением внедрения в практику выводов, предложений, рекомендаций и полученных результатов полномочными структурами.

Научная и практическая значимость результатов исследования.

Научная значимость результатов исследования заключается в глубоком анализе содержания, сущности и структуры понятия «профессиональная компетентность руководителя образовательного учреждения»; объясняется совершенствованием механизмов развития профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения и педагогической модели развития профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения в условиях инновационной образовательной среды.

Практическая значимость результатов исследования определяется совершенствованием практических механизмов развития профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения, разработкой комплексов дифференциально-диагностических тестов, оценивающих уровень развития профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения, разработкой и внедрением авторской

программы системы повышения квалификации и переподготовки руководящих кадров.

Внедрение результатов исследования.

Научные результаты развития профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения в условиях инновационной образовательной среды состоят в следующем:

предложение по усовершенствованию на основе личностно-ориентированного подхода, принимая во внимание информационно-дидактическую обеспеченность, научно-инновационный, социально-экономической, мотивационно-исследовательский, деятельностно-ориентированный уровень профессиональной компетентности руководителей общеобразовательных школ было использовано в выполненни гранта ИОТ-“Создание электронных учебных пособий нового поколения по естественным наукам (физике и биологии)” (Справка высшего и среднего специального образования от 14 сентября 2020 г. № 89-03-3289). В результате была увеличена возможность системного анализа философской, педагогической и психологической деятельности руководителя республиканских и зарубежных средних учебных заведений;

предложение по усовершенствованию профессиональной компетентности на основе выявления диагностических мотиваций через организационно-дидактическую модель посредством оптимизации деятельности по саморазвитию, инициативности, применения передового зарубежного опыта, исследовательской деятельности, творчества, сочетания работы в команде и повышения компетенции саморазвития было использовано в выполнении гранта НИП-1-53 "Современные подходы к отбору, подготовке и замене среднего управленческого персонала в системе непрерывного образования". (Справка высшего и среднего специального образования от 14 сентября 2020 г. № 89-03-3289). В результате определены этапы развития профессиональной компетентности руководителя среднего учебного заведения;

предложение по усовершенствованию на основе анализа информации, приоритизации субъект-субъектных отношений в совместной деятельности, а также этапов адекватного развития, гармонизации количественного и качественного уровня, стабильности динамики роста мотиваций к информационному мировоззрению, приобретению новой информации и применению знаний было использовано в выполнении гранта НИП-1-53 "Современные подходы к отбору, подготовке и замене среднего управленческого персонала в системе непрерывного образования". (Справка высшего и среднего специального образования от 14 сентября 2020 г. № 89-03-3289). В результате был повышен уровень совершенствования концептуальной модели развития профессиональной компетентности руководителя среднего учебного заведения;

предложение по усовершенствованию посредством организации индикаторов, таких как планирование, организация, мотивация, контроль, координация, отражающих уровень самооценки через веб-сайт "www. direktor-

shkoli.uz", "Инновационный руководитель средней школы" в процессе непрерывного профессионального развития руководителя средней школы было использвано в выполнении гранта ИТД-1-171 "Разработка структуры подготовки студентов к лидерской деятельности в системе высшего педагогического образования". (Справка высшего и среднего специального образования от 14 сентября 2020 г. № 89-03-3289). В результате была увеличена возможность разработки диагностических мотиваций для оценки уровня профессиональной компетентности руководителя среднего учебного заведения.

Апробация результатов исследования. Результаты данного исследования апробированы на 5 международных и 3 республиканских научно-практических конференциях.

Опубликованность результатов исследования. По теме диссертации всего опубликовано 17 научно-методические работы: из них программа учебного курса, 8 статей в научно-методических журналах, рекомендованных ВАК Республики Узбекистан (1 в зарубежном журнале), а также 10 – в сборниках материалов международных и республиканских научно-практических конференций и методических журналах республики.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, приложения. Объем диссертации составляет 120 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обоснованы актуальность и необходимость темы диссертации, изложены обозрение зарубежных научных исследований по теме диссертации и степень изученности проблемы, определены цели и задачи, объект и предмет исследования, показано соответствие работы актуальным направлениям развития науки и технологии, приведены данные о научной новизне исследования, достоверности полученных результатов, теоретической и практической значимости, внедрении полученных результатов в практику, сведения по опубликованным работам и структуре диссертации.

В первой главе диссертации «**Системный анализ современного состояния проблемы развития профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения**» выполнен анализ существующего отечественного и зарубежного опыта деятельности руководителя общеобразовательного учреждения, изучена структура и содержание, а также выявлены основные факторы, влияющие на уровень его профессиональной компетентности.

Вопросы управленческой деятельности руководителя общеобразовательного учреждения отражены во многих исследованиях и научно-методических разработках. В то же время в недостаточной степени изучены специфические особенности деятельности руководителя общеобразовательного учреждения и механизмы формирования и развития их профессиональной компетентности, а также подготовленности руководителя к инновационной деятельности. На наш взгляд, понятие «профессиональная

компетентность руководителя» является более объемным и сложным относительно понятия «управленческая деятельность руководителя» (менеджмент). Поэтому мы считаем, что профессиональная компетентность руководителя включает в себя аспекты его управленческой деятельности.

Выполненный в диссертации обзор зарубежного опыта деятельности руководителя общеобразовательного учреждения (США, Германия, Великобритания, Россия, Южная Корея и др.) позволил выявить особенности развития профессиональной компетентности.

По мнению Я.Исмадиярова, профессиональная деятельность руководителя представляет собой полиструктурную систему, направленную на постоянное развитие, обоснованное необходимостью введения инновационных технологий в образовательный процесс. Поскольку понятие инновации движимое, достаточно гибкое во временных отношениях, наблюдаются значительные структурные изменения и в профессиональной деятельности управляющего образовательной организацией.

Вместе с тем, М.Коннолли определяет разницу в структурных элементах компетентности руководителя школы между управлением и лидерством, выделяя сам процесс управления в качестве основополагающего звена его профессиональной деятельности, выделяя в нём ключевое понятие «образовательной ответственности».

Якунин В.А. определяет понятие профессиональной компетентности через две составляющих – обучение и самообразование. Согласно его исследованиям, управленческая компетентность базируется на теоретической основе и практическом применении этих знаний.

Анализ деятельности руководителя общеобразовательного учреждения передовых стран восточной Азии, в частности Южной Кореи, позволил выявить помимо математических, коммуникативных, информационных, аналитических, ещё и социально-культурные компетенции, которые нацелены на реализацию воспитательных функций педагогического коллектива и воспитание гражданских и патриотических чувств у обучаемых.

Особенностями системы управления школьного образования в РФ является централизованная вертикаль (от Министерства до районного отдела народного образования), реализация учебно-воспитательного процесса на основе Государственных образовательных стандартов и непрямое государственное финансирование деятельности общеобразовательных учреждений.

Существующая система управления народным образованием ориентирована на «исполнительного» директора по причине следующих факторов: подотчетность вышестоящим инстанциям, жесткость и регламентированность исполнения государственных образовательных стандартов и учебных планов, отсутствие самостоятельности в управлении материальными и финансовыми ресурсами, необходимость множества согласований в принятии решений инновационно-методических задач, новаторских предложений и использования передового опыта, ограниченные

возможности формирования педагогического коллектива и др. Такая ситуация не способствует формированию и развитию профессиональной компетентности у руководителя школы, поскольку в его деятельности не востребованы социально-экономические, этико-эстетические, креативные, исследовательские, методологические, конструктивно-проектировочные и другие компетенции. Эти выводы подтверждаются проведенными экспериментами в различных школах Узбекистана на основе анкетирования, опросников и тестовых испытаний руководителей общеобразовательных учреждений

Выполненный в диссертации анализ существующего отечественного и зарубежного опыта деятельности руководителя общеобразовательного учреждения показывает, что проблема развития профессиональной компетентности требует исследования следующих научно-методологических задач: раскрытие структуры и содержания профессиональной компетентности; выявление факторов, влияющих на эффективность реализации профессиональной компетентности в условиях инновационно-образовательной среды; разработка компетентностной модели личности руководителя общеобразовательного учреждения и др.

Анализ работ выше указанных авторов и других литературных источников позволяет выделить три направления в раскрытии содержания «профессиональной компетентности» руководителя образовательного учреждения: по конечному результату, по выполняемым функциям, по квалификационным компонентам.

На основе обобщения трактовок понятия «профессиональная компетентность», приведенных в выше рассмотренных исследованиях и других литературных источниках, можно отметить профессиональную компетентность как интегративность интеллектуальных, эмоциональных, мотивационных, психологических, моральных, мировоззренческих, профессиональных и других качеств личности руководителя, характеризующуюся сложностью структуры и состава компонентов и их взаимодействия, многомерностью оценки уровня развития профессиональной компетентности системой взаимосвязанных показателей, системностью как непрерывной взаимосвязю и взаимодействием составляющих компонентов, а также многогранностью, отражаемой в многообразии функциональных обязанностей руководителя.

Системно-функциональный анализ профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения позволил выделить в её составе совокупность многообразных выполняемых функций: методологические, психологические, педагогические, воспитательные, дидактические, морально-нравственные, социально-экономические, духовно-мировоззренческие, этико-эстетические, контрольно-распределительные, исследовательско-инновационные, конструктивно-проектировочные, прогнозно-диагностические, коммуникативные и другие.

Систематизация и обобщение вышеперечисленных функций позволяют выделить современные направления деятельности руководителя

общеобразовательного учреждения: учебно-методическое, дидактико-диагностическое, исследовательско-инновационное, духовно-воспитательное, социально-экономическое, организационно-управленческое.

Выше названные направления деятельности находятся в постоянной взаимосвязи и непрерывном взаимодействии, отражая многогранную и многовекторную деятельность руководителя общеобразовательного учреждения.

Анализ существующего опыта деятельности руководителей различных общеобразовательных учреждений в диссертации показывает, что эффективность их деятельности в некоторой степени зависит от специфических школьных условий: функциональные особенности школы (государственные и негосударственные, школы-интернаты, специализированные, наличие профильных классов, классы с углубленным изучением отдельных предметов и др.), развитость школьной инфраструктуры (возможность доступа к различным международным и отечественным образовательным информационным ресурсам, автоматизированность учебного процесса, функционирование спортивных, культурных, медицинских и др. структурных составляющих и др.), контингент учащихся (количество учеников в школах и наполняемость классов), географическое положение школы (близость к объектам научного, культурного, спортивного, информационного направления и другим объектам инфраструктуры), профессиональный потенциал педагогического коллектива и др. (уровень образования, категорийность, творческая активность и инновационность учителей).

На основе этих специфических условий школ определены группы факторов, влияющих на уровень развития профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения: педагогические, психологические, социальные, экономические, организационно-управленческие, мировоззренческие, правовые, духовно-исторические и морально-нравственные.

Во второй главе диссертации «**Научно-методологические аспекты развития профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения»** определены основные требования и принципы системного повышения уровня профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения, разработана структура и содержание форм повышения её, предложена диагностика развития потенциала профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения.

Анализ существующего положения системы школьного образования показывает, что для решения возникающих проблем у руководителей не хватает соответствующих компетенций. Таким образом, большинство возникающих проблем и трудностей в управлении связаны именно с несформированностью профессиональной компетентности руководителей.

Для разработки комплекса мероприятий по системному повышению уровня

профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения выявлены общие принципы управления общеобразовательным учреждением: демократизация и гуманизация управления педагогическими системами; системность и целостность в управлении; рациональное сочетание централизации и децентрализации; единство единоначалия и коллегиальности; объективность и полнота информации в управлении педагогическими системами; структурность системы; диагностичность и транспарентность (открытость).

Рассмотренные выше принципы способствуют системному и углублённому пониманию понятия «профессиональная компетентность» руководителя общеобразовательного учреждения и позволяют утверждать, что руководитель общеобразовательного учреждения обладает определенным потенциалом (уровнем) профессиональной компетентности, который характеризуется динамическими изменениями роста (повышения) или снижения его величины. Следовательно, процесс развития профессиональной компетентности следует рассматривать с позиции динамического роста потенциала этой компетентности, а величина потенциала является количественным показателем динамических изменений профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения. Для получения практической формулы по определению величины потенциала профессиональной компетентности руководителя выделим в нем (потенциале) взаимосвязанные и взаимодействующие группы компетенций: научно-методологические, инновационно-креативные, социально-экономические, психолого-педагогические, духовно–мировоззренческие, организационно-управленческие.

Процесс развития профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения характеризуется непрерывностью его реализации во времени и в пространстве. Эффективная реализация этого процесса требует разработки концептуальной модели, которая раскрывает взаимосвязи и взаимодействие различных форм и видов повышения профессиональной компетентности руководителя.

Психолого-педагогической основой концептуальной модели повышения потенциала профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения (КМПППКР) являются системное, непрерывное развитие этого процесса и постоянная диагностика.

Структура модели включает в себя три психолого-педагогических механизма развития профессиональной компетентности: институты и центры повышения квалификации; деятельность руководителя по саморазвитию и самосовершенствованию; деятельность по восприятию и анализу передового опыта. С точки зрения важности и значимости эти механизмы являются равноценными. С целью детального рассмотрения их структуры и содержания они условно обозначены первый, второй и третий.

Рис.1

Рис.1. Концептуальная модель повышения потенциала профессиональной компетентности руководителя

Первый механизм (обучение в институтах и центрах повышения квалификации) в структурном отношении включает в себя временной компонент (продолжительность обучения на курсах), дидактический компонент (программы изучения дисциплин, учебно-методические комплексы по дисциплинам, банки заданий, аудиторные и внеаудиторные занятия и др.), диагностический компонент (формы и средства контроля качества обучения), организационный компонент (комплектование групп по различным критериям, с отрывом или без отрыва от основной деятельности, дистанционное обучение и др.).

Критерием эффективности реализации этого механизма повышения является достигнутая величина показателя потенциала профессиональной компетентности руководителя. Достижения высоких значений показателя потенциала профессиональной компетентности руководителя может быть обеспечено путем системной оптимизации всех структурных компонентов первого психолого-педагогического механизма.

В диссертационной работе теоретически обоснован тезис о том, что процесс развития профессиональной компетентности руководителей общеобразовательных учреждений в ходе их обучения на курсах повышения квалификации будет эффективным, если:

данное обучение рассматривается как часть системы непрерывного образования, учитывающая целевые направления и особенности повышения профессиональной компетентности руководителей общеобразовательных учреждений;

в процессе обучения применяется креативная педагогическая технология, включающая проведение проблемных лекций, творческих семинаров и выполнение индивидуальных творческих профессиональных заданий;

используется авторская программа «Развитие профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения», направленная на системное развитие профессиональных компетентностей;

ведется непрерывный мониторинг процесса развития профессиональных компетентностей руководителей общеобразовательных учреждений.

Экспериментальные работы подтвердили эффективность вышеизложенных предложений и рекомендаций по совершенствованию курсов повышения квалификации руководителя общеобразовательного учреждения.

Второй механизм - это деятельность руководителя по саморазвитию и самосовершенствованию профессионального потенциала. Особенностью деятельности руководителя по саморазвитию и самосовершенствованию является её инициативный и непрерывный характер. Результатом этой формы повышения профессиональной компетентности является периодическая аттестация руководителя, по итогам которой определяется достигнутый уровень его компетентности.

Взаимосвязь мотивационных факторов и объективной оценки уровня потенциала профессиональной компетентности руководителя способствует непрерывному протеканию процессов саморазвития и самосовершенствования. Отметим, что внешние факторы (объективная оценка и аттестация) способствуют повышению уровня мотивации, которая свою очередь активизирует процессы саморазвития и самосовершенствования.

Рассмотренный механизм повышения потенциала профессиональной компетентности руководителя является эффективным при условии, когда у руководителя развиты социально-психологические личностные качества (инициативность, активность, целеустремленность, профессиональные честь и достоинство).

Третий механизм повышения потенциала профессиональной компетентности руководителя - деятельность по восприятию и анализу передового образовательного опыта. Анализ опыта руководства общеобразовательным учреждением и педагогической практики показывает, что деятельность по восприятию и анализу инноваций зависит от уровня профессиональных знаний, личностных качеств и исследовательских навыков и степени доступности информационных источников.

Высокий уровень профессиональных знаний позволяет руководителю находить образовательные инновации и способы их эффективного внедрения в существующий учебно-воспитательный процесс. Из совокупности личностных качеств руководителя определяющую роль к восприятию инноваций играют инициативность, решимость, социально-психологическая смелость, стремление к новому и др. Исследовательские навыки руководителя проявляются в

публикационной активности, участии в работе конференций, семинарах, симпозиумах и др. Степень доступности информационных источников определяется наличием Интернет образовательных ресурсов, профессиональной периодической литературы, газет и журналов.

Организационно-дидактическая модель базируется на основе компетентного исполнения деятельности, знаний о сущности процесса и продукте деятельности, опыта выполнения деятельности в проблемных условиях, самоконтроля обучающегося на основе критериев эффективности, что обусловлено самой интегральной природой компетентности. Цель модели ориентирована на развитие компетентности руководителя образовательного учреждения: являясь системообразующим элементом, определяет содержание других элементов модели. Содержание модели, направленное на реализацию цели, получило отражение в авторской Программе курса «Развитие профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения». Эта программа курса, имея модульное построение, проектировалась, исходя из идеи синергетики, где главное - не передача знаний, а овладение способами пополнения знаний, быстрой ориентации в разветвленной системе знаний и способами самообразования, благодаря чему реализуется принцип субъектности.

Этапы (проектирующий, корректирующий, формирующий, рефлексивный) развития компетентности представляют собой цикл, который может многократно повторяться. На каждом этапе реализуется целесообразная совокупность задач обучающего и обучающегося, эффективность которых направлена на усвоение знаниевого, деятельностного, мотивационного и личностного компонентов, т.е. на формирование психолого-педагогической, методической, инновационной, научно-исследовательской, маркетинговой, предпринимательской и хозяйственно-правовой компетенций, что обусловливает результат - сформированность компетентности руководителя образовательного учреждения. Критерии, позволяющие выявить уровни развития компетентности руководителя образовательного учреждения, обуславливают результат.

Рассмотренные формы отражают принцип системности и непрерывности процесса развития профессиональной компетентности руководителя. Системность реализуется через рассмотрение различных форм и видов повышения профессиональной компетентности. Непрерывность реализуется через формирование и развитие мотивации к достижению высоких результатов своей деятельности (рис. 2.).

Предлагаемая модель позволяет раскрыть пути практической реализации повышения потенциала профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения.

Важным и необходимым компонентом организационно-дидактической модели является диагностика развития потенциала профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения, для чего предложен дифференциально-диагностический тест (ДДТ)

Рис. 2

Рис. 2. Организационно-дидактическая модель развития компетентности у руководителя общеобразовательного учреждения

Практическое использование дифференциального диагностического теста позволяет решать целый ряд диагностических задач по оценке профессиональной компетентности руководителя: задача по определению существующего уровня профессиональной компетентности руководителя на конкретном этапе его деятельности, задача по определению уровня профессиональной компетентности руководителя по отдельным направлениям ожидаемой деятельности (целевое использование тех или иных частей теста), задачи по самодиагностике отдельных групп профессиональной

компетентности, задачи по диагностике уровня профессиональной компетентности кандидатов, претендующих на ту или иную руководящую должность, задача по диагностике профессиональной компетентности педагогического коллектива с целью оптимального подбора и расстановке кадров.

Анализ результатов тестирования с использованием дифференциального диагностического теста способствует разработке конкретных научно-практических рекомендаций и методических предложений: мероприятия по совершенствованию программ обучения на курсах повышения квалификации руководителей общеобразовательного учреждения, инновационные подходы по организации и технологии обучения на курсах повышения квалификации руководителей, индивидуальные рекомендации по дальнейшему повышению профессиональной компетентности руководителя, мероприятия, направленные на повышение профессиональной компетентности членов педагогического коллектива общеобразовательного учреждения, мероприятия по применению эффективных методов управления педагогическим коллективом общеобразовательного учреждения.

Усовершенствованные в результате исследования диагностические средства и методика их использования позволяют получать объективные и надежные оценки приращений потенциала профессиональной компетентности руководителя на различных этапах его деятельности.

В третьей главе «**Экспериментальные исследования и оценка эффективности модели развития профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения»** представлена методика организации экспериментальных исследований развития профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения, оценка эффективности уровня развития профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения и разработаны практические предложения и рекомендации по реализации модели развития профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения.

Экспериментальные исследования проводились в трех регионах: в общеобразовательных школах города Ташкента, Ферганской и Бухарской областях. Эксперимент состоял из четырех этапов: подготовительного, констатирующего, формирующего и обобщающего. В городе Ташкенте экспериментом были охвачены 33 школы, в Ферганской области - 39 и в Бухарской области - 49 школ. В анкетировании участвовали: по городу Ташкенту 33 директора, 32 заместителя директора по духовности и просветительству (далее «зам.директора», 36 заместителей директора по учебно-воспитательной работе (далее «завучи»). В Ферганской области - 39 директоров, 38 заместителей директора по духовности и просветительству, 39 заместителей директора по учебно-воспитательной работе. В Бухарской области - 49 директоров, 49 заместителей директора по духовности и

просветительству, 49 заместителей директора по учебно-воспитательной работе. Всего в анкетировании участвовали 364 респондента.

Констатирующий этап экспериментальных работ направлен на установление фактического уровня компетентности руководителей школ (начальный срез эксперимента). На этом этапе для выявления степени знаний и представлений о существенных факторах успешной деятельности руководителя современной школы, управляющим ОУ (экспериментальных площадок) были предложены анкеты (приложение №1).

Фактический уровень компетентности руководителя школы определялся на основе тестирования по дифференциальному дидактическому тесту и на основе решения ситуационных задач.

В тестировании и в решении ситуационных задач участвовали руководители (директор, зам. директора, завуч) общеобразовательных школ города Ташкента (101 респондент), Ферганской области (116 респондентов) и Бухарской области (147 респондентов). Общее количество респондентов составило 364 человека.

В разрезе регионов все данные были усреднены и внесены в таблицы.

Таблица №1

Динамика формирования профессиональной компетентности руководителей общеобразовательного учреждения

Этапы диагностики	С базовым уровнем профессиональной компетентности	Со средним уровнем профессиональной компетентности	С высоким уровнем профессиональной компетентности
В начале курсовой подготовки	67,9%	26,4%	5,7%
После курсовой подготовки	36%	29%	35%

Данные объективного изучения управленческой деятельности руководителя, а также результаты самооценки, тестирований заносились в портфолио руководителя. Анализ всех характеристик профессиональной компетентности руководителя проводился дважды: на начальном и на заключительном этапах. Поэтому сравнение полученных результатов позволило проследить динамику их формирования.

Как показал формирующий эксперимент, разные категории руководителей общеобразовательных учреждений целесообразно обучать отдельно, а не смешанными группами (особенно на практических занятиях). Поскольку участники занятия могут детально не знать специфики деятельности других категорий, или эта же деятельность может быть просто неинтересной для них.

Для оптимизации расчетов в процессе формирующего эксперимента мы объединили «хорошие ответы (ХО)» и «удовлетворительные ответы (УО)» в

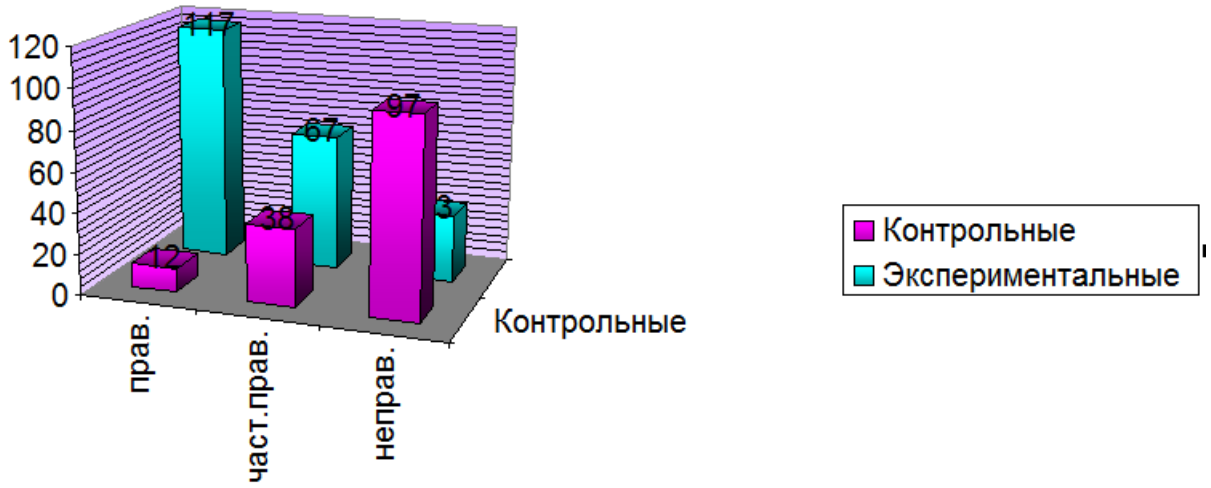
среднюю группу «частично правильные ответы (ЧО)». Обработка результатов повторного анкетирования и решения ситуационных задач на формирующем этапе представлены в таблице 2.

Таблица №2

Усредненные результаты тестирования руководителей общеобразовательных учреждений в разрезе экспериментальной и контрольной групп

№	Группы	Количество респондентов	Критерии		
			ПО	ЧО	НО
1	Экспериментальные	217	117 54%	67 31%	33 15%
2	Контрольные	147	12 8%	38 26%	97 66%

Обобщающий этап экспериментальных исследований заключался в том, чтобы обобщить результаты предыдущих работ, уточнить расчеты. Индивидуальные результаты подвергались статистической обработке: определялись частоты проявления значений, строились гистограммы их распределения, анализировалось положение максимума, что давало возможность качественной интерпретации результатов. Для статистического доказательства полученных данных были использованы критерии Стьюдента.



На основе статистических расчетов получено, что доверительная вероятность α=0,95, что позволяет утверждать, что средние оценки в экспериментальных группах выше, чем в контрольных. Из выше изложенного можно сделать вывод, что результаты проведенного эксперимента положительны. Из полученных результатов видно, что критерий оценки эффективности обучения больше единицы и критерий оценки уровня знаний больше нуля, что свидетельствует о том, что уровень развития профессиональной компетентностей руководителей общеобразовательного учреждения в экспериментальной группе выше уровня компетентностей в контрольной.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. На основе анализа деятельности руководителей общеобразовательных учреждений выявлены следующие особенности их работы: высокий уровень самостоятельности в принятии решений, широкие полномочия в управлении финансовыми и материальными ресурсами, востребованность инновационно-исследовательских компетенций, большие возможности для формирования творческой среды в образовательном учреждении.

2. В зарубежных и отечественных исследованиях понятие «профессиональная компетентность» трактуется как интегративная совокупность отдельных видов компетенций: математических, коммуникативных, информационных, интеллектуальных, эмоциональных, моральных, мировоззренческих и других качеств личности руководителя. Структура и содержание профессиональной компетентности характеризуется системной сложностью состава взаимодействующих компонентов.

3. В деятельности руководителя установлены основные современные функциональные направления: **у**чебно-методическое, дидактико-диагностическое, исследовательско-инновационное, духовно-воспитательное, социально-экономическое и организационно-управленческое. Определены группы факторов, влияющих на уровень развития профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения: педагогические, психологические, социальные, экономические, организационно-управленческие, мировоззренческие, правовые, духовно-исторические и морально-нравственные.

4. Усовершенствована концептуальная модель, включающая механизмы развития профессиональной компетентности: институты и центры повышения квалификации, деятельность руководителя общеобразовательного учреждения по саморазвитию и самосовершенствованию, а также по восприятию и анализу передового опыта и диагностики системы развития профессиональной компетентности.

5. Предложен дифференциальный диагностический тест (ДДТ) «Профессиональная компетентность руководителя общеобразовательного учреждения» способствующий решению диагностических задач по определению существующего уровня профессиональной компетентности руководителя и по самодиагностике её отдельных групп, а также по диагностике профессиональной компетентности педагогического коллектива с целью оптимального подбора и расстановки кадров.

6. Выявлены научно-методологические аспекты, отраженные в концептуальной модели, формах развития и дифференциальной диагностике потенциала профессиональной компетентности руководителя.

7. Система педагогических условий и средств формирования профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения определила возможности сопоставления уровня профессионально-педагогического творчества с идеальной моделью.

SCIENTIFIC COUNCIL № DSc.03/30.01.2021.Ped.26.01 ON AWARD OF SCIENTIFIC DEGREE OF DOCTOR OF SCIENCES AT TASHKENT STATE PEDAGOGICAL UNIVERSITY

UZBEKISTAN SCIENTIFIC-RESEARCH INSTITUTE OF PEDAGOGICAL SCIENCE

ZEMLINA YULIYA VYACHESLAVOVNA

DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF THE HEAD OF A GENERAL EDUCATION INSTITUTION IN AN INNOVATIVE EDUCATIONAL ENVIRONMENT

13.00.01 – Theory of pedagogy. History of the pedagogic education

DISSERTATION ABSTRACT OF DOCTOR OF PHILOSOPHY (PhD) ON PEDAGOGICAL SCIENCES

TASHKENT – 2021

The theme of the dissertation of the doctor of philosophy degree (PhD) on pedagogical sciences is registered by the Supreme Attestation Commission of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan under number B2019.2.PhD/Ped891.

Dissertation has been prepared at Uzbekistan Scientific-Research Institute of Pedagogical Sciences.

The abstract of the dissertation is posted in three (Uzbek, Russian, English) languages on the website www.tdpu.uz, as well as on www.ziyonet.uz Information-educational portal of "ZiyoNet".

Scientific advisorconsultant:	**Makhmudov Abdulkhalim Khamidovich** doctor of pedagogical sciences, dozent
Official opponents:	**Ibragimov Khalbay Ibragimovich** doctor of pedagogical sciences, professor
	Mardonov Shukrullo Kuldashevich doctor of pedagogical sciences, professor
Leading organization:	**Gulistan state university**

The defence of the dissertation will be held on «___» _____ 2021 at ____ at the meeting of the Scientific Council No DSc.03/30.01.2020.Ped.26.01 at Tashkent State Pedagogical University (Address: Yusuf Khos Hojib str. 103,
Yakkasaroy district, 100011, Tashkent city. Tel.: (99871) 254-92-02; fax: (99871) 215-54-20, -mail: tdpu_kengash@edu.uz).

The dissertation can be looked through in the Information-Resource Center of Tashkent State Pedagogical University (registration № __). Address: Yusuf Khos Hojib str. 103, Yakkasaroy district, 100011, Tashkent city. Tel.: (99871) 254-92-02; fax: (99871) 215-54-20

The abstract of the dissertation is distributed on: «___» _____ 2021

(Protocol at the register № _____ dated «___» _____ 2021)

B.S.Abdullayeva
Chairman of the Doctoral Degree
Awarding Scientific Council,
Doctor of Pedagogy, professor

R.G.Isyanov
Secretary of the Doctoral Degree
Awarding Scientific Council,
Candidate of Pedagogy

N.A. Muslimov
Chairman of the Scientific
Seminar at the Doctoral Degree
Awarding Scientific Council,
Doctor of Pedagogy

INTRODUCTION (abstract of PhD thesis)

The aim of the research is development of proposals for improving the professional competence of the heads of a general education institution in an innovative educational environment.

Object of the research is the process of developing the professional competence of the head of a general education institution.

The scientific novelty of the research is as follows:

the complex of increasing the level of professional competence of heads of educational institutions was improved on the basis of motivational and cognitive factors that ensure the effectiveness of educational and methodological, didactic and diagnostic, scientific and innovative, socio-economic activities through a personality-oriented approach;

the organizational and didactic model for the development of the manager's competence was improved on the basis of the identified diagnostic motivations through the optimization of self-development activities, initiative, the study of advanced foreign experience, the research process, a creative approach, a combination of teamwork and an increase in the competence of self-development;

the stages of development of an adequate assessment of professional knowledge on the basis of information analysis and prioritization of subject-subject relations in joint activities, harmonization of quantitative and qualitative dynamics of growth, motivational stability in the acquisition of new information and in its application in the activities of the head have been improved;

the process of continuous professional development of the head of a general education institution has been improved through such indicators as planning, organization, motivation, control, coordination, reflecting the level of self-esteem through the website "www. direktor-shkoli.uz", "Innovative head of the secondary school".

Implementation of research results.

The scientific results of the development of the professional competence of the head of a general education institution in an innovative educational environment are as follows:

a proposal for improvement based on a personality-oriented approach, taking into account information and didactic abilities, scientific and innovative, socio-economic, motivational research, activity-oriented level of professional competence of heads of secondary schools was used in the implementation of the IHE grant - “Creation of electronic educational new generation manuals in natural sciences (physics and biology) ”(Certificate of higher and secondary specialized education dated September 14, 2020 No. 89-03-3289). As a result, the possibility of a systematic analysis of the philosophical, pedagogical and psychological activities of the head of republican and foreign secondary educational institutions was increased;

a proposal for improving professional competence based on identifying diagnostic motivations through an organizational and didactic model through the optimization of self-development activities, initiative, the use of advanced foreign experience, research activities, creativity, a combination of teamwork and increasing

the competence of self-development was used in the implementation of the grant SRP-1- 53 "Modern approaches to the selection, training and replacement of middle management personnel in the system of continuing education." (Certificate of higher and secondary special education dated September 14, 2020 No. 89-03-3289). As a result, the stages of development of the professional competence of the head of a secondary educational institution were determined;

a proposal for improvement based on the analysis of information, prioritization of subject-subject relations in joint activities, as well as stages of adequate development, harmonization of the quantitative and qualitative level, stability of the dynamics of growth of motivations for the information worldview, the acquisition of new information and the application of knowledge was used in the implementation of the grant SRP - 1-53 "Modern approaches to the selection, training and replacement of middle management personnel in the system of continuing education." (Certificate of higher and secondary special education dated September 14, 2020 No. 89-03-3289). As a result, the stages of development of the professional competence of the head of a secondary educational institution were determined;

a proposal for improvement through the organization of indicators such as planning, organization, motivation, control, coordination, reflecting the level of self-esteem through the website "www. direktor-shkoli.uz", "Innovative high school leader" in the process of continuous professional development of the head of the high school was used in the implementation of the grant SRP -1-171 "Development of a structure for preparing students for leadership activities in the system of higher pedagogical education." (Certificate of higher and secondary special education dated September 14, 2020 No. 89-03-3289). As a result, the possibility of developing diagnostic motivations for assessing the level of professional competence of the head of a secondary educational institution was increased.

The outline of the thesis. The dissertation consists of an introduction, three chapters, general conclusions on them, a conclusion, a list of reference, an appendices, 120 pages of the text.

ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИШЛАР РЎЙХАТИ
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLISHED WORKS

I бўлим (I часть; I part)

1. Землина Ю.В. Современные требования к управленческой деятельности руководителя общеобразовательного учреждения // Педагогик махорат. - Бухара, 2018. - № 4. - С.24-28. (13.00.00. № 23).
2. Землина Ю.В. Инновационный подход к управлению образовательными учреждениями // Халқ таълими. – Ташкент, 2019. - № 1. - С. 129 – 136. (13.00.00. №17).
3. Землина Ю.В. Управленческая компетентность руководителя образовательного учреждения в системе непрерывного образования // Узлуксиз таълим. – Ташкент, 2019. - № 3. - С.53 – 58. (13.00.00. №9).
4. Землина Ю.В. Развитие профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учреждения через овладение методами проектной деятельности в физическом воспитании // Учёные записки университета имени П.Ф.Лесгафта. - Санкт Петербург, 2019. - № 1. - С. 113 – 117. (13.00.00. №15).
5. Землина Ю.В. Компетентностный подход в организации целостного образования детей с особыми потребностями // Бола ва замон. – Ташкент, 2019. - № 3. - С. 35 – 38. (13.00.00. №1).
6. Землина Ю. В. Умумтаълим муассасаси раҳбарининг касбий компетентлиги салоҳиятини ривожлантириш диагностикаси // Замонавий таълим. – Ташкент, 2019. - № 9. – С. 59-64. (13.00.00. №10).
7. Землина Ю.В. Развитие коммуникативных компетенций руководителя общеобразовательного учреждения через проектную деятельность в процессе изучения филологических наук // Тил ва адабиёт таълими. – Ташкент, 2020. - № 1. – С. 58 – 60. (13.00.00. №8).
8. Землина Ю.В. Инновационные формы организации педагогического совета школы как фактор комплексного развития компетенций участников образовательного процесса // Халқ таълими. – Ташкент, 2020. - № 5. - С. 152 – 156. (13.00.00. №17).
9. Землина Ю.В. Роль руководителя общеобразовательного учреждения в процессе взаимодействия между учителями как фактор повышения инновационной педагогической деятельности // Материаллы Международной научно-практической конференции «Муниципальная система образования». – Москва, 2018. - С.9 – 12.
10. Землина Ю.В. Механизм развития компетенции социально-гражданской активности руководителя общеобразовательного учреждения как основной фактор активизирования патриотической компетенции участников образовательного процесса // Материаллы Международной научно-практической конференции “International scientific review”. – USA, 2018. - С.86-89.

11. Землина Ю.В. Организация аналитической системы наблюдения за подростками девиантного характера в общеобразовательном учреждении // Материаллы республиканской научно-практической конференции «Предотвращение правонарушений среди подростков». – Ташкент, 2019. – С. 116 – 119.

12. Землина Ю.В. Организация взаимодействия науки и образования как основной фактор развития общеобразовательного учреждения // Материаллы республиканской научно-практической конференции «Педагогическая наука в Узбекистане и её перспективы». – Ташкент, 2019.- С. 108 – 110.

II бўлим (II часть; II part)

13. Yu. V. Zemlina. Conceptual model of development professional competence of educational institution's head // Eastern European scientific journal. – Германия, 2019. - № 4 - С. 41-46.

14. Землина Ю.В. Развитие потенциала передовых педагогических кадров Узбекистана // Бошланғич таълим. – Ташкент, 2019. - № 1 - С. 18-19.

15. Землина Ю.В. Механизм определения компетентности специалистов общеобразовательных школ для повышения квалификации по модульным технологиям // Материаллы Международной научно-практической конференции «Перспективы применения модульных технологий обучения». – Ташкент, 2018. - С.8 – 10.

16. Землина Ю.В. Роль руководителя общеобразовательного учреждения в создании инновационной среды для обеспечения непрерывности обучения иностранному языку // Материаллы Международной научно-практической конференции «Инновационные технологии обучения иностранным языкам». – Самарканд, 2018. - С. 44 – 46.

17. Землина Ю.В. Преемственность между детским садом и школой: роль руководителя образовательного учреждения в процессе непрерывного обучения // Материаллы Международной научно-практической конференции «Развитие государственного и негосударственного сектора в дошкольном образовании». – Ташкент, 2019. - С. 242-244.

18. Землина Ю.В. Роль руководителя образовательного учреждения в процессе систематизации билингвистического образования // Материалы Республиканской научно-практический конференции "Руссистика в 21 веке. Инновации и перспективы". – Фергана, 2020. – С. 98 – 101.

Автореферат “Тошкент давлат педагогика университети илмий ахборотлари” илмий-назарий журнали таҳририятида 2021 йил 13 октябрда таҳрирдан ўтказилди

Босишга рухсат этилди. 14.10.2021 й.
Қоғоз бичими 60x84 1/16. Times New Roman гарнитурасида терилди.
Офсет услубида оқ қоғозда чоп этилди.
Нашриёт ҳисоб табоғи 3.25, Адади 100. Буюртма № 35
Баҳоси келишув асосида

Низомий номидаги Тошкент давлат педагогика университетининг босмахонасида чоп этилди.
Манзил: Тошкент шаҳар, Чилонзор тумани, Бунёдкор кўчаси, 27 уй.