

Date: 17<sup>th</sup> April-2025

**O‘QITUVCHINING PEDAGOGIK MAHORATI VA KASBIY KOMPETENSIYASINING O‘QUVCHILAR BILAN ISHLASHDAGI ROLI**

**Babadjanov Azamat Kadamovich**

XVPMM “Aniq va tabiiy fanlar metodikasi”

kafedrasida katta o‘qituvchisi

Telefon: +998 (97) 511-85-75

azamatmoi@umail.uz

**Mayliyeva Sadoqat Raximberganovna**

Urganch shahar 22-son maktabning matematika fani o‘qituvchisi

Telefon: +998 (97) 601-26-25

mayliyeva\_s\_22@inbox.uz

**Annotatsiya:** Ushbu maqolada bilim, ko‘nikma va malakalarida bo‘shliqlari bo‘lgan o‘quvchilar bilan ishlashda o‘qituvchining pedagogik mahorati va kasbiy kompetensiyasi bo‘yicha uslubiy tavsiyalar berilgan.

**Kalit so‘zlar:** bilim, ko‘nikma, malaka, pedagogik mahorati, pedagogik faoliyat, kasbiy kompetensiya, boshqaruv, oshkora axborot almashish.

Bugungi kunda davlatimiz tomonidan ta’limga qaratilayotgan e’tibor barcha o‘qituvchilarning o‘z ustida ishlashi, tinmay izlanish olib borishi hamda o‘quv jarayonini zamon talablari darajasida, ilmiy asosda tashkil etishlari uchun zaruriy sharoitlarni yaratib berish bilan bir qatorda, ta’lim sohasiga yosh mutaxassislarning kelib qo‘shilishiga imkoniyat yaratmoqda, bu esa o‘z navbatida ta’lim muassasasi rahbarlari oldiga yanada yangi vazifalar qo‘yadi. Ma’lumki, inson har doim o‘sish va rivojlanishdadir. Shunday ekan, inson kamolotiga ta’sir etuvchi omillarnig ilmiy-nazariy mohiyatini barcha pedagogik jamoa rahbarlari to‘g‘ri tushunishlari lozim. Har bir o‘qituvchi o‘z pedagogik faoliyatini turli xil sharoitlarda va jamoalarda insonlar ta’sirida amalga oshiradi.

O‘qituvchining faoliyatiga ta’lim muassasidagi bugungi sharoit hamda jamiyat uchun foydali va zarur maqsadlarli amalga oshirishda shaxs rivojiga va shakllanishiga kuchli tasir qiladigan odamlar guruhi bo‘lgan pedagogik jamodagi shakllangan ta’limiy muhit o‘z hukmini o‘tkazadi. Jamoa jamiyatning bir bo‘lagi sifatida uning barcha xususiyatlarini qamrab oladi. Foyaviy, siyosiy, iqtisodiy, axloqiy-ma’naviy va boshka jabhalar shular jumlasidandir.

Bugungi kunda ixtiyoriy pedagogik jamoani tayinlangan rahbar boshqaradi. Rahbarlik - odamlarga maqsadli ta’sir o‘tkazishga qaratilgan, ularning xulqini tartibga solish bilan bog‘lik bo‘lgan boshqaruvning tarkibiy qismidir. Shunday qilib, «boshqaruv» tushunchasi, «rahbarlik» tushunchasiga qaraganda ancha keng tushunchadir. Rahbar boshqaruv faoliyatidaqator funksiyalarni bajaradi: pedagogik jamoaning ilmiy- pedagogik faoliyati maqsadlarini aniqlaydi va shakllantiradi, shu faoliyatni rejalashtiradi,



Date: 17<sup>th</sup> April-2025

rag'batlantirish vositalari va usullarini belgilaydi, uninazorat qilishni amalga oshiradi va xokazo.

Shuning uchun ham rahbar yosh o'qituvchining o'zi tanlagan kasbga mehr qo'yishi, o'qituvchilik kasbining sirlarini mukammal o'rganishi va unda o'z kelajagiga nisbatan ishonch tuyg'ulari rivojlanishiga ko'p qirrali ta'sir qiladi. O'z navbatida rahbar jamoada o'z o'rniga ega bo'lib, u bilimi, muomalasi, ilmiy dunyoqarashi, o'qituvchilar bilan o'zaro munosabatda, maqsadga intilishda, ijtimoiy xulq va boshqalarda namuna bo'lishi zarur, bundan jamoaning xar bir a'zosi o'ziga xos ta'sirlanadi. Rahbar boshqaruv faoliyatida o'zaro ta'sirning ikki yo'nalishini, o'qituvchining jamoaga va jamoaning o'qituvchiga ta'sirini va bu o'zaro ta'sir ijobiy yoki salbiy bo'lishi mumkinligini hisobga olishi zarur.

O'qituvchining jamoaga ta'siri uning obro'si, bilimi, dunyokarashi, o'zi tanlagan kasbga qiziqishi va qobiliyati, o'z fanini puxta bilishi, o'qituvchilar bilan munosabati, o'z ustida ishlashi, tashkilotchilik qobiliyati, peshqadamlik qilishi, faolligi va tashabbuskorligi singari ko'rinishlarda namoyon bo'ladi. Uning obro'si deganda o'qituvchining mutaxassis sifatida jamoa tomonidan tan olinishi, sub'ektiv sifatlarining jamoa faoliyatining ob'ektiv talablariga mos kelishi tushuniladi. Bunda o'qituvchining bilimi, ko'nikma va malakasi, tajribasi, kasb mahorati, uddaburonligi, tadbirkorligi va ijodkorligi uning boshqalardan ko'ra ko'proq ko'zga tashlanishiga va obro' orttirishiga sabab bo'ladi. Obro'ga ega bo'lgan o'qituvchi shaxslararo munosabatlarda yuqori mavqega ega bo'ladi, jamoada uning fikr-muloxazalariga quloq soladilar, undan maslahat so'raydilar, uning nuqtai nazari bilan hisoblashadilar. Ammo obro' orttirishda shaxsiy sifatning o'zigina yetarli bo'lmay, u yoki bu o'qituvchi haqidagi jamoatchilik fikri ham sabab bo'ladi. Shuning uchun ham o'qituvchining jamoatchilik fikri bilan hisoblashmay iloji yo'k, bu esa jamoaning o'qituvchiga bo'lgan ta'siridir. Ya'ni, jamoa o'qituvchining ayrim sa'yharakatlarini rad etishi, qabul qilmasligi, aksincha bundan saqlanishga intilishi mumkin.

Yuqorida aytib o'tganimizdek, jamoa bilan o'qituvchining o'zaro ta'siri ikki xil, ya'ni ijobiy va salbiy bo'lishi mumkin, bunda rahbarning roli yaqqol namoyon bo'ladi. Ijobiy ta'sirni vujudga keltirishda rahbar pedagogik jamoa va ta'lim muassasasining manfaatlari bir-biriga mos kelishini istagan holda, o'qituvchilarning muvaffaqiyati hamda kayfiyatlari bilan qiziqishi, tabassum bilan muomala qilishi, o'qituvchining ismini hurmat bilan aytib murojaat qilishi (har kimga o'z ismini boshliqdan eshitish yoqimli bo'lishini esda tutishi) zarur. O'qituvchiga nisbatan diqqat-e'tiborli bo'lish, suhbatdoshini o'zi haqida gapirishga ruhlantirish, oshkora axborot almashishdan cho'chimaslik, o'qituvchiga uning jamoa uchun kerakli ekanligini sezdirish, har bir o'qituvchining kamchiliklarini qayd qilganda, albatta, uning muvaffaqiyatlarini ham e'tirof etish kabi rahbarlikning eng maqbul uslublarini o'z faoliyatiga tatbiq etishi zarur.

Talim muassasasida turli dunyoqarash va madaniyatga ega, fe'l-atvori, aqlu zakovati turlicha bo'lgan, ishga layoqati alohida namoyon bo'ladigan o'qituvchilar mehnat qiladi. Bu hol ularning mehnati va funksional vazifasiga bo'lgan munosabatida ham ifodalanadi. Ta'lim muassasasiga yangi kelgan yosh o'qituvchilar jamoadagi tajribali o'qituvchilarning faoliyatini, ularning o'z funksional vazifasiga bo'lgan munosabatini va u



Date: 17<sup>th</sup> April-2025

yerdagi shart-sharoitlarni to'la o'rgangunga qadar turlicha tasavvurga ega bo'ladilar. «Qush uyasida ko'rganini qiladi» deganlaridek, yosh o'qituvchining ta'lim muassasasidagi shart-sharoitlarni, mazkur ta'lim muassasasida o'qituvchiga qo'yilayotgan talablarni hamda yuklatilayotgan vazifalarni bajarish uchun qay darajada bilim, ko'nikma va malakalar zarurligini, kadrlar salohiyatini va ularning o'z ishlariga bo'lgan munosabatlarini, rahbarlarning mavqei hamda qo'l ostidagilar bilan munosabatlarini o'rganib, tahlil qilib, ijobiy xulosa chiqargan holda o'z ustida ishlashi, izlanishi, tajriba o'ptirib borishi uchun mazkur ta'lim muassasasida qulay ta'limiy muhit hukmdor bo'lishi zarur, aksincha yosh o'qituvchilar loqayd bo'lib qolishi mumkin. Tajribalar shuni ko'rsatadiki, ko'pgina yosh o'qituvchilar ancha vaqtgacha ta'lim muassasasidagi mavjud shart-sharoitlarga psixologik jihatdan moslashishga qiynalmoqdalar, ayrim moslasha olmaganlari qobiliyatli bo'lishlariga qaramay pedagogik faoliyat bilan shug'ullanishdan voz kechib, boshqa turli sohalarda faoliyat ko'rsatishmoqda. Buning sabablari turlicha bo'lishi mumkin. Ayrim ta'lim muassasalarida jamoaning yosh o'qituvchilar bilan o'zaro ta'siri (salbiy hususiyatlarga ega bo'lib, rahbar va uning qo'l ostidagi xodimlar yosh o'qituvchiga nisbatan to'g'ri munosabatda bo'lmasligida namoyon bo'ladi. Yosh o'qituvchining izlanishi, bilimi, o'z faniga bo'lgan qiziqishi tufayli pedagogik jamoa va o'quvchilar o'rtasida tez obro'topayotganidan xursand bo'lish hamda uni rag'batlantirish o'rniga uning yoshligini ro'kach qilib, turli xil arzimmas sabablarni bahona qilib yig'ilishlarda uyaltirish, obro'sini tushirish uchun qilingan xatti-harakatlar ta'lim muassasasidan bezib ketib qolishlarga sabab bo'ladi.

#### **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YHATI:**

- 1.J. Shustereder (2014): Yevropa Ittifoqida va Markaziy Osiyoda O'qituvchilar Siyosati.
2. Iqtisodiy Xamkorlik va Rivojlantirish Tashkiloti (OECD) (2016): PISA 2015 natijalari: Muvaffaqiyatga erishish uchun maktablar uchun strategiya va amaliyotlar (II Bob).
3. Ulrich, D., Zenger, J. and Smallwood, N. (1999): Results-Based Leadership.

