



OLY TA'LIM TIZIMI KADRLARINI QAYTA TAYYORLASH VA MALAKASINI OSHIRISH INSTITUTI

TA'LIM TIZIMI MENEJMENTI
VA
TA'LIM SIFATI MENEJMENTI

2024

LIB.BIMM.UZ

OLIY TA'LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI

**OLIY TA'LIM TIZIMI KADRLARINI QAYTA TAYYORLASH VA
MALAKASINI OSHIRISH INSTITUTI**

**“TA'LIM MENEJERINING INNOVATSION FAOLIYATI,
KOMPETENTLIGI, PROFESSIONALLIGI”**

**(“Ta'lim tizimi menejmenti” va “Ta'lim sifati menejmenti”
yo'nalishlari uchun)**

O‘ Q U V – U S L U B I Y M A J M U A

Toshkent – 2024

Modulning o‘quv-uslubiy majmuasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligining 2023-yil 25-avgustdagi 391-sonli buyrug‘i bilan tasdiqlangan o‘quv dasturi va o‘quv rejasiga muvofiq ishlab chiqilgan.

Tuzuvchilar: **A.S.Djuraev**- p.f.b.f.d. (PhD), dotsent
R.Ishmuxamedov - katta o‘qituvchi

Taqrizchi: **M.Mirsolieva**-pedagogika fanlari doktori, dotsent

O‘quv-uslubiy majmua Oliy ta’lim tizimi kadrlarini qayta tayyorlash va malakasini oshirish instituti kengashining qarori bilan nashrga tavsiya qilingan
(“28” dekabr 2023-yildagi 5/4 -sonli bayonoma)

MUNDARIJA

I. ISHCHI DASTUR	5
II. MODULNI O‘QITISHDA FOYDALANILADIGAN INTERAKTIV TA‘LIM METODLARI.....	10
III. NAZARIY MATERIALLAR.....	16
IV. AMALIY MASHG‘ULOT MATERIALLARI.....	35
V. GLOSSARIY	44
VI. ADABIYOTLAR RO‘YXATI	56

I. ISHCHI DASTUR

I. ISHCHI DASTUR

Kirish

O'zbekiston Respublikasining mustaqillikka erishishi ta'lim muassasalarining oldiga yangi demokratik davlatning fuqaroligini shakllantirishdek muhim vazifani qo'ydi. Ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish bosqichida turgan jamiyatimiz hozirgi kunda oliy ta'lim muassasalarining faoliyatini takomillashtirish yo'lida ularga malakali rahbar kadrlarni tayyorlashni yanada yaxshilash muammosini qo'ymoqda.

Bu esa hozirgi vaqtda rahbar xodimlarni davr talabiga javob beradigan, buyuk insoniy fazilatlarga ega bo'lgan, muomalaga kirisha oladigan, o'z ishini puxta egallagan mohir mutaxassis bo'lishlariga katta e'tibor qilishni talab etadi. Ayniqsa, hozirgi davrning bu talabi ta'lim muassasalaridagi barcha xodimlar va rahbarlarni yuksak pedagogik mahorat va texnika ko'nikmalari bilan qurollangan madaniyatli shaxs sifatida bo'lishlarini yana bir bor ta'kidlab bermoqda.

Modulning maqsad va vazifalari

Modulning asosiy maqsadi tinglovchilarni rahbarlik mahorati, pedagogik mahorat, pedagogik takt, pedagogik texnika va pedagogik madaniyati nazariyasi hamda amaliyoti bo'yicha bilimli, yetuk malakaga ega bo'lishlarini ta'minlashdir.

Pedagogik – psixologik yo'nalishidagi tayyorgarlik tizimi tinglovchilarni o'quv-tarbiyaviy jarayon asosida yotgan qonuniyatlarni egallashga, rahbarlik faoliyati, rahbarlik mahorati va madaniyati mohiyatini tushunish, bu jarayonning uslub va tamoyillarini qadrlar tayyorlash va qayta tayyorlash tizimiga qo'chirish malakasiga ega bo'lish, rahbarlik mahorati va madaniyati, takt va texnikasini tizimga solish va uni shakllantirish, yangi axborotlar, yangiliklar bilan boyitish, kengaytirish, rivojlantirishga qaratilgan.

Ushbu mavzu bo'yicha ma'ruza mashg'ulotlarini turli shaqllarda: muammoli ma'ruza, suhbat-munozara, adivizual vositalarni qo'llangan holda evristiq suhbat, munozaralar tashkil etiladi. Amaliy mashg'ulotlar aktiv, interaktiv metodlarni axborot va pedagogik texnologiyalarni qo'llagan holda tashkil etiladi.

Modulning o'zlashtirish jarayonida tinglovchilarning egallashi lozim bo'lgan bilim, ko'nikma va malakalarga qo'yilgan talablar

Mazkur mavzu asosida tinglovchilar o'zlarining faoliyatlarida boshqaruv, rahbarlik malakalarini oshirishlari hamda rahbarlik mahorati modulini o'rganishda ilmiy tajriba va ishlab chiqarishni boshqarishga oid bilim va ko'nikmalarni to'laqonli o'zlashtirgan bo'lishlari bilan bir qatorda rahbarlik mahorati. Pedagogik madaniyat, takt va texnika asoslarini mukammal o'rganishlari maqsadga muvofiqdir.

Shuningdek, tinglovchilar ushbu mavzuni o‘rganish jarayonida fanning mazmuni, maqsadi va vazifalaridan kelib chiqqan holda uning nazariy asoslari, qonun-qoidalarini va mavzuga tegishli bo‘lgan asosiy tushunchalarning izohi, fandagi yangiliklarni hamda rahbar faoliyatini tashkil etishning texnikasini o‘zlashtirishlari zarur.

Oliy ta’lim muassasalari rahbar kadrlari:

- innovatsion kompetentlik va uning o‘ziga xos xususiyatlarini;
- zamonaviy ta’lim menejerining innovatsion kompetentligi mazmun va mohiyatini;
- ta’lim jarayonini innovatsion tashkil etish va boshqarishda xalqaro tajribalarni;
- innovatsion kompetentlikni shakllanish bosqichlarini ***bilishi***;
- ta’lim menejeri faoliyatini ilmiy tashkil etish;
- ta’lim menejeri faoliyatini innovatsion texnologiyalari asosida tashkil etish ***ko‘nikmal va malakalariga*** ega bo‘lishi;
- ta’lim menejerining innovatsion usullari asosida takomillashtirish ***kompetensiyalarga*** ega bo‘lishi lozim.

Modulning o‘quv rejadagi boshqa modullar bilan bog‘liqligi va uzviyligi

“Ta’lim menejerining innovatsion faoliyati, kompetentligi, professionalligi” moduli bo‘yicha mashg‘ulotlar o‘quv rejasidagi barcha modullar bilan uzviy aloqadorlikda olib boriladi.

MODUL BO‘YICHA SOATLAR TAQSIMOTI

	Modul mavzulari	Auditoriya o‘quv yuklamasi		
		jami	jumladan	
			Nazaiy	Amaliy mashg‘ ulot
1.	Ta’lim menejerining innovatsion faoliyati va uning o‘ziga xos xususiyatlari	2	2	
2.	Innovatsion kompetentlik – innovatsion faoliyatning poydevori sifatida.	2	2	
3.	Ta’lim menejerining innovatsion faoliyatida kasbiy professionallik	2	2	

4.	Ta'lim menejerining innovatsion faoliyatida muomala va o'zaro munosabat madaniyati – kasbiy deontologiya	2		2
5.	Ta'lim menejeri faoliyatida uchraydigan to'siqlar va ularni yechish yo'llari	2		2
6.	Ta'lim menejerining jamoa va “muammoli xodimlar” bilan ishlashdagi kasbiy va malakaviy professionalligi	2		2
	Jami:	12	6	6

NAZARIY MASHG'ULOTLAR MAZMUNI

1- MAVZU: TA'LIM MENEJERINING INNOVATSION FAOLIYATI VA UNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI. (2 soat)

Ta'lim menejerining innovatsion faoliyati tushunchasi. Innovatsiyani ta'lim menejeri faoliyatida tutgan o'rni, ahamiyati. Ta'lim menejeri innovatsion faoliyatining funksiyalari, bosqichlari, shakllari. Ta'lim menejerining faoliyatida andragogikaning ahamiyati.

2-MAVZU: INNOVATSION KOMPETENTLIK – INNOVATSION FAOLIYATNING POYDEVORI SIFATIDA. (2 soat)

Innovatsion kompetentlik va uning o'ziga xos xususiyatlari. Zamonaviy ta'lim menejerining innovatsion kompetentligi mazmuni va mohiyati, shakllanish bosqichlari, shakllari. Ta'lim jarayonini innovatsion tashkil etish va boshqarishda xalqaro tajribalar

3-MAVZU: TA'LIM MENEJERINING INNOVATSION FAOLIYATIDA KASBIY PROFESSIONALLIK. (2 soat)

Innovatsion faoliyat ta'lim menejeri professionaligining asosi. Ta'lim menejerining innovatsion faoliyatida kasbiy professionallik va uning tarkibiy qismlari, professionallikka erishish darajalari, ko'rsatkichlari, texnikasi. Ta'lim menejerining kasbiy professionalligi mazmuni va uni innovatsion faoliyatda (boshqaruvda, ishlarni NOT prinsiplari asosida tashkillashtirishda, xodimlar bilan ishlashda, shaxs va jamoaga ta'sir etishda) namoyon bo'lishi.

AMALIY MASHG‘ULOTLAR MAZMUNI

1-MAVZU: TA’LIM MENEJERI FAOLIYATIDA MUOMALA VA O‘ZARO MUNOSABAT MADANIYATI KASBIY DEONTOLOGIYA.

(2 soat)

Ta’lim menejeri faoliyatida kasbiy va malakaviy salohiyatining o‘rni va roli, muomala va o‘zaro munosabatning mohiyati, ularning rahbar faoliyatidagi o‘rni.

Xizmatdagi munosabat va muomala odobi: yoktirish va yoktirmaslik, moslashish, maslakdoshlik, psixologik muhit: munosabat va muomala o‘rnatishdagi qiyinchiliklar va ularni bartaraf etish yo‘llari. Menejer nafosati va odobini shakllantirish, rivojlantirish yo‘llari xamda unga erishish shart-sharoitlari.

2-MAVZU: TA’LIM MENEJERI FAOLIYATIDA UCHRAYDIGAN TO‘SIQLAR VA ULARNI YECHISH YO‘LLARI (2 soat)

Ta’lim menejeri faoliyatida uchraydigan to‘siqlarning xilma-xilligi va o‘ziga xos xususiyatlari, sabablarini amaliy tomonlarini yoritilishi, ularni yechish bosqichlarini guruh bilan birgalikda aniqlanishi. Yosh rahbarlar faoliyatida odatda yul qo‘yiladigan xatolar va ularni yengish yo‘llari. Ta’lim menejeri faoliyatida uchraydigan to‘siqlarni yechishda, to‘g‘ri qaror qabul qilishda menejering kompetentligi, professionalligi darajasi, pedagogik kvalimetriyasi.

3-MAVZU: TA’LIM MENEJERINING JAMOA VA “MUAMMOLI XODIMLAR” BILAN ISHLASHDAGI KASBIY VA MALAKAVIY PROFESSIONALLIGI. (2 soat)

Muammoli xodimlar va vaziyat. Muammoli vaziyat belgilari. Namunali va muammoli xodimlar, ular bilan ishlashning o‘ziga xos xususiyatlari. Muammoli xodimlar bilan ishlash texnikasi. “Muammoli xodimlar tpilari. ”“X”, “Y”, “Z” nazariyalari (insonning mehnatga bo‘lgan munosabatini aniqlashga qaratilgan).

O‘QITISH SHAKLLARI

Mazkur modul bo‘yicha quyidagi o‘qitish shakllaridan foydalaniladi:

- ma’ruzalar, amaliy mashg‘ulotlar (ma’lumotlar va texnologiyalarni anglab olish, motivatsiyani rivojlantirish, nazariy bilimlarni mustahkamlash);
- davra suhbatlari (ko‘rilayotgan loyiha yechimlari bo‘yicha taklif berish qobiliyatini rivojlantirish, eshitish, idrok qilish va mantiqiy xulosalar chiqarish);
- bahs va munozaralar (loyihalar yechimi bo‘yicha dalillar va asosli argumentlarni taqdim qilish, eshitish va muammolar yechimini topish qobiliyatini rivojlantirish).

II. MODULNI O‘QITISHDA FOYDALANILADIGAN INTERFAOL TA’LIM METODLARI

II. MODULNI O‘QITISHDA FOYDALANILADIGAN INTERFAOL TA’LIM METODLARI

«Blum kubigi» metodi:

Metodning maqsadi: Mazkur metod tinglovchilarda yangi axborotlar tizimini qabul qilish va biliimlarni o‘zlashtirilishini yengillashtirish maqsadida qo‘llaniladi, shuningdek, bu metod tinglovchilar uchun “Ochiq” savollar tuzish va ularga javob topish mashqi vazifasini belgilaydi.

Metodni amalga oshirish tartibi:

1. Ushbu metodni ko‘llash uchun, oddiy kub kerak bo‘ladi. Kubning har bir tomonida ko‘yidagi so‘zlar yoziladi:

- **Sanab bering, ta’rif bering (oddiy savol)**
- **Nima uchun (sabab-oqibatni aniqlashtirovchi savol)**
- **Tushintirib bering (muammoni har tomonlama qarash savoli)**
- **Taklif bering (amaliyot bilan bog‘liq savol)**
- **Misol keltiring (ijodkorlikni rivojlantirovchi savol)**
- **Fikr bering (tahlil kilish va baxolash savoli)**

2. O‘qituvchi mavzuni belgilab beradi.

3. O‘qituvchi kubikni stolga tashaydi. Qaysi so‘z chiqsa, unga tegishli savolni beradi.

“KWHL” metodi:

Metodning maqsadi: Mazkur metod tinglovchilarda yangi axborotlar tizimini qabul qilish va biliimlarni tizimlashtirish maqsadida qo‘llaniladi, shuningdek, bu metod tinglovchilar uchun mavzu bo‘yicha qo‘yidagi jadvalda berilgan savollarga javob topish mashqi vazifasini belgilaydi.

Izoh. KWHL:

Know – nimalarni bilaman?

Want – nimani bilishni xohlayman?

How - qanday bilib olsam bo‘ladi?

Learn - nimani o‘rganib oldim?.

“KWHL” metodi	
1. Nimalarni bilaman: -	2. Nimalarni bilishni xohlayman, nimalarni bilishim kerak: -
3. Qanday qilib bilib va topib olaman: -	4. Nimalarni bilib oldim: -

“W1H” metodi:

Metodning maqsadi: Mazkur metod tinglovchilarda yangi axborotlar tizimini qabul qilish va biliimlarni tizimlashtirish maqsadida qo'llaniladi, shuningdek, bu metod tinglovchilar uchun mavzu bo'yicha qo'yidagi jadvalda berilgan oltita savollarga javob topish mashqi vazifasini belgilaydi.

What?	Nima? (ta'rifi, mazmuni, nima uchun ishlatiladi)	
Where?	Qaerda (joylashgan, qaerdan olish mumkin)?	
What kind?	Qanday? (parametrlari, turlari mavjud)	
When?	Qachon? (ishlatiladi)	
Why?	Nima uchun? (ishlatiladi)	
How?	Qanday qilib? (yaratiladi, saqlanadi, to'ldiriladi, tahrirlash mumkin)	

“SWOT-tahlil” metodi.

Metodning maqsadi: mavjud nazariy bilimlar va amaliy tajribalarni tahlil qilish, taqqoslash orqali muammoni hal etish yo'llarni topishga, bilimlarni mustahkamlash, takrorlash, baholashga, mustaqil, tanqidiy fikrlashni, nostandart tafakkurni shakllantirishga xizmat qiladi.

S – (strength)	• kuchli tomonlari
W – (weakness)	• zaif, kuchsiz tomonlari
O – (opportunity)	• imkoniyatlari
T – (threat)	• xavflar

“VEER” metodi:

Metodning maqsadi: Bu metod murakkab, ko'ptarmoqli, mumkin qadar, muammoli xarakteridagi mavzularni o'rganishga qaratilgan. Metodning mohiyati shundan iboratki, bunda mavzuning turli tarmoqlari bo'yicha bir xil axborot beriladi va ayni paytda, ularning har biri alohida aspektlarda muhokama etiladi.

Masalan, muammo ijobiy va salbiy tomonlari, afzallik, fazilat va kamchiliklari, foyda va zararlari bo'yicha o'rganiladi. Bu interfaol metod tanqidiy, tahliliy, aniq mantiqiy fikrlashni muvaffaqiyatli rivojlantirishga hamda o'quvchilarning mustaqil g'oyalari, fikrlarini yozma va og'zaki shaklda tizimli bayon etish, himoya qilishga imkoniyat yaratadi. “Veer” metodidan ma'ruza mashg'ulotlarida individual va juftliklardagi ish shaklida, amaliy va seminar mashg'ulotlarida kichik guruhlardagi ish shaklida mavzu yuzasidan bilimlarni mustahkamlash, tahlili qilish va taqqoslash maqsadida foydalanish mumkin.

Metodni amalga oshirish tartibi:



trener-o'qituvchi ishtirokchilarni 5-6 kishidan iborat kichik guruhlariga ajratadi;



trening maqsadi, shartlari va tartibi bilan ishtirokchilarni tanishtirgach, har bir guruhga umumiy muammoni tahlil qilinishi zarur bo'lgan qismlari tushirilgan tarqatma materiallarni



har bir guruh o'ziga berilgan muammoni atroflicha tahlil qilib, o'z mulohazalarini tavsiya etilayotgan sxema bo'yicha tarqatmaga yozma bayon qiladi;



navbatdagi bosqichda barcha guruhlar o'z taqdimotlarini o'tkazadilar. Shundan so'ng, trener tomonidan tahlillar umumlashtiriladi, zaruriy axborotl bilan to'ldiriladi va mavzu yakunlanadi.

Muammoli savol					
1-usul		2-usul		3-usul	
afzalligi	kamchiligi	afzalligi	kamchiligi	afzalligi	kamchiligi
Xulosa:					

“Keys-stadi” metodi:

«**Keys-stadi**» - inglizcha so'z bo'lib, («case» – aniq vaziyat, hodisa, «stadi» – o'rganmoq, tahlil qilmoq) aniq vaziyatlarni o'rganish, tahlil qilish asosida o'qitishni amalga oshirishga qaratilgan metod hisoblanadi. Mazkur metod dastlab 1921 yil Garvard universitetida amaliy vaziyatlardan iqtisodiy boshqaruv fanlarini o'rganishda foydalanish tartibida qo'llanilgan. Keysda ochiq axborotlardan yoki aniq voqea-hodisadan vaziyat sifatida tahlil uchun foydalanish mumkin.

“Keys metodi” ni amalga oshirish bosqichlari

Ish bosqichlari	Faoliyat shakli va mazmuni
1-bosqich: Keys va uning axborot ta'minoti bilan tanishtirish	<ul style="list-style-type: none"> ✓ yakka tartibdagi audio-vizual ish; ✓ keys bilan tanishish(matnli, audio yoki media shaklda); ✓ axborotni umumlashtirish; ✓ axborot tahlili; ✓ muammolarni aniqlash
2-bosqich: Keysni aniqlashtirish va o'quv topshirig'ni belgilash	<ul style="list-style-type: none"> ✓ individual va guruhda ishlash; ✓ muammolarni dolzarblik ierarxiyasini aniqlash; ✓ asosiy muammoli vaziyatni belgilash
3-bosqich: Keysdagi asosiy muammoni tahlil etish orqali o'quv topshirig'ining yechimini izlash, hal etish yo'llarini ishlab chiqish	<ul style="list-style-type: none"> ✓ individual va guruhda ishlash; ✓ muqobil yechim yo'llarini ishlab chiqish; ✓ har bir yechimning imkoniyatlari va to'siqlarni tahlil qilish; ✓ muqobil yechimlarni tanlash
4-bosqich: Keys yechimini yechimini shakllantirish va asoslash, taqdimot.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ yakka va guruhda ishlash; ✓ muqobil variantlarni amalda qo'llash imkoniyatlarini asoslash; ✓ ijodiy-loyiha taqdimotini tayyorlash; ✓ yakuniy xulosa va vaziyat yechimining amaliy aspektlarini yoritish

“Assesment” metodi:

Metodning maqsadi: mazkur metod ta'lim oluvchilarning bilim darajasini baholash, nazorat qilish, o'zlashtirish ko'rsatkichi va amaliy ko'nikmalarini tekshirishga yo'naltirilgan. Mazkur texnika orqali ta'lim oluvchilarning bilish faoliyati turli yo'nalishlar (test, amaliy ko'nikmalar, muammoli vaziyatlar mashqi, qiyosiy tahlil, simptomlarni aniqlash) bo'yicha tashhis qilinadi va baholanadi.

Metodni amalga oshirish tartibi:

“Assesment”lardan ma'ruza mashg'ulotlarida talabalarning yoki qatnashchilarning mavjud bilim darajasini o'rganishda, yangi ma'lumotlarni bayon qilishda, seminar, amaliy mashg'ulotlarda esa mavzu yoki ma'lumotlarni o'zlashtirish darajasini baholash, shuningdek, o'z-o'zini baholash maqsadida individual shaklda foydalanish tavsiya etiladi. Shuningdek, o'qituvchining ijodiy yondashuvi hamda o'quv maqsadlaridan kelib chiqib, assesmentga qo'shimcha topshiriqlarni kiritish mumkin.

Har bir katakdagi to‘g‘ri javob 5 ball yoki 1-5 balgacha baholanishi mumkin.



Test

Muammoli vaziyat

**Tushuncha
(simptom) tahlili**

Amaliy vazifa

“Insert” metodi:

Metodni amalga oshirish tartibi:

- o‘qituvchi mashg‘ulotga qadar mavzuning asosiy tushunchalari mazmuni yoritilgan matnni tarqatma yoki taqdimot ko‘rinishida tayyorlaydi;
- yangi mavzu mohiyatini yorituvchi matn ta‘lim oluvchilarga tarqatiladi yoki taqdimot ko‘rinishida namoyish etiladi;
- ta‘lim oluvchilar individual tarzda matn bilan tanishib chiqib, o‘z shaxsiy qarashlarini maxsus belgilar orqali ifodalaydilar. Matn bilan ishlashda talabalar yoki qatnashchilarga quyidagi maxsus belgilardan foydalanish tavsiya etiladi:

Belgilar	Matn
“V” – tanish ma‘lumot.	
“?” – mazkur ma‘lumotni tushunmadim, izoh kerak.	
“+” bu ma‘lumot men uchun yangilik.	
“– ” bu fikr yoki mazkur ma‘lumotga qarshiman?	

Belgilangan vaqt yakunlangach, ta‘lim oluvchilar uchun notanish va tushunarsiz bo‘lgan ma‘lumotlar o‘qituvchi tomonidan tahlil qilinib, izohlanadi, ularning mohiyati to‘liq yoritiladi. Savollarga javob beriladi va mashg‘ulot yakunlanadi.

III. NAZARIY MATERIALLAR

III. NAZARIY MATERIALLAR

1- MAVZU: TA'LIM MENEJERINING INNOVATSION FAOLIYATI VA UNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI (2 soat)

Reja:

1.1. Zamonaviy ta'lim menejerining innovatsion faoliyati mazmun va mohiyati.

1.2. Innovatsion faoliyatni tashkil etishda andragogika fanining ahamiyati.

Tayanch tushunchalar: *innovatsiya, innovatsion jarayon, innovatsion faoliyat, innovatsion faoliyat bosqichlari, innovatsion jarayon bosqichlari, innovatsion muhit, kompetentlik.*

1.1. Zamonaviy ta'lim menejerining innovatsion faoliyati mazmun va mohiyati.

Innovatsiya(ingliz tilidan olingan “Innovation” yangilik kiritish)— tizim ichki tuzilishni o'zgartirish amaliyot va nazariyaning asosiy qismi.

Innovatsion jarayonning mazmuniy tamoni o'z ichiga oladi (ilmiy g'oyalar va ularning texnologiyalarni amaliyotga kiritish).

Innovatika— yangilikni yaratish qonuniyatlarini o'zlashtirish va targ'ibotini o'rganadigan fan.

Innovatsion jarayon.

Yangilikni kiritilishi va shart—sharoitlari, tizimini yangi sharoitlarga ko'rsatkichlarga muvaffaqiyatli o'tishini ta'minlovchi o'zgarishlar. Innovatsion o'zgarishlarga tayyorgarlik ko'rish va uni amaliyotga kiritish.

Innovatsion faoliyat

Yangi ijtimoiy talablar bilan a'naviy me'yorlarning mos kelmasligi.

Amaliyotning yangilanayotgan me'yorlarni mavjud me'yorlar bilan to'qnashuvi natijasida vujudga kelgan majmual muommalarni yechishga qaratilgan faoliyat.

Innovatsion muhit

Bu pedagogik jamoda, umuman ta'lim muassasida shunday ijodiy, samimiy do'stona sharoit tug'diriladiki, unda o'qituvchi o'zini erkin xis qiladi. Jamoda ichki intilish moddiy—ma'naviy qiziqish yuqori darajada bo'ladi. U muhitda o'qituvchi ijodiy fikr yuritishga, intilishga tayyor bo'ladi.

Innovatsiya ma'lum bir faoliyatda shakl, metodlar, muammolarni yechishdagi yangicha yondashuv, yangi texnologiyalarni ta'lim jarayoniga qo'llash orqali yuqori natijalarni ta'minlash. Bir so'z bilan aytganda, jarayonga konseptual yondoshuv.

Novatsiya. Agar islohat faoliyatining shakli, mazmuni va ko'lami qisqa muddatli bo'lsa va yaxlit xususiyatga ega bo'lmasa, u o'z oldiga muayyan mavjud tizimda faqat ba'zi elementlarni o'zgartirishni vazifa qilib qo'ygan bo'lsa, u xolda biz novatsiya bilan muloqot qilayotgan bo'lamiz.

Novator

Yangilikni qabul qilish va uni amalga oshirishga tayyor shaxs. O'z shaxsiy pedamaliyotida [doimiy yanglik izlaydi](#), o'zlashtiradi, qo'llaydi..

Innovatsion faoliyatning tuzilishi

- * Ta'limga ijodiy yondashuv;
- * [Ijodiy faollik](#);
- * Yangilikni kiritishga texnologik—metodologik yondashuv;
- * Yangicha tafakkur asosida yangicha fikrlash;
- * Muloqat madaniyati;
- * Faollikning reproduktiv, evristik, kreativ darajalari;
- * Texnologik jarayonda yangicha loyiha, konseptual tizimli yondashuv asosida yangi ixtirolar;
- * Jarayonni yangicha boshqaruv asosida tayyorgarlik, rejalashtirish, amaliyotga joriy etish.

1.2. Innovatsion faoliyatni tashkil etishda andragogika fanining ahamiyati

Katta yoshdagilar bilan ishlashning o'ziga xos xususiyatlari

Andragogika – pedagogika fanining alohida yo'nalishi bo'lib, katta yoshdagilarni o'qitish va tarbiyalashning nazariy, amaliy muammolarini o'rganadi. Kattalar ta'limining tub maqsadi iqtisodiy, ijtimoiy va shaxsiy hayotda faol, samarali, mas'uliyatli ishtirok etuvchi shaxsni shakllantirishdan iborat.

Kattalar ta'limi – nazariya va amaliyotga asoslangan, tan olingan barcha yondashuvlar hamda jamiyatda mavjud bo'lgan rasmiy va uzluksiz, norasmiy va qo'shimcha ta'lim turlarini qamrab oladi.

Katta yoshdagilar bilan ishlashning maqsad va vazifalari:

- pedagogik vazifalarni muvaffaqiyatli yechimini topishga kerakli bo'lgan bilimlarni berish;
- o'z faoliyatini samarali boshqarishga kerakli bo'lgan ko'nikma, malakalarni shakllantirish;
- tinglovchilardagi bor tajribalarini tizimga solish va tahlil qila olishlariga yordam berish;
- tinglovchilarga o'z faoliyatlarini yana bir qayta tushunib yetishlariga imkoniyat yaratish;
- tinglovchilarda belgilangan maqsadni samarali natijaga olib kelish malakasini rivojlantirish.

Andragogika – kattalarni yoshini hisobga olgan holda o'qitish san'ati va ilmi.

Andragogika – katta yoshdagilar ta'limi.

Andragogika – kattalarni yoshini hisobga olgan holda o'qitish jarayonida uchta funksiyani bajaradi:

1. Adaptatsiya – tinglovchilarni ta'lim tizimidagi o'zgarishlar, yangiliklar, pedagogik yondashuvlarga moslashtirish, ko'niktirish.
2. Kompensatsiya – pedagogik texnologiyalar, interaktiv ta'lim va interaktiv metodlar bo'yicha bilim, ko'nikma, malakalarini yangi fikr, amaliy mashqlar, treninglar orqali to'ldirish, boyitish.
3. Rivojlantiruvchi – o'quv jarayonini tashkil etish metodikasi va texnikasi, pedagogik faoliyat va mahorati bo'yicha tajribalarini rivojlantirish.

Katta yoshdagilar bilan ishlash qanday bo'lishi kerak? – maqsadli, asosli, yorqin, dinamik, zavqli, qiziqarli, birlashtiruvchi, foydali, faol, ijodiy, quvnoq, zakovatli bo'lishi kerak.

KATTALAR TA'LIMI - (adult learning, adult education) – jamiyat tomonidan katta yoshli deb hisoblangan kishilarning o'z qobiliyatlari- ni rivojlantirish, bilimlarini oshirish, texnik va kasbiy mahoratlarini takomillashtirish yoki shaxsiy ehtiyojlari va jamiyat ehtiyojlarini qondirish uchun yangi yo'nalishda qo'llashni o'rganishni maqsad qilgan rasmiy yoki boshqa shakldagi o'qish jarayoni.

Rahbarning ta'lim muassasasi faoliyatidagi roli va fazilatla- rini quyidagicha belgilash mumkin:

- O'z fikriga, o'rniga va mavqeiga ega bo'lgan O'zbekiston fuqarosi
- Davlat hokimiyatining rasmiy vakili
- O'qituvchi, talabalar, xodimlar jamoasi tarbiyachisi
- Ta'lim muassasasining bilimdon (kompetentnost) rahbari
- Ta'lim-tarbiya jarayonining tashkilotchisi
- Kasb egasi, yetuk mutaxassis
- Imonli, madaniyatli, mulohazali, tanqidiy fikrlovchi, qiziquvchan, oliy himmatli,
- xushmuomala, shirin so'z, siyosiy savodxon, ijodkor, ilmli, tadbirkor, adolatli,notiq
- kuzatuvchan, ta'sirchan, serg'ayrat, mas'uliyatli, fidoyi, kamtar
- obro'li, nufuzli va ishonchli;
- ishbilarmon, uddaburon vayoqimli, kasbiy nazokatli;
- mehrli va o'z ishining fidoyisi;
- qat'iyatli, avval har tomonlama puxta o'ylab so'z beruvchi va so'zining ustidan chiquvchi;
- vijdonli, andishali, insofli va o'ziga ishonch uyg'ota oladigan;
- o'ziga yarasha kelishgan, orasta, xushbichim va bashang kiyinishga berilmaganrejali shaxs.

Personalni boshqarishda “X”, “Y”, “Z” nazariyalari:

“X”, “Y”, “Z” nazariyalari – insonning mehnatga bo'lgan munosabatlarini aniqlashga qaratilgan.

- “X” nazariyasini birinchilardan bo'lib F.Teylor (Amerika injeneri, teylorizm asoschisi) ishlab chiqqan bo'lib, keyinchalik D. Mak Gregor tomonidan rivojlantirilib to'ldirilgan, shundan so'ng “Y” nazariyasini ham qo'shgan.
- “Z” nazariyasi esa, sal keyinroq 80-yillarda V. Ouchi (insonxulq-atvori va motivatsiyasining modeli) tomonidan taklif qilingan.

- “X”, “Y”, “Z” – ehtiyojlarning turli darajalariga mo‘ljallangan bo‘lib, bir-biridan tubdan farq qiladigan motivatsiya modellaridir.

Personalni boshqarishda “X”, “Y”, “Z” nazariyalari:

- **“X” nazariyasining bosh omili:** majburlash va unga yordamchi faktor sifatida moddiy rag‘batlantirish. Inson motivatsiyasida biologik ehtiyojlar ustunlik qiladi.
- **“Y” nazariyasining mehnatga qiziqtiruvchi omillari:** o‘zini namoyon qilish, ruhiy va moddiy rahbatlantirish, majburlash. Inson motivatsiyasida ijtimoiy ehtiyojlar va yaxshi ishlash hohishi ustunlik qiladi
- **“Z” nazariyasining mehnatga qiziqtiruvchi omillari:** moddiy rag‘batlantirish, ruhiy rag‘batlantirish, o‘zini namoyon qilish va majburlash. “Z” nazariyasi, guruhda ishlashni hohlovchi, stabil va perspektiv maqsadlarga ega yaxshi ishchini tavsiflaydi. Inson motivatsiyasida ijtimoiy va biologik ehtiyojlar birikadi. Personal boshqaruvining samarasi – xizmatchilarning yuksak kasbiy mahoratlarini namoyon etishlariga qulay shart-sharoitlarni, ularga topshirilgan ish uchun mas’uliyatni tarbiyalash imkoniyatlarini yaratilishida namoyon bo‘ladi.

2-MAVZU: INNOVATSION KOMPETENTLIK – INNOVATSION FAOLIYATNING POYDEVORI SIFATIDA (2 soat)

Reja:

- 2.1. Innovatsion kompetentlik – innovatsion faoliyatning poydevori sifatida.
- 2.2. Innovatsion faoliyatni tashkil etish va boshqarishda xalqaro tajribalar.

Tayanch tushunchalar: *innovatsion muhit, innovatsion tayyorgarlik, aksiologik yondashuv, akmeologik yondashuv, kreativ yondashuv, deontologik yondashuv, refleksif yondashuv, boshqaruv stili.*

2.1. Innovatsion kompetentlik – innovatsion faoliyatning poydevori sifatida.

Pedagogika va psixologiya fanlarida yangi tadqiqot yo‘nalishi bo‘lgan «kompetentlik» va «kompetensiya» tushunchalari 1960 yillarning oxiri 1970 yillarning boshlarida paydo bo‘ldi va oliy ta‘lim muassasalarida ta‘lim oluvchilarning kasbiy tayyorgarligi nazariyasi va amaliyotiga keng kirib bordi.

Kompetentlikka yo‘naltirilgan ta‘lim amerikalik tilshunos N.Xomskiy (1965 yil, Massachutes universiteti) tomonidan taklif etilgan «kompetensiya» atamasining umumiy ma‘nosida shakllandi. Yevropa Kengashi dasturi bo‘yicha Bern shahrida bo‘lib o‘tgan simpoziumda (1996 yil) «kompetensiya» tushunchasi «o‘quv», «kompetentlik», «qobiliyat», «mahorat» singari tushunchalar qatoriga kiritilgan. Yevropa davlatlarining ta‘lim vazirlari Boloniya deklaratsiyasida (1999 yil) ta‘lim islohatlarining konseptual asoslari sifatida kompetentli yondoshuv e‘tirof etildi.

Kompetentlik deganda ko‘pincha shaxsning faoliyat yuritishga umumiy

qobiliyati va uning kasbiy tayyorgarligida namoyon bo‘luvchi bilim va tajribalarga asoslangan integrallashgan sifatlar nazarda tutiladi. Demak, kompetensiya va kompetentlik tushunchalari bilim, malaka va ko‘nikma tushunchalaridan kengroq, chunki ular shaxsning yo‘naltirilganligi, muammolarni his qila olishi, sinchkovlikni namoyon qila olishi, egiluvchan fikrlashga ega bo‘lishi kabi sifatlarni o‘z ichiga oladi.

Kompetentlik tushunchasi nafaqat aniq bilim va ko‘nikmalar, balki aniq strategiya, mos emotsiya va munosabat, xuddi shuningdek, butun bir tizimni boshqarish mexanizmi mavjud ekanligi talab etiladigan murakkab amaliy masalalarni hal etish bilan bog‘liq.

B.D.Elkoninning fikricha: “Kompetentlik-bilimdonlik, kasbga moslik, malakalilik, tajribalilik, mas’uliyatlilikni rahbarlik faoliyatiga singdirib borish demakdir. O‘z sohasini, ishining ustasi bo‘lish, sohasining sirlarini ham har tomonlama chuqur bilish demakdir.

«Kompetensiya» lotincha so‘z bo‘lib, o‘zbek tilidagi lug‘aviy ma‘nosi «inson yaxshi biladigan», «tajribaga ega bo‘lgan» kabi ma‘nolarni bildiradi.

Demak, biror bir sohada kompetentli inson shu soha haqida asosli fikr yuritish va unda samarali faoliyat olib borish uchun mos bilim va qobiliyatga ega hisoblanadi.

Ushbu atamaning turli lug‘atlardagi izohiga ko‘ra, ”Kompetensiya (lot.Competo erishayapman, munosibman, loyiqman) u yoki bu sohadagi bilimlar, tajriba” degan ma‘nolarni anglatadi.

Shuningdek, o‘z sohasini, ishining ustasi bo‘lish, sohasining sirlarini har tomonlama chuqur bilish demakdir.

Kompetentlik (lot. competens) — faoliyat talablariga mos kelishi, yaroqlilik).

Mutaxassisning kasbiy kompetentligi — uning kasbiy tayyorgarligi va kasbiy yetukligini baholovchi me‘yor.

Kasbiy kompetentlik tushunchasiga nisbatan ilmiy doirada turli munosabatlar ilgari suriladi. U mexnat sub’ektiga nisbatan anik faoliyat talablari yoki aynan, sub’ektning anik faoliyatning uziga xos jixatlariga nisbatan munosabatini tavsiflovchi xususiyat sifatida qo‘llaniladi. Masalan, tadkikotchi olim E.F. Zeer kasbiy kompetentlikning funksional tarakkiyotini tadkik qilish kasbiy kamolotga

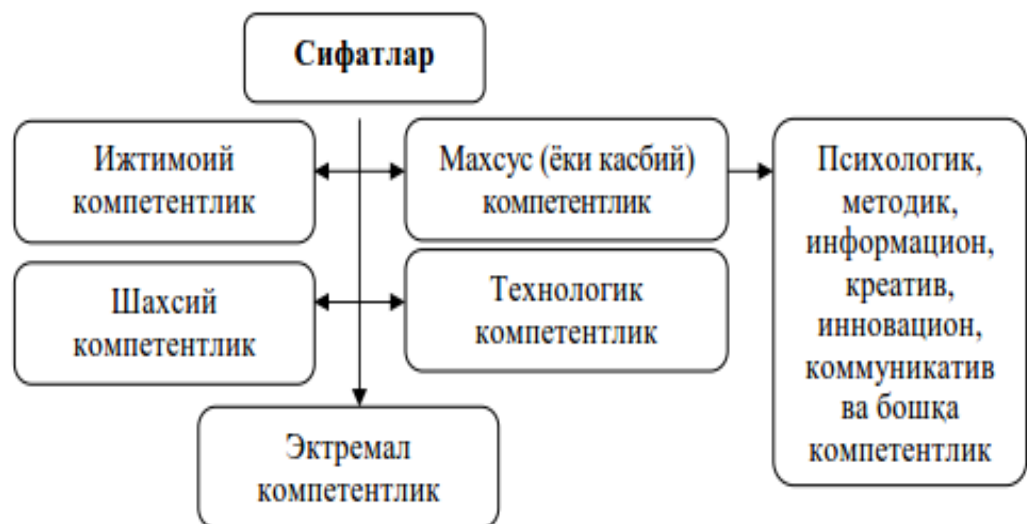
erishish chogida kompetentlikning turli kurinishlari integratsiyalashib borishini va ularning kasbiy muxim shaxs sifatlari bilan alokasi kuchayib borishini kursatdi.

Xususan, kasbiy kompetentlikning asosiy darajalariga kasbiy tayyorgarlik va tajriba, uzini o'zi anglash, o'z kuchiga ishonish, o'zga insonlar tomonidan ko'rsatilgan kamchiliklarni to'g'ri kabul kilish va shu kabi boshka kasbiy kamolotni belgilab beruvchi shaxs xususiyatlarini kiritadi. Yukorida kayd etilgan fikrlarni taxlili pedagogning kasbiy kompetentligini shaxsiy, ijtimoiy, kreativ, metodik kompetentlik kabi kator o'ziga xos xususiyatlar majmuasi sifatida to'lik izoxlanishiga imkon beradi.

Shaxsiy kompetentlik — shaxsning ijtimoiy dunyokarashi, ilmiy va intellektual saloxiyati, kreativligi, shaxslarararo mulokot— munosabatlariga faol kirisha olishi, konfliktlarni xal etishga taktik yondashuvi, kasbiy faoliyat talablariga muvofik shaxsiy va kasbiy sifatlarining shakllanganlik darajasi, faol xayotiy va fukarolik pozitsiyasining karor topganligi kabi mezonlar bilan belgilanadi.

- Ma'lumki, innovatsion tayyorgarlik bu - mutaxassisining o'zlashtirilgan kasbiy bilim, malaka va ko'nikmalariga tayangan xolda pedagogik jarayonni loyihalashtirish, amalga oshirish va kafolatli natijaga erishish jarayonidagi nostandart tafakkur tarzi va ish tartibiga asoslangan holda yangi yo'nalishdagi o'qitishning shakl, metod va vositalarini izlab topishi va amalga oshirishi bilan bog'liq bo'lgan sifatlari yig'indisidir.
- Yaqin o'tmishda “Innovatsion ta'lim”, “Innovatsion faoliyat” va “Innovatsion jarayonlar” terminlari respublikamizning pedagogik adabiyotlarida juda kam kuzatilar edi. Innovatsion ta'lim so'zining zamirida yangilikni tashkil qilish, yangilikni o'zlashtirish, yangilikdan foydalanish, yangilikni namoyon etish kabi kompleks faoliyat yotadi.
- **Innovatsion ta'lim** - ta'lim oluvchida yangi g'oya, me'yor, qoidalarni yaratish, o'zga shaxslar tomonidan yaratilgan ilg'or g'oyalar, me'yor, qoidalarni tabiiy qabul qilishga oid sifatlarni, malakalarni shakllantirish imkoniyatini yaratadigan ta'lim
- “Innovatsion ta'lim” tushunchasi birinchi bor 1979 yilda “Rim klubi”da qo'llanilgan.
- Innovatsion ta'lim jarayonida qo'llaniladigan texnologiyalar innovatsion ta'lim texnologiyalari yoki ta'lim innovatsiyalari deb nomlanadi.
- **Ta'lim innovatsiyalari** - ta'lim sohasi yoki o'quv jarayonida mavjud muammoni yangicha yondashuv asosida yechish maqsadida qo'llanilib, avvalgidan ancha samarali natijani kafolatlay oladigan shakl, metod va texnologiyalar

- Ta'lim sohasida innovatsion jarayon – bu ta'lim konsepsiyasidagi, o'quv dasturlaridagi, usul va uslublardagi, tarbiya va o'qitish usullaridagi yangilik va o'zgarishlardir. Ta'lim sohasida innovatsion jarayonlar so'zining tub ma'nosida pedagogikaning ikkita muhim – o'rganish, umumlashtirish va ilg'or pedagogik tajribalarni ommalashtirish muammosi va pedagogika fanlari yutuqlarini amaliyotga tadbiiq etish muammosi yotadi. Shunday ekan, innovatsiyaning predmeti va innovatsion jarayonlarning tarkibi, mexanizi bir – biriga o'zaro bog'liq bo'lgan jarayonlar jamlanmasi tarkibida bo'lishi kerak. Aynan, innovatsion faoliyat xizmat ko'rsatish bozorida oliy ta'lim muassasalari o'rtasidagi raqobatbardoshlikning asosini yaratibgina qolmay, professor – o'qituvchining kasb mahoratining o'sishini, ijodiy izlanishini, amaliy jihatdan ochib beradi. Shuning uchun ham, innovatsion faoliyat o'qituvchilarning ilmiy-uslubiy faoliyati va talabalarning o'quv jarayoniga ijodiy faoliyati bilan uzluksiz bog'liq.
- Ta'lim muassasasida pedagogning innovatsion faoliyatini tashkil etish uchun **“Innovatsion muhit”** shakllangan bo'lishi kerak, ya'ni pedagogik jamoda umuman ta'lim muassasida ijodiy, samimiy do'stona sharoit, unda pedagog-o'qituvchi o'zini erkin xis qila olishi va jamoda ichki intilish moddiy-ma'naviy qiziqish yuqori darajada bo'ladi. U muhitda pedagog-o'qituvchi ijodiy fikr yuritishga, intilishga yo'naltiriladi. Natijada innovatsion jarayon- yangilikni kiritilishi va shart-sharoitlari, tizimini yangi sharoitlarga ko'rsatkichlarga muvaffaqiyatli o'tishini ta'minlovchi o'zgarishlar sodir bo'ladi.
- Kasbiy kompetentlik – mutaxassis tomonidan kasbiy faoliyatni amalga oshirish uchun zarur bo'lgan bilim, ko'nikma va malakalarning egallanishi va ularni amalda yuqori darajada qo'llay olinishi Kasbiy kompetentlik mutaxassis tomonidan alohida bilim, malakalarning egallanishini emas, balki har bir mustaqil yo'nalish bo'yicha integrativ bilimlar va harakatlarning o'zlashtirilishini nazarda tutadi. Shuningdek, kompetensiya mutaxassislik bilimlarini doimo boyitib borishni, yangi axborotlarni o'rganishni, muhim ijtimoiy talablarni ang'lay olishni, yangi ma'lumotlarni izlab topish, ularni qayta ishlash va o'z faoliyatida qo'llay bilishni taqozo etadi.
- Kasbiy kompetentlik negizida quyidagi sifatlar aks etadi:



-
-
- Quyida kasbiy kompetentlik negizida aks etuvchi sifatlarning mohiyati qisqacha yoritiladi.
- 1. Ijtimoiy kompetentlik – ijtimoiy munosabatlarda faollik ko‘rsatish ko‘nikma, malakalariga egalik, kasbiy faoliyatda sub’ektlar bilan muloqotga kirisha olish.
- 2. Maxsus kompetentlik – kasbiy-pedagogik faoliyatni tashkil etishga tayyorlanish, kasbiy-pedagogik vazifalarni oqilona hal qilish, faoliyati natijalarini real baholash, BKMni izchil rivojlantirib borish bo‘lib, ushbu kompetentlik negizida psixologik, metodik, informatsion, kreativ, innovatsion va kommunikativ kompetentlik ko‘zga tashlanadi. Ular o‘zida quyidagi mazmuni ifodalaydi:
 - 1) psixologik kompetentlik – pedagogik jarayonda sog‘lom psixologik muhitni yarata olish, talabalar va ta’lim jarayonining boshqa ishtirokchilari bilan ijobiy muloqotni tashkil etish, turli salbiy psixologik ziddiyatlarni o‘z vaqtida anglay olish va bartaraf eta olish;
 - 2) metodik kompetentlik – pedagogik jarayonni metodik jihatdan oqilona tashkil etish, ta’lim yoki tarbiyaviy faoliyat shakllarini to‘g‘ri belgilash, metod va vositalarni maqsadga muvofiq tanlay olish, metodlarni samarali qo‘llay olish, vositalarni muvaffaqiyatli qo‘llash;
 - 3) informatsion kompetentlik – axborot muhitida zarur, muhim, kerakli, foydali ma’lumotlarni izlash, yig‘ish, saralash, qayta ishlash va ulardan maqsadli, o‘rinli, samarali foydalanish;
 - 4) kreativ kompetentlik – pedagogik faoliyatga tanqidiy, ijodiy yondashish, o‘zining ijodkorlik malakalariga egaligini namoyish eta olish;
 - 5) innovatsion kompetentlik – pedagogik jarayonni takomillashtirish, ta’lim sifatini yaxshilash, tarbiya jarayonining samaradorligini oshirishga doir yangi g‘oyalarni ilgari surish, ularni amaliyotga samarali tatbiq etish;

- 6) kommunikativ kompetentlik – ta’lim jarayonining barcha ishtirokchilari, jumladan, talabalar bilan samimiy muloqotda bo‘lish, ularni tinglay bilish, ularga ijobiy ta’sir ko‘rsata olish.
- 3. Shaxsiy kompetentlik – izchil ravishda kasbiy o‘shishga erishish, malaka darajasini oshirib borish, kasbiy faoliyatda o‘z ichki imkoniyatlarini namoyon qilish.
- 4. Texnologik kompetentlik – kasbiy-pedagogik BKMni boyitadigan ilg‘or texnologiyalarni o‘zlashtirish, zamonaviy vosita, texnika va texnologiyalardan foydalana olish.
- 5. Ektremal kompetentlik – favqulotda vaziyatlar (tabiiy ofatlar, texnologik jarayon ishdan chiqqan)da, pedagogik nizolar yuzaga kelganda oqilona qaror qabul qilish, to‘g‘ri harakatlanish malakasiga erishish.

Metodik kompetentlik — ukuv—tarbiya va boshkaruv jarayonlarini samarali tashkil etishning shakl, metod va vositalarini bilish, uzlashtirish, [amalda kullash](#), kasbiy faoliyat natijalarini kvalimetrik taulil eta olish, ilgor pedagogik va xalkaro tajribalarni urganish, ukuv— tarbiya jarayonini loyiualashtirish, muvaffakiyatli amalga oshirish kunikmalari bilan tavsiflanadi.

Kreativ kompetentlik (inglizcha “create” — yaratuvchanlik, ijodkorlik) — yangilik yaratish, ijodkorlik, tashkilotchilik kabi kunikmalarga ega bulishdir. Kreativ kompetentlik fakat yangi goyalarni yaratish uchungina emas, balki shaxsning uayot tarzi yoki ichki dunyosining rivojlanishida muuim urin tutadi.

Informatsion kompetentlik — zamonaviy axborot—kommunikatsiya texnologiyalari vositasida shaxsiy va kasbiy faoliyati bilan boglik ma’lumot, axborotlarni mustakil izlash, tahlil kilish, tanlash, kayta ishlash va zaruriy axborotlarni uzatish kunikmalarining shakllanganlik darajasidir.

Innovatsion kompetentlik — ta’limdagi innovatsion jarayonlar mouiyatidan xabardorlik, kasbiy faoliyat souasi va tegishli ta’lim yunalishidagi innovatsiyalarni uzlashtirish, amaliyotga faol tatbik etish, [zamonaviy pedagogik](#), axborot—kommunikatsiya texnologiyalari sohasidagi savodxonlik, chet tillarni uzlashtirish, novatorlik faoliyatida kurinadi. Mazkur jarayonlarda pedagog shaxsining kasbiy faoliyat sohasiga yunalganligi, shaxsiy imkoniyatlari, kasbiy bilim, malaka, kunikmalari, kasbiy sifatlar va mehnat tajribasi hrtasidagi uygunlik va innovatsion jarayonlarning faoliyat souasiga nisbatan integratsiyalashuvini ta’minlanishi innovatsion kompetentlikni rivojlantirishdagi yetakchi omillar sifatida baholanadi.

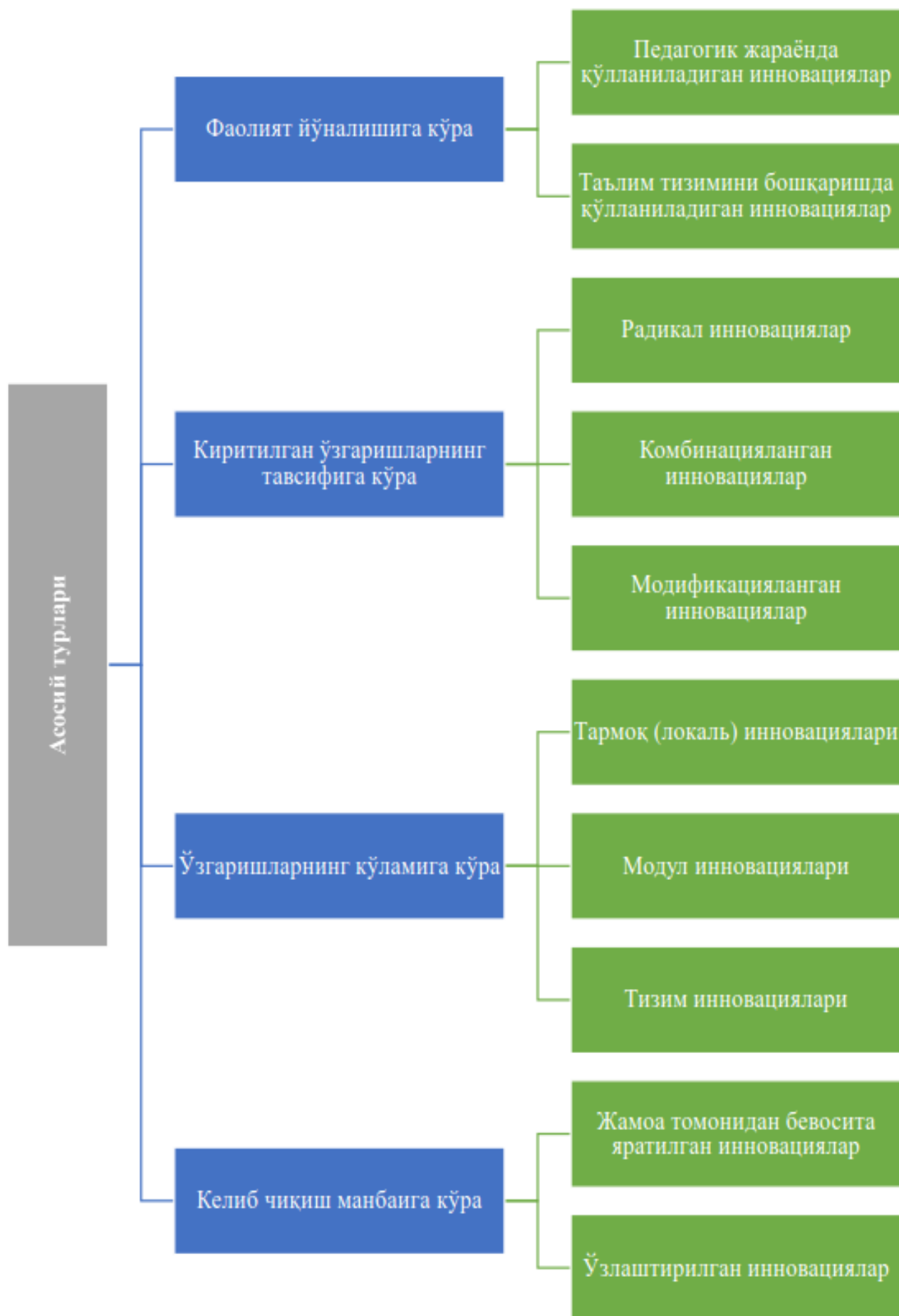
Bizning nazarimizda OTM rahbarlari faoliyati mazmunidan kelib chiqqan holda ularning kompetentligi yoʻnalishlarni qoʻyidagicha tasnif etish mumkin:

- huquqiy kompetentlik;
- boshqaruv kompetentligi;
- axborot kompetentligi;
- kommunikativ kompetentlik;
- psixologik-pedagogik kompetentlik;
- tashkilotchilik kompetentlik;
- kreativ kompetentlik;
- innovatsion kompetentlik;
- iqtisodiy-moliyaviy kompetentlik.

Hozirgi davr taʼlim taraqqiyoti yangi yoʻnalish - innovatsion faoliyatni maydonga olib chiqdi. “Innovatsion pedagogika” termini va unga xos boʻlgan tadqiqotlar XX asrning 60-yillarida Gʻarbiy Yevropa va AQShda paydo boʻlgan.

Innovatsion iborasiga bir qancha pedagog olimlar oʻzlarining turli hil fikrlarini aytib oʻtishgan. Jumladan pedagogika sohasida ilmiy tadqiqotlar olib borgan A.I.Prigojin innovatsiya deganda muayyan ijtimoiy birlikka - tashkilot, aholi, jamiyat, guruhga yangi nisbatan turgʻun unsurlarni kiritib boruvchi maqsadga muvofiq oʻzgarishlarni tushunadi. Demak, innovatsion pedagogik jarayonning muhim tarkibiy qismi bu shaxsning oʻz-oʻzini boshqarishi va oʻzini-oʻzi safarbar qila olishi hisoblanadi. Uning eng muhim yoʻnalishlaridan biri esa taʼlim oluvchilarning bilish faoliyatini rivojlantirishga yoʻnaltiriladi.

Qoʻyidagi rasmda innovatsiyalarning klassifikatsiyasi keltirilgan:



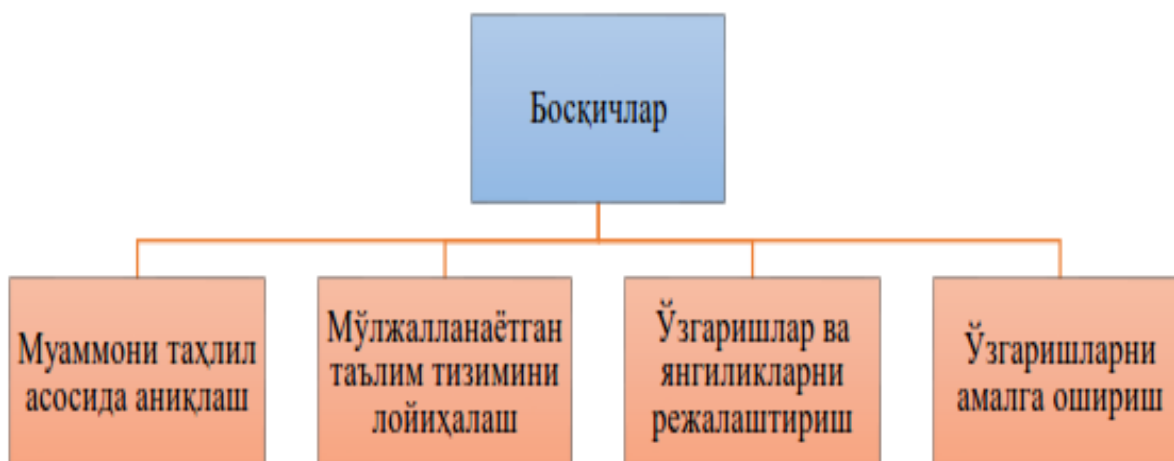
2.2. Ta'lim jarayonini innovatsion faoliyatni tashkil etish va boshqarishda xalqaro tajribalar.

Innovatsion faoliyat – yangi ijtimoiy talablarning an'anaviy me'yorlarga mos kelmasligi yoki yangi shakllanayotgan g'oyalarning mavjud g'oyalarni inkor etishi natijasida vujudga keladigan majmualari muammolarni yechishga qaratilgan faoliyat

Ta'limdagi pedagogning innovatsion faoliyati tuzilishini tahlil qilishda xalqaro tajribalarda turli xil yondashuvlar mavjud.

Masalan, Amerika va Angliya mamlakatlarida innovatsion faoliyatni 4 bosqichda olib boriladi, ya'ni:

- 1) tayyorgarlik bosqichida muammoni tahlil etish asosida aniqlaydi,
- 2) mo'ljallanayotgan ta'lim tizimini loyihalaydi;
- 3) o'zgarishlar va yangiliklarni rejalashtiradi;
- 4) o'zgarishlarni amalga oshiradi.



Yangilik kiritish ham ichki mantiq, ham vaqtga nisbatan qonuniy rivojlangan va uning atrof-muhitga o'zaro ta'sirini ifodalaydigan dinamik tizimdir.

Keyingi yillarda rahbarning muhim kasbiy sifatleri masalasi dunyo miqyosida olimlar hamda amaliyotchilarni qiziqtirib kelmoqda. Bir guruh mutaxassis olimlar 1500 ta amerikalik menejer va 41 ta yirik Yaponiya firmalari rahbarlarining o'ziga xos bo'lgan eng muhim sifatlarini bloklarga ajratganlar va ularni quyidagicha tabaqalashtirganlar:

A. Konseptual qobiliyat va xulq-atvor standartlari:

- dunyoqarashning kengligi, global yondashuv;
- uzoqni ko'ra bilish va egiluvchanlik;
- tashabbuskorlik va dadillik, tavakkalchilikka moyillik;
- muntazam o'z ustida ishlash va uzluksiz o'qish.

B. Shaxsiy sifatlar:

- maqsad va yo‘nalishlarni aniq belgilash;
- o‘zgalar fikrini tinglash qobiliyati;
- xolislik, samimiyat va bag‘rikenglik;
- adolatli qarorlar chiqarish orqali xodimlarni joy-joyiga qo‘yish, ular imkoniyatlaridan to‘la foydalanish;
- shaxsiy yoqimtoylik;
- jamoa tashkil etish va unda uyg‘un muhitni ushlab tura olish qobiliyati.

Nazorat savollar:

1. Ta’lim innovatsiyalariga ta’rif bering.
2. Ta’lim innovatsiyalarini sanab bering.
3. Rahbarning innovatsion faoliyati bosqichlarini tushuntirib bering.
4. Innovatsion jarayon qaysi jarayonlarni o‘z ichiga oladi?
5. Rahbar kompetentligi deganda nimani tushunasiz?

Ta’lim muassasasini boshqarishning o‘ziga xos xususiyatlari va faoliyatni innovatsion boshqarish

Boshqarish bu-boshqalarni ishlashga undash, nazorat qilish, to‘g‘ri qaror qabul qilish, jarayonni tashkil etish va boshqarish demakdir.

Ta’lim sohasiga oid pedagogik boshqaruvni ko‘rib chiqadigan bo‘lsak ta’limning yaxlit maqsadini ko‘ra olamiz, ya’ni ta’lim–tarbiya samaradorligini oshirish va tizim faoliyatini ta’minlash, jamiyat tomonidan ta’lim tarbiyaga qo‘yilayotgan talablarni bajarishini ta’minlash uchun tizimning takomillashuvini oshirish yo‘llarini ishlab chiqishdan iborat. Pedagogik boshqaruvning predmeti: ta’lim–tarbiyani rejalashtirish, amalga oshirish kabi vazifalarni bajarib kelayotganlarning faoliyati. Pedagogik boshqaruv manbalari: ta’lim–tarbiya sohasiga oid bo‘lgan ilm–fanning yutuqlari –ta’lim falsafasi, ta’lim sotsiologiyasi, ta’lim psixologiyasi, ta’lim va tarbiya nazariyasi, ta’lim iqtisodi, ta’lim huquqi, ta’lim tibbiyoti kabilarning natijalari.

Boshqarishning asosan 3 ta turi mavjud bo'lib, ular **demokratik, avtoritar, liberal** tarzda namoyon bo'ladi. OTM rahbari mazkur boshqaruvning har uchala turlaridan vaziyatdan kelib chiqqan holda, maqsad va masalaning qo'yilishiga qarab foydalanadi. Lekin, ularning bittasi u yoki bu rahbarda ustunlik qilishi mumkin.

Avtoritar rahbar barcha ko'rsatmalarni ishchanlik ruhida, aniq, ravshan, keskin ohangda xodimlariga yetkazadi. Muloqot jarayonida ham xodimlarga do'q-po'pisa, keskin ta'qiqlash kabi qat'iy ohanglardan foydalanadi. Uning asosiy maqsadi qanday bo'lsada, jamoaga o'z hukmini qat'iy o'tkazishdan iboratdir.

Uning nutqi ham aniq va ravon, doimo jiddiy tusda bo'ladi. Biror ish yuzasidan xodimlarini maqtash yoki ularga jazo berish, tanqid qilishi sof sub'ektiv bo'lib, bu narsa rahbarning kayfiyatiga bog'liq. Jamoa a'zolarining tilak-istaklari, fikrlari, maslahatlari juda kam holatlardagina inobatga olinadi, ko'pincha, bunday istaklar yoki maslahatlar to'g'ridan to'g'ri do'q-po'pisa, kamsitish, ma'naviy jazolash yo'li bilan cheklanadi. Bunday rahbar kelajak rejalari, biror ishni qanday amalga oshirmoqchi ekanini jamoadan sir tutadi, uning fikricha, agar ularga aytsa, obro'yiga salbiy ta'sir etadi.

G. Gibsh va F. Forverglarniig tahlil qilishlaricha, avtoritar rahbar bosh bo'lgan ishlarning samaradorligi ancha yuqori bo'lib, ko'rsatkichlar ham yuqori bo'lar ekan. Lekin jamoadagi ruhiy-ma'naviy muhit og'ir, tang bo'lib, bu narsa odamlarning jamoadan, ishdan qoniqmasliklariga olib keladi, bunday rahbar yetakchi bo'lgan korxonalaridagi ishchilar o'z ish joylarini osonlik bilan almashtirishlari mumkin.

Demokratik rahbar, ushbu usulda jamoani qonun talablari, adolat mezonlari, jamoaning fikri, talab va ehtiyojlariga tayangan holda boshqaradi. U o'z qo'l ostidagilarga mustaqillik, erk berish tarafdori.

Ishda topshiriqlar berganda ishchilarning qobiliyatini hisobga oladi, shaxsiy moyilliklarni ham hisobga oladi. Buyruq yoki topshiriqlar taklif ma'nosida beriladi. Nutqi oddiy, doimo osoyishta, sokin, unda o'rtoqlarcha do'stona munosabat sezilib turadi. Biror kishini maqtash, lavozimini oshirish, kamchiligiga baho berish (ishdagi) doimo jamoa a'zolarining fikri bilan kelishgan holda amalga oshiriladi. Tanqid, ko'pincha, taklif, istak shaklida qilingan ishlarning mazmuniga baho berish holida «aybdor» ga yetkaziladi. Har bir yangi ish jamoa maslahatisiz boshlanmaydi. Bunday boshliqning fazoviy ijtimoiy holati «jamoada ichida».

Jamoada tanqid, o'z-o'zini tanqid shunday yo'lga qo'yilganki, uning oqibatida hech kim aziyat chekmaydi. Chunki ko'proq boshliq emas, jamoaning boshqa faollari—norasmiy liderlar tanqid qiladilar. Boshliq yo'l qo'ygan xato-kamchiliklarni jamoatchilik oldida bo'yniga olishdan qurqmaydi. Chunki undagi mas'uliyat hissi nafaqat yuqori boshqaruv tashkilotlari a'zolari bilan muloqot paytida, balki xodimlar bilan muloqot paytida ham sezilib turadi va qo'yilgan topshiriq yuzasidan mas'uliyatni boshqalarga ham bo'lib berishni yaxshi ko'radi.

Boshliqning xodimlaridan siri yo'q, shuning uchun ham majlislarda ko'proq u emas, balki barcha xodimlar gapiradilar, oxirgi qarorni chiqarish va so'zlarni yakunlash, umumlashtirish huquqidan u to'liq foydalanadi.

Gibsh va Forverglarning tahlillariga ko'ra, bunday boshliq rahbarlik qilgan jamoalarda ma'naviy-ruhiy muhit juda yaxshi, ishchilar jamoadan, ishdan qoniqish hosil qilganlar, ishdan ketish hollari kam-u, lekin ishlab chiqarish zo'rg'a norma holatida bo'lar ekan.

Liberal (loqayd) uslubda ishlaydigan rahbarning kayfiyatini, ishga munosabatini, ishdan mamnun yoki mamnun emasligini bilish qiyin. Unda ta'qiqlash, po'pisa bo'lmaydi, uning o'rniga, ko'pincha, ishning oxirgi oqibati bilan tanishish bilan cheklanadi, xolos. Jamoada hamkorlik yo'q, boshliq jamoaning muammolari, ishning baland-pasti bilan qiziqmaydiganday, guyoki boshqa «koinot» da yurganga o'xshaydi. Olimlar fikricha, bunday rahbar ishni olib borgan jamoalarda barcha ko'rsatkichlar doimo orqada, kadrlarda qo'nim ham bo'lmaydi. Liberal rahbar kelishivchanlik asosida ishni boshqaradi. Jamoada bo'layotgan ba'zi masalalarda o'z fikriga ega bo'lmay, qaror qabul qilishda va uni bekor qilishda o'z tamoyiliga ega emas.

Nazorat savollar:

1. Ta'lim menejerining innovatsion faoliyatiga aksiologik, akmeologik yondashuvini tushuntirib bering.
2. Ta'lim menejerining innovatsion faoliyatiga kreativ yondashuvini tushuntirib bering.
3. Ta'lim menejerining innovatsion faoliyatiga akmeologik yondashuvini tushuntirib bering.
4. Ta'lim menejerining innovatsion kreativ yondashuvini tushuntirib bering.
5. Ta'lim menejerining innovatsion faoliyatiga deontologik yondashuvini tushuntirib bering.
6. Ta'lim menejerining innovatsion faoliyatiga reflektiv yondashuvini tushuntirib bering.
7. Rahbarlik faoliyatidagi boshqaruv stillarini sanab bering.

8. Avtoritar, demokratik va liberal stillarni farqlarini tushuntirib bering.

3-MAVZU: TA'LIM MENEJERINING INNOVATSION FAOLIYATIDA KASBIY PROFESSIONALLIK (2 soat)

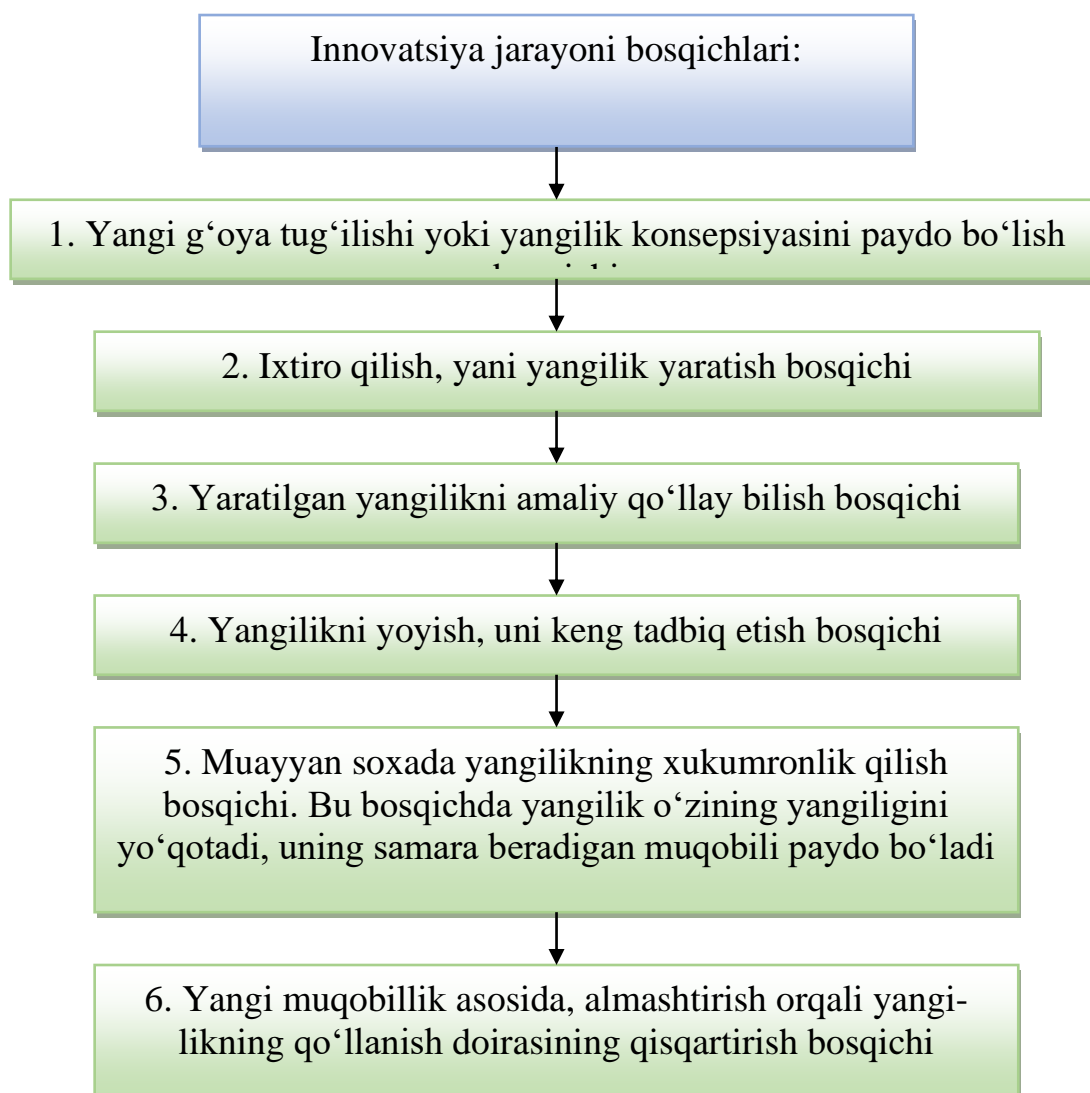
Reja:

3.1. Innovatsion rivojlanish va novatorlik g'oyalarini qo'llab-quvvatlash mazmuni, shakl va usullari.

3.2. Innovatsion faoliyatda pedagogik mahoratning roli.

Tayanch tushunchalar: *innovatsion shakllar, innovatsion rivojlanish, pedagogik mahorat.*

3.1. Innovatsion rivojlanish va novatorlik g'oyalarini qo'llab-quvvatlash mazmuni, shakl va usullari.



So‘nggi paytlarda fundamental va amaliy tadqiqotlar bilan shug‘ullanayotgan tadqiqotchilar, mutaxassislar hamda olimlarning ilmiy tadqiqotlarida “innovatsiya”, “innovatika”, “innovatsion faoliyat”, “innovatsion muhit”, “innovatsion jarayonlar”, “innovatsion salohiyat”, “milliy innovatsiya tizimi”, “innovatsion mahsulot”, “innovatsion ishlab chiqarish”, “innovatsion hudud” kabi atamalarga ko‘proq urg‘u berila boshlandi.

“Innovatsion jarayonlar” iborasi ilmiy tadqiqotlarimizda o‘rganish ob‘ektidan biri bo‘lganligi bois maqolada mazkur iboraga alohida to‘xtalib o‘tamiz. Innovatsion jarayonlarni boshqarishga oid ilmiy adabiyotlarda “innovatsion jarayon” atamasiga – g‘oyalarni aniq bir mahsulot ko‘rinishiga kelishini belgilovchi, yangi texnika va texnologiyalar hamda xizmatlardan foydalanishni ommalashtiradigan, ilmiy bilimlarni innovatsiyaga aylanishini ta‘minlaydigan jarayon deb ta‘rif berilgan.

Demak, innovatsion jarayonlarning boshqarish strategiyasini umumiy tarzda mamlakatning iqtisodiy mavqeini mustahkamlash, raqobatbardosh mahsulotlar ishlab chiqarish, iste‘molchilarning talablarini qondirish va yuqori texnologik ishlab chiqarishni ta‘minlashga yo‘naltirilgan maqsadlarga erishishning boshqaruv rejasi, deb aytishimiz mumkin. Xususan, innovatsion ishlab chiqarishni rivojlantirish borasida aniq strategiyani tanlash – innovatsion rivojlanishning mumkin bo‘lgan turli yo‘llari va usullari ichidan eng maqbulini tanlab olishdir.

Shu bilan birga strategiyani tanlash o‘z navbatida, innovatsion faoliyatni jadallashtirish, sanoat korxonalarini raqobatga bardoshlilik harakatlarini yagona tizimga keltirishdan iborat.

Menejerning ta‘lim muassasasi faoliyatidagi roli va fazilatlarini quyidagicha belgilash mumkin:

- O‘z fikriga, o‘rniga va mavqeiga ega bo‘lgan O‘zbekiston fuqarosi
- Davlat hokimiyatining rasmiy vakili
- O‘qituvchi, talabalar, xodimlar jamoasi tarbiyachisi
- Ta‘lim muassasasining bilimdon (kompetentnost) rahbari
- Ta‘lim-tarbiya jarayonining tashkilotchisi
- Kasb egasi, yetuk mutaxassis
- Imonli, madaniyatli, mulohazali, tanqidiy fikrlovchi, qiziquvchan, oliy himmatli,
- xushmuomala, shirin so‘z, siyosiy savodxon, ijodkor, ilimli, tadbirkor, adolatli, notiq
- kuzatuvchan, ta‘sirchan, serg‘ayrat, mas‘uliyatli, fidoyi, kamtar
- obro‘li, nufuzli va ishonchli;
- ishbilarmon, uddaburon vayoqimli, kasbiy nazokatli;
- mehrlil va o‘z ishining fidoyisi;

- qat'iyatli, avval har tomonlama puxta o'ylab so'z beruvchi va so'zining ustidan chiquvchi;
- vijdonli, andishali, insofli va o'ziga ishonch uyg'ota oladigan;
- o'ziga yarasha kelishgan, orasta, xushbichim va bashang kiyinishga berilmaganrejali shaxs.

Menejerning jamoaga nisbatan boshqaruvi ikki tomonlama amalga oshiriladi: .

- **Tashkiliy tomoni** – pedagogik jarayonni bilish, uni tashkil eta olish, harakatga keltira olish, pedagogik jarayonni amalga oshirishda o'qituvchilar va talabalar faoliyatini tashkil etish va boshqara olishdir.
- **Uslubiy tomoni** – rahbarlik faoliyatini yuritish uchun zarur bo'lgan nazariy, amaliy, kasbiy va pedagogik-psixologik bilimlarga ega bo'lish hamda o'quv-tarbiya jarayonini uslubiy jihatdan to'g'ri tashkil etishdek ilmiy malakaga ham ega bo'lishdan iborat.

Ta'lim menejeri ish tashkilotchisi emas, barchani ishga jalb etib, tashkillashtiruvchidir, ya'ni tashkilotchilarning tashkilotchisi.

Menejerlik bu –yo'naltirish, rahbarlik qilish, kuzatish, vazifa qo'yish, nazorat qilish, yordam berish, qo'llab-quvvatlash, rag'batlantirish, ommalashtirish, ko'rsatma berish, talab qilish, baho berish, tartibga solish, o'rgatish, maslahat berish demakdir.

Personalni boshqarishda “X”, “Y”, “Z” nazariyalari:

“X”, “Y”, “Z” nazariyalari – insonning mehnatga bo'lgan munosabatlarini aniqlashga qaratilgan.

“X” nazariyasini birinchilardan bo'lib F.Teylor (Amerika injeneri, teylorizm asoschisi) ishlab chiqqan bo'lib, keyinchalik D. Mak Gregor tomonidan rivojlantirilib to'ldirilgan, shundan so'ng “Y” nazariyasini ham qo'shgan.

“Z” nazariyasi esa, sal keyinroq 80-yillarda V. Ouchi (insonxulq-atvori va motivatsiyasining modeli) tomonidan taklif qilingan.

“X”, “Y”, “Z” – ehtiyojlarning turli darajalariga mo'ljallangan bo'lib, bir-biridan tubdan farq qiladigan motivatsiya modellaridir.

Personalni boshqarishda “X”, “Y”, “Z” nazariyalari:

“X” nazariyasining bosh omili: majburlash va unga yordamchi faktor sifatida moddiy rag'batlantirish. Inson motivatsiyasida biologik ehtiyojlar ustunlik qiladi.

“Y” nazariyasining mehnatga qiziqtiruvchi omillari: o'zini namoyon qilish, ruhiy va moddiy rahbatlantirish, majburlash. Inson motivatsiyasida ijtimoiy ehtiyojlar va yaxshi ishlash hohishi ustunlik qiladi

“Z” nazariyasining mehnatga qiziqtiruvchi omillari: moddiy rag'batlantirish, ruhiy rag'batlantirish, o'zini namoyon qilish va majburlash. “Z” nazariyasi, guruhda ishlashni hohlovchi, stabil va perspektiv maqsadlarga ega yaxshi ishchini tavsiflaydi. Inson motivatsiyasida ijtimoiy va biologik ehtiyojlar birikadi. Personal boshqaruvining samarasi – xizmatchilarning yuksak kasbiy

mahoratlarini namoyon etishlariga qulay shart-sharoitlarni, ularga topshirilgan ish uchun mas'uliyatni tarbiyalash imkoniyatlarini yaratilishida namoyon bo'ladi.

3.2. Innovatsion faoliyatda pedagogik mahoratning roli.

Pedagogik mahorat tizimi quyidagi o'zaro bir-biri bilan bog'liq bo'lgan asosiy komponentlardan iborat:

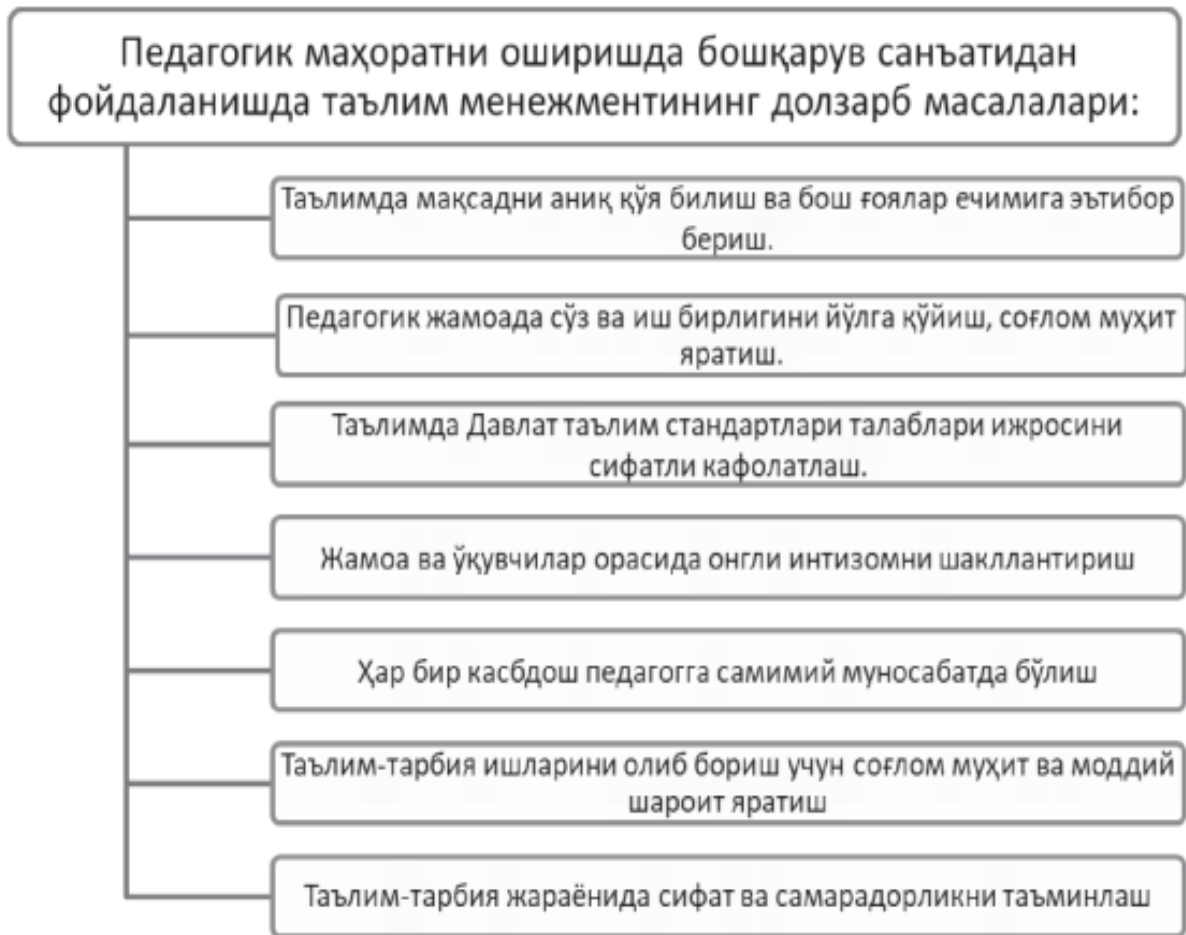
- 1) pedagogik insonparvarlik yo'nalishi;
- 2) kasbga oid bilimlarni boshqa fanlar bilan aloqadorlikda mukammal bilish;
- 3) pedagogik qobiliyatga ega bo'lish;
- 4) pedagogik texnika sirlarini puxta egallash.

Ta'lim menejerining pedagogik faoliyati samarali bo'lishi uchun zarur bo'lgan qobiliyatlar tizimini: bilim, bolani tushuna olish, kuzatuvchanlik, nutq malakasi, tashkilotchilik, kelajakni ko'ra bilish, diqqatni taqsimlay olish, vaziyatni to'g'ri baholash, yuzaga kelish ehtimoli bo'lgan har xil ziddiyatlarni o'z vaqtida bartaraf etish, o'kuvchilarni bilim olishga qiziqtirish kabilar tashkil etadi.

Ta'lim menejeri mahoratining eng nozik tomoni –

- Ta'lim muassasasining o'qituvchi va xodimlari bilan ishlash;
- Ularning faoliyatini tashkil etish;
- Pedagogik jamoani birlashtirish;
- Ularning hurmatini qozonish; sevimli rahbariga aylanish xisoblanadi va buning uchun yoqimtoy bo'lish, o'z vaqtida hazil-mutoyiba qila bilish, ish yuzasidan kerakli maslahat bera olish, mimika, pantomimikadan xabardor bo'lish.

Bunday menejer bo'lish uchun uni ishbilarmon, uddaburon, mahoratli bo'lishi yetarli emas. Buning uchun u ijtimoiy psixologik, muloqot qilish san'ati va mahorati to'g'risidagi bilim, ko'nikma, malakalarga hamda kommunikativ, konstruktiv va tashkilotchilikqobiliyatlariga ega bo'lishlari kerak.



Nazorat savollar:

1. Ta'lim menejeri faoliyatini tashkil etishning innovatsion shakllarini sanab bering.
2. Videoaloqa konferensiyani tashkil etish usullarini sanab bering.
3. Innovatsion rivojlanish dasturi nima?
4. Innovatsion faoliyatda pedagogik mahoratning rolini tushuntirib bering.

IV. AMALIY MASHG‘ULOT MATERIALLARI

IV. AMALIY MASHG‘ULOT MATERIALLARI

1-MAVZU: TA’LIM MENEJERINING INNOVATSION FAOLIYATIDA MUOMALA VA O‘ZARO MUNOSABAT MADANIYATI – KASBIY DEONTOLOGIYA.

(2 soat)

Ishning maqsadi: Innovatsion faoliyat diagnostikasi va kvalimetriyasi tushunchalarini o‘rganish, boshqaruv madaniyati va rahbar ma’naviyati haqida o‘z fikrlarini tahlil etish.

Vazifalar:

1-topshiriq.

Mavzuning tayanch iboralariga (innovatsiya, innovatsion faoliyat, innovatsion kompetentlik) sinkveyn yozing.

2 – topshiriq.

Tushunchalar tahlili jadvalini to‘ldiring.

Tushunchalar	Mazkur tushunchalarning mazmunini qanday izohlaysiz...	Mazkur tushunchalarni ta’lim sifati menejmentidagi o‘rni nimada...	Qo‘shimcha ma’lumot
Innovatsiya			
Novatsiya			
Innovatsion faoliyat			
Innovatsion kompetentlik			
Kasbiy deontologiya			

3 – topshiriq.

O‘z sohasingizga oid ta’limdagi zamonaviy innovatsiyalarini aniqlang, ularning xususiyatlaridan kelib chiqib, klaster yarating.

2-MAVZU: TA’LIM MENEJERI FAOLIYATIDA UCHRAYDIGAN TO‘SIQLAR VA ULARNI YECHISH YO‘LLARI (2 soat)

Ishning maqsadi: ta’lim menejeri faoliyatini interaktiv vositalarni qo‘llagan holda noan’anaviy tarzda innovatsion tashkil etish vositalari bilan o‘rganish.

Ta’lim menejerining boshqaruv vazifasi juda xilma-xil va ko‘p qirrali bo‘lsada, u direktorning ishini hamisha natijali va samarali bo‘lishini talab etadi. Direktor o‘zining rahbarlik faoliyatida ko‘zlangan natijaga erishishi mumkin. Natijaga uzoq tayyorgarlik ko‘rib yoki kechikib, shoshilib erishgan bo‘lsa, u holda, bunday natijani hamma vaqt ham samarali natija deb bo‘lmaydi. Rahbar o‘z faoliyatida faqat qanday bo‘lmasin natijaga erishishni emas, balki erishiladigan natija har tomonlama samarali bo‘lishiga intilishi kerak. Buning uchun u ishiga halaqit beruvchi to‘siqlarni va ularni yengish yo‘llarini, shuningdek, bu to‘siqlarning bo‘lmasligi ko‘p hollarda direktorning o‘ziga bog‘liq ekanligini yaxshi bilishi zarur. Masalan: ta’lim menejerining **ishiga halaqit beruvchi to‘siqlardan biri - bugungi ishni ertaga qoldirishdir.**

Bu eng ko‘p tarqalgan to‘siqlardan biri hisoblanadi. Direktorning ish stoli ustida to‘planib qolgan rasmiy va norasmiy hujjatlar, turli xil mazmundagi qog‘ozlar – buning birinchi belgisidir. Buning asosiy sababi–direktor xarakterining bo‘shligidir. Bunday qiyinchilikni yengish uchun direktor o‘z kamchiligini ro‘yi-rost bo‘yniga olishi kerak. Har bir muammoni keyinga qoldirmay, o‘sha zahoti zudlik bilan (imkoni boricha) hal etishi zarur. Bunda eng asosiy qiyinchilik – masalani hal etishdagi qo‘rquvni va erinchoqlikni yenga olishdir. Agar hal etilishi zarur bo‘lgan masala noaniq yoki uning natijasini oldindan aniqlash qiyin bo‘lsa, o‘z-o‘zidan bu masala rahbarlikka to‘siq bo‘lib qoladi. Bunday to‘siqning oldini olish uchun rahbar o‘ziga har bir masalani hal etishda qat’iy va aniq muddatni belgilab olishi zarur. Agar masalani yechilishi biron kimsa orqali belgilangan bo‘lsa, juda yaxshi, aks holda, o‘zi belgilagani ma’qul.

Menejer faoliyatida bu kabi to‘siqlar ko‘plab uchraydi. Asosiysi, ***direktor bunday to‘siqlarni o‘z vaqtida bilishi va yenga olishga intilishi kerak.***

Ta’lim menejeri ishiga halaqit beruvchi to‘siqlar:

- Bugungi ishni ertaga qo‘yish
- Ishni keyinga surish yoki boshqa kunga qoldirish
- Ishni yarim-yorti bajarish yoki boshlangan ishni oxiriga yetkazmaslik
- Hamma ishni birdan, baravariga bajarishga intilish
- Barcha ishni yakka o‘zi bajarishga intilish
- “Boshqalarga qaraganda men o‘zim yaxshi bilaman” degan hissiyotning mavjudligi

- Xizmat vazifalarini chegaralashni bilmaslik
- Aybdorni qidirish va aybni birovga to‘nkash
- Vaqtni to‘g‘ri taqsimlay olmaslik va unumli foydalana bilmaslik (kundalik ishga berilib ketish)
- Sustkashlik
- Tanlanma nazoratning yo‘qligi
- Rahbarlik qobiliyatining yetishmasligi yoki yo‘qligi

3-MAVZU: TA’LIM MENEJERINING JAMOA VA “MUAMMOLI XODIMLAR” BILAN ISHLASHDAGI KASBIY VA MALAKAVIY PROFESSIONALLIGI. (2 soat)

Ishning maqsadi: ta’lim menejeri faoliyatini tashkil etishda kasbiy professionallikni “muammoli”lar bilan ishlashda namoyon etishi va shunga kerakli tavsiyalarni berish

Menejer faoliyatining eng nozik tomoni – bu o‘quv yurtining o‘qituvchi va xodimlari bilan ishlash, ular faoliyatini tashkil etish, pedagogik jamoani birlashtirish, ularning hurmatini qozonish, sevimli rahbariga aylanish hisoblanadi va buning uchun yoqimtoy bo‘lish, o‘z vaqtida hazil-mutoyiba qila bilish, ish yuzasidan kerakli maslahat bera olish, mimika, pantomimikadan xabardor bo‘lishi kerak.

Bunday rahbar bo‘lish uchun rahbarning ishbilarmon, uddaburron, mahoratli bo‘lishi yetarli emas.

Buning uchun u: **ijtimoiy psixologiya, muloqot qilish san’ati va mahorati** to‘g‘risidagi bilim, ko‘nikma, malakalarga hamda: **kommunikativ, konstruktiv va tashkilotchilik qobiliyatlariga** ega bo‘lishlari kerak.

Bu borada boshqaruv pedagogikasi yoki tadqiqotchi olimlarning ilmiy-amaliy ishlarida aniq ko‘rsatma, tavsiyalar berilmagan, lekin hayotiy tajribalar asosida bu masalaga hamda pedagogik jamoa hurmatini qozonish, “muammoli xodimlar” bilan ishlash kabi masalalarga ba’zi bir yondashuv va fikrlar bildirish mumkin. Masalan, rahbarning **tashkiliy madaniyati qanday bo‘lishi kerak?**

- ✓ Ish joyida faqat belgilangan kiyimda ko‘rinish.
- ✓ O‘quvchi-talabalar bilan muloqot qilganda masofa ushlash.
- ✓ Umumiy majlislarda xodimlarni, o‘rinbosarlarni tanqid ostiga olmaslik, buni faqat rahbar xonasida qilish.
- ✓ Hamkasblar bilan faqat qo‘l berib ko‘rishish.
- ✓ Qanday vaziyat bo‘lmasin (favqulodda holatdan tashqari), dars boshlanishini (yig‘ilish o‘tkazishlarni ham) kechiktirmaslik.
- ✓ Qanday marosimlar bo‘lmasin, mashg‘ulotlarni qoldirmaslik.
- ✓ Oldindan ko‘pchilik bilan muhokama qilmay turib, biron bir muhim qarorni qabul qilmaslik.
- ✓ O‘qituvchilar, xodimlarning tug‘ilgan kuni va o‘qituvchilar jamoasidagi bayramlarni o‘tkazish, ammo bularni suiiste’mol qilmaslik.

- ✓ Barchaga «Siz» deb muomala qilish.
- ✓ Ish kuni tugashi bilan uyga ketmaslik.
- ✓ Har kuni ish boshlangunga qadar va kechqurun ish vaqti tugagandan so‘ng (kun davomida ham) bino va hovlilarni aylanib chiqish
- ✓ Direktor sifatida ta’lim muassasasi faoliyatini jiddiy nazorat qilish.
- ✓ Ota-onalarning bolalarni o‘qitish va tarbiyalashda bilim va malakalarini past deb bilish va ularga yordam berish.
- ✓ Tadbirlarni o‘z vaqtida boshlash.
- ✓ Ta’lim muassasasida har kuni ertalab o‘tkaziladigan lineyka (saflanish) larni vaqt bo‘yicha cho‘zib yubormaslik.

Guruhlarda tarqatma materiallar bilan ishlash.

Муаммоли.....лар билан ишлаш

Тўсиқ тури	Келиб чиқиш сабаблари	Сизнинг ҳаракатларингиз	Учрайдиган қийинчиликлар	Кимлар ҳамкорлигида

Ходимларни бошқариш услублари					
Авторитар		Демократик		Либерал	
<i>Афзаллиги</i>	<i>Камчилиги</i>	<i>Афзаллиги</i>	<i>Камчилиги</i>	<i>Афзаллиги</i>	<i>Камчилиги</i>
Хулоса:					

Vazifalar:

1-topshiriq.

Mavzuning tayanch iboralariga sinkveyn yozing.

2 – topshiriq.

Assement.

<p style="text-align: center;">Test:</p> <p>1. Innovatsiya bu...</p> <p>A. Takomillashtirish</p> <p>B. Yangilik kiritish</p> <p>S. Modellashtirish</p> <p>D. Yangilash</p>	<p style="text-align: center;">Muammoli topshiriq:</p> <p>Innovatsion g'oya asosida innovatsion loyihasini tanlovga taqdim ettingiz. Lekin loyihangiz o'tmadi. Nima qilasiz?</p>
<p style="text-align: center;">Tushuncha tahlili:</p> <p>Ta'lim menejeri faoliyatini interaktiv vositalarni qo'llagan holda noan'anaviy tarzda innovatsion tashkil etish vositalarini sanab bering</p>	<p style="text-align: center;">Amaliy ko'nikma:</p> <p>Innovatsion ta'lim usullariga 5 ta misol keltiring:</p>

Vazifalar:

1 – topshiriq.

O‘z innovatsion faoliyatini SWOT-tahlilini qilib bering.

2 – topshiriq.

Menejerning innovatsion faoliyatini SWOT-tahlilini qilib bering.

«SWOT-tahlil» metodi.

Metodning maqsadi: mavjud nazariy bilimlar va amaliy tajribalarni tahlil qilish, taqqoslash orqali muammoni hal etish yo‘llarni topishga, bilimlarni mustahkamlash, takrorlash, baholashga, mustaqil, tanqidiy fikrlashni, nostandart tafakkurni shakllantirishga xizmat qiladi.

S – (strength) – kuchli tomonlari

W – (weakness) – zaif, kuchsiz tomonlari

O – (opportunitu) – imkoniyatlari

T – (tnreat) – to‘siqlar

4 – topshiriq.

SCAMPER usuli asosida innovatsiyani yarating (darslik yaratish misolida).

SCAMPER	<p>Substitute (Almashtirish)- nima bilan almashtirish mumkin?</p> <p>Combine (Birlashtirish)- nima bilan birlashtirish mumkin?</p> <p>Adapt (Moslashtirish)- nima baln molashtirish mumkin?</p> <p>Modify/Magnify (Modifikatsiya boshqa turi (holati))- Qanday yaxshilashim mumkin? (katta, uzoqroq, balandroq, ortiqcha ishlangan, qo‘shimcha funksiyalarni bajarish)</p> <p>Put To Other Uses (boshqa sohalarda qo‘llash)- Nima o‘zgarishi mumkin? (uning miqyosidagi o‘shish yoki kamayishi, shakli o‘zgarishi, belgilar (masalan, rang) va boshqalar)</p> <p>Eleminate (Qisqartirish)- yana qanday holda qo‘llash mumkin?</p> <p>Rearrange/Reverse (Tartibini o‘zgartirish) - Nimani qayta tiklash mumkin? (Buyurtmani o‘zgartirish, komponentlarni</p>
---------	---

	almashtirish, tezlik va boshqalar)
--	------------------------------------

V. GLOSSARIY

V. GLOSSARIY

Termin	O‘zbek tilidagi sharhi	Ingliz tilidagi sharhi
<p>“Assesment” texnologiyasi “Assessment technology”</p>	<p>Talabalarning bilim, ko‘nikma va malakalari darajasini har tomonlama, xolis baholash imkoniyatini ta‘minlovchi topshiriqlar to‘plami</p>	<p>A set of assignments intended for comprehensive assessment of skill and competence level of students</p>
<p>Dasturiy ta‘lim Program education</p>	<p>1) o‘qitishning talaba, talabalar ehtiyoji, qiziqishi, bilimi, dunyoqarashi, ular tomonidan o‘quv materiallarini o‘zlashtirishda duch kelish ehtimoli bo‘lgan muammolar, o‘quv fanining imkoniyatlarini inobatga olgan holda tashkil etiladigan ta‘lim; 2) pedagogik texnologiyalaridan biri</p>	<p>1) education organized considering interests and needs, outlook of students, problems that appear in assimilation of study materials by students, and opportunities of the academic subject; 2) one of the pedagogical technologies</p>
<p>Didaktik o‘yinlar Didactic games</p>	<p>O‘rganilayotgan ob‘ekt, hodisa, jarayonlarni modellashtirish asosida talabalarning bilishga bo‘lgan qiziqishlari, faolliklarini oshiradigan o‘quv faoliyati turi</p>	<p>A type of a study activity that increases activeness, interest of students in getting knowledge based on the modeling of processes, events, objects that are being studied</p>
<p>Ijodiy loyihalar Creative projects</p>	<p>Indiviual yoki hamkorlik asosida ijodiy xarakterga ega yangi ta‘lim mahsulotlari (ijodiy hisobot, ko‘rgazma, dizayn, videofilm, nashr ishlari – kitob, almanax, buklet, albom, bosma va elektron jurnal, kompyuter dasturlari kabilar)ni yaratishga yo‘naltirilgan loyihalar</p>	<p>The projects intended to creat new educational products (activity report, exhibition, design, videofilm, publishing works: books, literary miscellany, pamphlets, albums, printed and electronic journals, computer programmes) that have creative</p>

		characteristics based on cooperation and individual activity
Imitatsion o‘yinlar Imitation games	Ishlab chiqarish korxonalari, ish o‘rinlari, firmalar, tashkilotlarda xodimlar tomonidan amalga oshiriladigan faoliyatni imitatsiyalash (taqlid qilish, ko‘chirish) asosida talabalarni muayyan amaliy yoki kasbiy faoliyatga samarali tayyorlashga yo‘naltirilgan o‘yinlar	Activities aimed at effectively preparing students for certain activities based on imitation of activity carried out by employees of organizations, companies, factories
Individual ta’lim Individual education	Ta’lim jarayonida o‘qituvchining faqatgina bir nafar talaba bilan yoki talabaning ta’lim vositalari (adabiyotlar, kompyuter, televidenie, radio va b. axborot texnologiyalar) bilano‘zaro hamkorligi asosida o‘quv materiallarining o‘zlashtirilishini ta’minlashga yo‘naltirilgan ta’lim	Education aimed at developing of mastering skills of a student in cooperation with a single student or educational means (literature, computer, television, radio, etc.) during educational process
Innovatsion ta’lim Innovative education	Talabada yangi g‘oya, me‘yor, qoidalarni yaratish, o‘zga shaxslar tomonidan yaratilgan ilg‘or g‘oyalar, me‘yor, qoidalarni tabiiy qabul qilishga oid sifatlar, malakalarni shakllantirish imkoniyatini yaratadigan ta’lim	Education that allows to develop skills and qualities of a student
Innovatsion faoliyat	Yangi ijtimoiy talablarning an’anaviy me‘yorlarga mos kelmasligi yoki yangi	An activity carried out for solving a set of problems that occur as a result of

Innovative activity	shakllanayotgan g'oyalarning mavjud g'oyalarni inkor etishi natijasida vujudga keladigan majmual muammolarni yechishga qaratilgan faoliyat	rejecting new developing ideas or inappropriateness of new social requirements to traditional standards
Innovatsiya Innovation	Muayyan tizimning ichki tuzilishini o'zgartirishga qaratilgan faoliyat	An activity aimed at changing the internal structure of a certain system
Interfaol ta'lim Interactive aducation	Talabalarning bilim, ko'nikma, malaka va muayyan axloqiy sifatlarni o'zlashtirish yo'lidagi o'zaro harakatini tashkil etishga asoslanuvchi ta'lim	The education based on organization of interaction in mastering by students certain moral qualities, skills and knodlegde
Ishbilarmonlik o'yinlari Business games	Ma'lum faoliyat, jarayon yoki munosabatlar mazmunini yoritish, ularni samarali, to'g'ri, oqilona uyushtirishga doir ko'nikma, malaka va sifatlarni o'zlashtirish maqsadida tashkil etiladigan o'yinlar	Activities organized in order to master skills in running a certain activity, process or relationships and their effective and proper organization
“Keys-stadi” texnologiyasi “Case study” technology	Muammoli vaziyat; talabalarda aniq, real yoki sun'iy yaratilgan muammoli vaziyatni tahlil qilish orqali eng maqbul variantlarini topish ko'nikmalarini shakllantirishga xizmat qiladigan texnologiya	A technology that forms skills in earching for proper variants by analizing created or authentic dilemma (problematic situation) or problems
Loyihalash Projecting	Boshlang'ich ma'lumotlar, aniq belgilangan vaqt, maxsus tanlangan shakl, metod va vositalarga tayanib, kutiladigan natijani taxmin qilish, bashoratlash, rejalashtirish orqali avvaldan	An action aimed at developing the essence of an activity or process, acivity model by assuming, predicting, planning an expected result based on the initial

	faoliyat modelini tuzish, faoliyat yoki jarayon mazmunini ishlab chiqishga qaratilgan amaliy harakat	information, specifically chosen form, method and means
Loyiha Project	Aniq reja, maqsad asosida uning natijalanishini kafolatlagan holda pedagogik faoliyat mazmunini ishlab chiqishga qaratilgan harakat mahsuli	A result of an action aimed at developing the essence of pedagogical activity based on a certain plan, aim and by guaranteeing its effectiveness
Loyiha metodi A method of project	O'quv jarayonini individuallashtirish, talabaning o'zini mustaqil namoyon qilishini rejalashtirish, o'z faoliyatini oqilona tashkillashtirish va nazorat qilish imkoniyatini beradigan ta'lim metodlari majmui	A set of educational methods that allow individualization of educational process, independent planning of students' performance, control and proper organization of an activity
Loyiha ta'limi A study of project	Ta'limiy xarakterdagi aniq reja, maqsad asosida uning natijalanishini kafolatlagan holda pedagogik faoliyat mazmunini ishlab chiqishga yo'naltirilgan ta'lim	Education aimed at developing the essence of pedagogical activity by guaranteeing the effectiveness of a plan and aim that have educational characteristics
Mahorat darslari Master classes	Ochiq tashkil etilib, ilg'or pedagogik tajribalarni targ'ib etishga yo'naltirilgan samarali o'qitish shakli	An effective form of teaching organized to spread progressive pedagogical experiences
Moderator Moderator	Masofaviy ta'lim negizida tashkil etilayotgan seminar, trening, davra suhbat va forumlarga boshchilik qiluvchi (boshqaruvchi) pedagog	A pedagog leading seminars, trainings, debates and forums organized in the frames of distance learning
Modellashtirish	Hodisa, jarayon yoki tizimning umumiy	Developing a model that discloses principal essence

Modeling	mohiyatini to‘la yorituvchi modelni yaratish	of an event, process and system
Model Model	Real, haqiqatda mavjud bo‘lgan ob‘ektning soddalashtirilgan, kichraytirilgan (kattalashtirilgan) yoki unga o‘xshagan nusxasi	A simplified or lessened copy of a real and authentic object
Modernizatsiya Modernization	Ob‘ektning yangi talablar va me‘yorlar, texnik ko‘rsatmalar, sifat ko‘rsatkichlariga mos ravishda yangilanishi	Renewal of the object according to the new requirements, quality indicators and technical regulations
Modul Module	1) tizim ichidagi o‘zaro chambarchas bog‘liq elementlardan iborat tugun; 2) muayyan texnologiyani tashkil qiluvchi tarkibiy bo‘laklarni ifodalovchi atama; 3) o‘quv materialining mantiqan tugallangan birligi	1) units that consists of interrelated elements in the system; 2) notion meaning parts that create a certain technology; 3) logically completed units of study materials
Muammoli vaziyat Dilemma	Talabalarining ma‘lum topshiriqlarni bajarish (masalani yechish, savolga javob topish) jarayonida yuzaga kelgan ziddiyatni anglashi bilan bog‘liq ruhiy holati bo‘lib, u hal etilayotgan masala bilan bog‘liq yangi bilimlarni izlashni taqozo etadi	It is a psychological state of a student that is related with tension that occurs during a process of accomplishing the assignments, and it requires to master skills, knowledge for successful and effective accomplishment
Muammoli ma‘ruza A problem lecture	O‘qituvchi tomonidan talabani muammoli vaziyat, muammoli masalani hal etishga yo‘naltirish orqali unda bilish faolliyatini oshirishga yo‘naltirilgan ma‘ruza	A lecture aimed at increasing students’ study activity in solving an issue or dilemma

Muammoli ta'lim Problem education	Talabalarda ijodiy izlanish, kichik tadqiqotlarni amalga oshirish, muayyan farazlarni ilgari surish, natijalarni asoslash, ma'lum xulosalarga kelish kabi ko'nikma va malakalarni shakllantirishga yo'naltirilgan ta'lim	Education aimed at developing students' competence and skills in carrying out creative researches, promoting certain theories, reasoning the results, coming to some conclusions
Muammoli ta'lim texnologiyalari Problem education technologies	talabalarda ijodiy izlanish, kichik tadqiqotlarni amalga oshirish, muayyan farazlarni ilgari surish, natijalarni asoslash, ma'lum xulosalarga kelish kabi ko'nikma va malakalarni shakllantirishga xizmat qiladigan ta'lim texnologiyalari	The technologies that develop students' competence and skills in carrying out creative researches, promoting certain theories, reasoning the results, coming to some conclusions
Muammo Problem	Hal qilinishi muhim nazariy va amaliy ahamiyatga ega bo'lgan masala	an issue that has practical and theoretical significance and needs to be dealt with or solved
Novatsiya Novation	Tizimdagi ayrim elementlarnigina o'zgartirishga xizmat qiluvchi faoliyat	An activity that serves to change certain elements in the system
Pedagogik muammo Pedagogical problem	Hal qilinishi zarur, biroq, hali yechish usuli noma'lum bo'lgan pedagogik xarakterdagi masala	A pedagogical issue that must be solved but has uncertain ways of solution
"Portfolio" Portfolio	Avtobiografik xarakterga ega hujjatlar to'plami	A set of autobiographical documents
Rivojlanish Development	Shaxsning fiziologik hamda intellektual o'sishida namoyon bo'ladigan miqdor	A complicated process of qualitative and quantitative changes in

	va sifat o'zgarishlar mohiyatini ifoda etuvchi murakkab jarayon	individual's physiological and intellectual development
Rivojlantiruvchi ta'lim Developing education	Talabalarning ichki imkoniyatlari rivojlantirish va ularni to'la ro'yobga chiqarishga yo'naltirilgan ta'lim	Education aimed at revealing and developing students' inner capacities
Rolli o'yinlar Role-playing games	Ma'lum bir shaxsning vazifa va majburiyatlarini bajarishdagi ruhiy holati, xatti-harakatlar mohiyatini ochib berishga yo'naltirilgan o'yinlar	Activities that allow to explore the psychological state and actions of an individual when accomplishing the assignments and obligations
Syujetli o'yinlar Plot games	Pedagogik voqelik, hodisalar bayonining muayyan izchilligi va unda ishtirok etayotgan shaxslar faoliyatining o'zaro bog'liqligiga asoslangan o'yinlar	Activities that are organized based on the interrelation of activities of individuals who participate in pedagogical situations
Tadqiqot loyihalari Projects of research works	Ilmiy izlanish xarakteriga ega loyihalar	Projects that have scientific study characteristics
Ta'lim jarayonini loyihalashtirish Projecting the educational process	O'qituvchi tomonidan talabaning muammoni izlash, uni hal etish bo'yicha faoliyatni rejalashtirish va tashkillashtirishdan to ommaviy baholashgacha bo'lgan mustaqil harakat qilishini ta'minlovchi maxsus tashkil etilgan maqsadli o'quv faoliyati	A targeted educational activity organized in order to develop students' skills in carrying out independent actions to plan and organize activities and its assessment
Ta'lim innovatsiyalari Educational	Ta'lim sohasi yoki o'quv jarayonida mavjud muammoni yangicha yondashuv asosida yechish	Forms, methods and technologies that are used for innovative solutions to existing problems in

innovations	maqsadida qo'llanilib, avvalgidan ancha samarali natijani kafolatlay oladigan shakl, metod va texnologiyalar	learning process or educational sphere and that guarantee effective results
Ta'lim tizimini modernizatsiyalash Modernization of educational system	Jamiyatning ijtimoiy, iqtisodiy va madaniy ehtiyojlarini, jamiyat va davlatning malakali kadrlarga, shaxsning esa sifatli ta'lim olish bo'lgan talabini qondirish yo'lida uzluksiz ta'lim tizimini barqaror rivojlanishini ta'minlash maqsadida mavjud mexanizmning qayta ishlab chiqilishi yoki takomillashtirilishi	Improving or developing an existing mechanism in order to provide sustainable development of continuous educational system that meets students' needs and interests as well as society's social, economic and cultural and country's skilled personal needs
Texnologik model (pasport) Technological model (passport)	Ta'lim yoki ma'naviy-ma'rifiy tadbirning asosiy ko'rsatkichlari va ularning texnologik tavsifini yorituvchi hujjat	A document that reveals main indicators of education or spiritual and educational events and their technological characteristics
Tyutor Tutor	O'quv kurslari uchun interfaol metodlarni tanlovchi, ma'ruza o'qituvchisi bilan talaba o'rtasida ta'limiy aloqani o'rnatuvchi ustoz, murabbiy	A teacher, coach who uses interactive methods for courses and establishes learning communication between a student and lecturer
Fasilitator Facilitator	Masofaviy ta'lim xizmatidan foydalanayotgan guruhlarining faoliyatini natijasini muammoning ilmiy yechimini topishga yo'naltiruvchi, guruhlarda yuzaga keladigan muloqotni rivojlantiruvchi, shuningdek, guruhlar faoliyatini xolis,	A teacher who helps to search for scientific solutions to the problem of the results of activities of groups that use distance learning services, and who develops communication occurring in groups, effectively and objectively

	samarali baholovchi pedagog	assesses activity of groups
Franchayzing Franchising	O‘zaro hamkor universitetlarning bir-birlariga o‘zlari tomonidan tashkil etiladigan masofaviy ta’lim kurslarini tashkil etish huquqining berishi	Rights that are given by partner universities to other universities for carrying out distance learning courses
Shaxsga yo‘naltirilgan ta’lim Student-centered education	Talabaning fikrlash va harakat strategiyasini inobatga olgan holda uning shaxsi, o‘ziga xos xususiyatlari, qobiliyatini rivojlantirishga yo‘naltirilgan ta’lim	Education aimed at developing particular characteristics and abilities and personality of a student by considering his thinking and action strategies
Shaxsni rivojlantirish Developing an individual	Individida vaqt nuqtai nazaridan jismoniy va ruhiy o‘zgarishlarning sodir bo‘lish jarayoni	A process of occurring physical and psychological changes in an individual
Edvayzer Advisor	Bitiruv malakaviy ishi, kurs loyihalarining talabalar tomonidan individual, mustaqil bajarilishi vaqtida metodik yordam beradigan maslahatchi	An advisor who assists in an independent accomplishment of a thesis, course projects by students
O‘yin texnologiyalari (o‘yin ta’limi) Game technologies (game learning)	Ijtimoiy tajribalarni o‘zlashtirishning barcha ko‘rinishlari: bilim, ko‘nikma, malaka hamda hissiy-baholovchi faoliyat jarayonini hosil qilishga yo‘naltirilgan shartli o‘quv vaziyatlarini ifodalovchi shaxsga yo‘naltirilgan ta’lim (pedagogik texnologiya) turlaridan biri	One of the types of education (pedagogical technologies) aimed at creating a process of emotional and assessment activity as well as skills and competence that are the forms of mastering various social experiences by a student
O‘quv loyihasi Learning project	1) talablarning muammolarni izlash, tadqiqot qilish	1) a method of organizing an independent learning activity carried out by

	<p>va yechish, natija (yechim)ni mahsulot ko‘rinishida rasmiylashtirishga qaratilgan mustaqil o‘quv faoliyatini tashkil etish usuli;</p> <p>2) nazariy bilimlar asosida amaliy topshiriqlarni yechishga qaratilgan o‘quv harakati vositasi;</p> <p>3) rivojlantirish, tarbiyalash, ta’lim berish, bilimlarni boyitish, mustahkamlash va malakalarni shakllantirishga yo‘naltirilgan didaktik vosita</p>	<p>students for searching, studying and solving the problems and representing a result in the form of a product;</p> <p>2) means of learning activities carried out by students for accomplishing the practical assignments based on theoretical knowledge;</p> <p>3) a didactic mean that develops, educates, increases knowledge and develops skills, competence</p>
<p>Hamkorlik ta’limi</p> <p>Cooperation education</p>	<p>O‘quv jarayonida talabalarning jamoada, kichik guruh va juftlikda bilimlarni birgalikda o‘zlashtirishlari, o‘zaro rivojlanishlari, “pedagog-talaba(lar)” munosabatining hamkorlikda tashkil etilishini ifodalovchi ta’lim</p>	<p>Education based on cooperation of a teacher and student, and cooperation of students for mastering learning materials and improving in a team, small groups or in pairs in a learning process</p>
<p>Hamkorlik ta’limi texnologiyalari</p> <p>Cooperation education technologies</p>	<p>O‘quv jarayonida talabalarning jamoada, kichik guruh va juftlikda bilimlarni birgalikda o‘zlashtirishlari, o‘zaro rivojlanishlari, shuningdek, “pedagog-talaba(lar)” munosabatining hamkorlikda tashkil etilishini ta’minlovchi ta’limiy xarakterdagi texnologiyalar</p>	<p>Educational technologies that allow to establish relationships based on cooperation of a teacher and student, and cooperation of students for mastering learning materials and improving in a team, small groups or in pairs in a learning process</p>

VI. ADABIYOTLAR RO‘YXATI

VI. ADABIYOTLAR RO‘YXATI

Adabiyotlar, elektron ta’lim ashyolari va didaktik vositalar.

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi.-T.: O‘zbekiston,2018.
2. Mirziyoev Sh.M. Niyati ulug‘ xalqning ishi ham ulug‘, hayoti yorug‘ va kelajagi farovon bo‘ladi. 3-jild.– T.: “O‘zbekiston”, 2019. – 400 b.
3. Mirziyoev Sh.M. Milliy tiklanishdan – milliy yuksalish sari. 4-jild.– T.: “O‘zbekiston”, 2020. – 400 b.
4. Байбекова Г. Педагогическое мастерство.- Т.,2000.
5. Imomnazarov M., Ishmuxamedova M. Milliy ma’naviyatimiz asoslari. – T.: Toshkent islom universiteti.- 2011.
6. Ishmuhamedov R.J, Abduqodirov A., Pardaev A. Direktorning ishkitobi (amaliy tavsiyalar). – T.: «Fan va texnologiya» nashriëti, 2007. – 122 b.
7. Ishmuhamedov R.J., M.Yuldashev. Ta’lim va tarbiyada innovatsion pedagogik texnologiyalar (ta’lim tizimi xodimlari, metodistlar, o‘qituvchilar. tarbiyachi va murabbiylar uchu o‘quv qo‘llanma)-T.:2013.-279 b
8. Ishmuhamedov R.J., M.Mirsolieva. O‘quv jarayonida innovatsion ta’lim texnologiyalari. – T.: «Fan va texnologiya», 2017, 60 b.
9. Ishmuhamedov R, Mirsolieva M, Akramov A. Rahbarning innovatsion faoliyati. – T.: “Fan va texnologiyalar”, 2019, 68 bet.
10. Коджаспирова Г.М. Педагогика в схемах, таблицах и опорных конспектах./ М.:Айрис-пресс, 2016.
11. Натанзон Э. Ш. Приемы педагогического воздействия. - М, 2012. - 202 с.
12. Сергеев И.С. Основы педагогической деятельности: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2014.

B. Elektron ta’lim ashyolari:

1. “Rahbar faoliyati, mahorati va madaniyati” mavzusida slaydlar to‘plami (o‘zbek va rus tillarida).
2. “Interfaol ta’lim va interfaol metodlar” mavzusida slaydlar to‘plami (o‘zbek va rus tillarida).
3. “Ta’lim muassasalarida o‘quv mashg‘uloti metodikasi va texnikasi” mavzusida slaydlar to‘plami (o‘zbek va rus tillarida).
4. “Boshqaruv pedagogikasi” mavzusida slaydlar to‘plami (o‘zbek va rus tillarida).
5. “Zamonaviy dars” mavzusida videofilm.
6. “Boks pop” o‘qituvchilar haqida fikrlar (fonoëzuv).
7. “Dars va darsdagi pedagogik vaziyatlar” mavzusida o‘qituvchilarning

darslaridan videolavhalar.

8. Mavzularni qiziqarli yoritishga kerakli turli xil videoroliklar.

V. Didaktik vositalar:

- jihozlar va uskunalar: elektron doska, magnet sinf taxtasisi, flipchart sinf taxtasisi, magnetlar, tarqatma materiallar, marker va flomasterlar, o'quv qo'llanmalari va sh. k.

- video-audio uskunalar: videomagnitofon, proektor, videofilm, videodisklar, fonoëzuv va sh.k.

- kompyuter va multimediali vositalar: videotrening o'tkazish uchun maxsus moslamalar.

Elektron ta'lim resurslari:

1. www.tdpu.uz.
2. www.pedagog.uz.
3. www.ziyo.edu.uz.
4. www.ziyonet.uz.