Zamonaviy ta'lim menejerlarining hard va soft skills kompetensiyalarini rivojlantirishning innovatsion usullari

Umida Sadritdin-qizi Mamajonova
mamajonovaumidakhon1992@gmail.com
Toshkent shahridagi Puchon universiteti

Annotatsiya: Maqolada zamonaviy ta'lim menejerlari faoliyatida hard skills va soft skills kompetensiyalarining ahamiyati hamda ularni rivojlantirishning innovatsion usullari yoritiladi. Raqamli savodxonlik, ma'lumotlarga asoslangan qaror qabul qilish, strategik rejalashtirish, liderlik, kommunikativ madaniyat va jamoada ishlash ko'nikmalarining o'zaro bog'liqligi asoslanadi. Shuningdek, keys-stadi, loyiha asosida o'qitish, simulyatsiya, mentorlik va raqamli portfolio kabi usullardan foydalanish bo'yicha tavsiyalar beriladi.

Kalit so'zlar: ta'lim menejeri, hard skills, soft skills, kompetensiya, innovatsion usullar, raqamli ta'lim muhiti, liderlik, raqamli savodxonlik

Innovative Methods for Developing Hard and Soft Skill Competencies in Modern Education Managers

Umida Sadritdin-qizi Mamajonova
mamajonovaumidakhon1992@gmail.com
Bucheon University in Tashkent

Abstract: This article examines the importance of hard and soft skill competencies in the work of modern education managers, as well as innovative methods for their development. It establishes the interrelationship between skills such as digital literacy, data-driven decision-making, strategic planning, leadership, communication culture, and teamwork. Furthermore, recommendations are provided on the use of methods such as case studies, project-based learning, simulations, mentoring, and digital portfolios.

Keywords: education manager, hard skills, soft skills, competency, innovative methods, digital educational environment, leadership, digital literacy

Kirish: Raqamli transformatsiya sharoitida ta'lim muassasalarini boshqarish mazmuni va rahbarlarga qo'yiladigan talablar o'zgarib bormoqda. Zamonaviy ta'lim menejeri o'quv jarayonini tashkil etish bilan bir qatorda, raqamli texnologiyalarni joriy etish, ta'lim sifatini monitoring qilish, jamoani innovatsion faoliyatga

(cc) BY

yo‘naltirish va o‘zgarishlarni samarali boshqarish qobiliyatiga ega bo‘lishi zarur. Shu bois menejerning kasbiy tayyorgarligida texnik-kasbiy ko‘nikmalar hamda shaxsiy-ijtimoiy ko‘nikmalar uyg‘unligi muhim ahamiyat kasb etadi.

Hard skills - kasbiy faoliyatni bajarish uchun zarur bo‘lgan maxsus bilim va o‘lchanadigan amaliy ko‘nikmalar; soft skills esa muloqot, hamkorlik, liderlik, moslashuvchanlik va o‘zini boshqarish kabi shaxsiy-ijtimoiy ko‘nikmalardir. Maqolaning maqsadi raqamli ta’lim muhitida mazkur kompetensiyalarning mazmunini ochib berish va ularni rivojlantirishning samarali innovatsion usullarini qisqacha asoslashdan iborat.

Ta’lim menejerining kasbiy kompetensiyasi bilim, ko‘nikma, tajriba va shaxsiy sifatlarni boshqaruv vaziyatlarida maqsadga muvofiq qo‘llay olishida namoyon bo‘ladi. R. Katz boshqaruv faoliyatida texnik, insoniy va konseptual ko‘nikmalarni muhim deb hisoblaydi [1]. Ushbu tasnif ta’lim menejeri faoliyatiga ham mos keladi: texnik ko‘nikmalar aniq kasbiy vazifalarni bajarishga, insoniy ko‘nikmalar jamoa bilan ishlashga, konseptual ko‘nikmalar esa tizimli va strategik fikrlashga xizmat qiladi.

Hard skills tarkibiga ta’lim sohasidagi me’yoriy hujjatlarni bilish, strategik va operatsion rejalashtirish, resurslarni boshqarish, ta’lim sifatini monitoring qilish, elektron hujjat aylanishi, raqamli platformalardan foydalanish, ma’lumotlarni tahlil qilish va hisobot tayyorlash kiradi. Raqamli muhitda menejer axborotning ishonchliligini baholashi, ma’lumotlar xavfsizligini ta’minlashi va texnologik vositalarni boshqaruv maqsadlariga mos tanlay olishi lozim.

Soft skills esa samarali kommunikatsiya, tinglay bilish, jamoada ishlash, nizolarni hal qilish, empatiya, emotsional intellekt, tanqidiy va kreativ fikrlash, vaqtni boshqarish, tashabbuskorlik va refleksiyani qamrab oladi. D. Goleman emotsional intellektni rahbarlik samaradorligiga ta’sir ko‘rsatuvchi muhim omillardan biri sifatida talqin qiladi [2]. Ta’lim muassasasida bu ko‘nikmalar pedagoglar, talabalar va boshqa manfaatdor tomonlar bilan ishonchli munosabat o‘rnatishga yordam beradi.

Hard va soft skills bir-birini to‘ldiradi. Masalan, ta’lim natijalari bo‘yicha elektron ma’lumotlarni tahlil qilish hard skill bo‘lsa, tahlil natijalarini jamoaga tushunarli yetkazish, muhokama tashkil etish va xodimlarni takomillashtirishga rag‘batlantirish soft skill hisoblanadi. Demak, menejer samaradorligi ushbu ikki yo‘nalishni yagona faoliyat jarayonida uyg‘unlashtira olishiga bog‘liq.

Ta’lim menejerlari kompetensiyalarini rivojlantirish nazariy mashg‘ulotlar bilan cheklanmasdan, amaliy vaziyatlar va kasbiy vazifalar bilan bog‘lanishi kerak. Bunda quyidagi usullar samarali hisoblanadi.

Keys-stadi usuli ta’lim muassasasida uchraydigan muammoli vaziyatlarni tahlil qilishga asoslanadi. Masalan, raqamli platformadan foydalanish darajasining pastligi,

(cc) BY

pedagoglar o‘rtasidagi kelishmovchilik yoki talabalar faolligining susayishi muammo sifatida beriladi. Menejerlar sabablarni aniqlaydi, yechimlarni solishtiradi va asoslangan qaror taklif qiladi. Bu usul tahliliy fikrlash, muammolarni hal qilish va kommunikativ kompetensiyalarni rivojlantiradi.

Loyiha asosida o‘qitish jarayonida ishtirokchilar ta’lim muassasasidagi aniq ehtiyojga qaratilgan loyiha ishlab chiqadilar. Masalan, ta’lim sifatini monitoring qilishning elektron tizimini takomillashtirish yoki pedagoglar uchun raqamli metodik seminar tashkil etish mumkin. Loyiha davomida rejalashtirish, vazifalarni taqsimlash va natijalarni baholash bilan birga, jamoani boshqarish hamda hamkorlik ko‘nikmalari rivojlanadi.

Simulyatsiya va rolli o‘yinlarda menejerlar rahbar, pedagog, talaba yoki ota-ona rollarida boshqaruv vaziyatlarini modellashtiradilar. Bu usul muzokara olib borish, nizolarni konstruktiv hal etish, empatiya va tezkor qaror qabul qilish ko‘nikmalarini mashq qilish imkonini beradi.

Mentorlik va kouching tajribali mutaxassis ko‘magida individual kasbiy rivojlanishni qo‘llab-quvvatlaydi. Mentor tajriba va kasbiy tavsiyalar beradi, kouch esa menejerning o‘z maqsadini aniqlashi va mustaqil yechim topishiga ko‘maklashadi. Mazkur yondashuv o‘ziga ishonch, mas’uliyat va refleksiv fikrlashni mustahkamlaydi.

Raqamli portfolio menejerning kasbiy yutuqlari, amalga oshirgan loyihalari, malaka oshirish natijalari, tahliliy hisobotlari va refleksiv yozuvlarini jamlashga xizmat qiladi. Portfolio orqali kompetensiyalarning rivojlanish dinamikasini kuzatish, kuchli jihatlar va keyingi rivojlanish ehtiyojlarini aniqlash mumkin.

Mikrota’lim va aralash ta’lim qisqa videodarslar, onlayn topshiriqlar, vebinarlar hamda amaliy mashg‘ulotlarni birlashtiradi. Bu usullar menejerga ish faoliyatidan ajralmagan holda bilimini yangilash imkonini beradi. UNESCOning AKT kompetensiyalari doirasida texnologiyalarni ta’lim siyosati, pedagogik amaliyot va kasbiy rivojlanish bilan uyg‘unlashtirish zarurligi qayd etilgan [3].

Hard va soft skillsni rivojlantirishni izchil tashkil etish uchun besh bosqichli yondashuv tavsiya etiladi: 1) diagnostika – mavjud kompetensiyalarni aniqlash; 2) rejalashtirish – individual rivojlanish maqsadlarini belgilash; 3) amaliy rivojlantirish – keys, loyiha, simulyatsiya va mentorlikdan foydalanish; 4) refleksiya va baholash – natijalarni tahlil qilish; 5) korreksiya – aniqlangan ehtiyojlar asosida keyingi vazifalarni belgilash.

Baholashda motivatsion-qadriyatli, kognitiv, faoliyatli va kommunikativ-refleksiv mezonlardan foydalanish mumkin. Motivatsion mezon kasbiy rivojlanishga intilish va yangilikka ochiqlikni; kognitiv mezon boshqaruv va raqamli texnologiyalarga oid bilimlarni; faoliyatli mezon bilimlarni amaliy vaziyatda qo‘llashni; kommunikativ-refleksiv mezon esa muloqot, hamkorlik va o‘z faoliyatini

(cc) BY

tahlil qilishni ifodalaydi. Baholash test bilan cheklanmasdan, amaliy topshiriqlar, loyiha natijalari, kuzatuv, o‘zini o‘zi baholash va jamoa fikrini ham qamrab olishi lozim.

Innovatsion usullarni joriy etishda raqamli infratuzilma, xodimlarning boshlang‘ich tayyorgarligi, vaqt resurslari va axborot xavfsizligi hisobga olinishi zarur. Sun’iy intellekt vositalaridan foydalanishda esa natijalarni tanqidiy tekshirish, maxfiy ma’lumotlarni himoya qilish va akademik halollik talablariga rioya etish muhimdir.

XULOSA

Xulosa qilib aytganda, zamonaviy ta’lim menejerining samarali faoliyati hard skills va soft skills kompetensiyalarining o‘zaro uyg‘unligiga tayanadi. Kasbiy-texnik va raqamli ko‘nikmalar boshqaruv jarayonlarini dalillarga asoslangan holda tashkil etishga xizmat qilsa, ijtimoiy-shaxsiy ko‘nikmalar jamoani birlashtirish, hamkorlikni kuchaytirish va innovatsion o‘zgarishlarni boshqarish imkonini beradi.

Shu asosda ta’lim tashkilotlariga menejerlar kompetensiyalarini muntazam diagnostika qilish, individual rivojlanish xaritalarini ishlab chiqish, malaka oshirish dasturlariga keys-stadi, loyiha, simulyatsiya va mentorlikni kiritish, raqamli portfolio yuritish hamda natijalarni kompleks mezonlar asosida baholash tavsiya etiladi. Bunday tizimli yondashuv raqamli transformatsiya sharoitida ta’lim boshqaruvi samaradorligini oshirishga zamin yaratadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Axrorova U.X. Malaka oshirish jarayonida rahbar-kadrlarning soft-kompetensiyalarini rivojlantirishning nazariya va amaliyotidagi holati.// Ta’lim va taraqqiyot.- 2025.-N.1.

2. Yakubov U. Talabalarda rahbarlik qobiliyati va menejerlik kompetensiyasilarini rivojlantirishning tarkibiy qismlari.// Ta’lim, fan va innovatsiya .-2024. N.1.-B.177-179.

3. Katz R. L. Skills of an Effective Administrator. Harvard Business Review. 1974. Vol. 52, No. 5. P. 90–102.

4. Goleman D. Working with Emotional Intelligence. New York: Bantam Books, 2014.

5. UNESCO. UNESCO ICT Competency Framework for Teachers. Version 3. Paris: UNESCO, 2018.

6. Robbins S. P., Coulter M. Management. 14th ed. Harlow: Pearson, 2018.

(cc) BY