



UDK: 371.31; 371.32

A'lamjon IBRAGIMOV,

Samarqand viloyati pedagogik mahorat markazi direktori, pedagogika fanlari doktori, dotsent

E-mail: [alamjonibragimov@gmail.com](mailto:alamjonibragimov@gmail.com)

Samarqand viloyati PMM, dotsent G. Fayzullayeva taqrizi asosida

## MAKTAB O'QITUVCHISINI UZLUKSIZ KASBIY RIVOJLANTIRISHNING INNOVASION SHAKLI (SUPERVIZIYA MISOLIDA)

Annotatsiya

Mazkur maqolada umumiy o'rta ta'lim maktabi o'qituvchilarini uzluksiz kasbiy rivojlantirish, malakasini oshirishning innovatsion shakllarini kiritib borish zaruriyati, xususan, bunga misol sifatida superviziyaning mazmuni, mohiyati va uni tashkil etish shartlari yoritilgan. Shuningdek, superviziya o'qituvchilar kasbiy kompetentligini takomillashtirishda o'zining ichki potensialidan samarali foydalanish, shaxsiy tajribalariga asoslanishi, o'zaro aloqadorlik layoqatining rivojlantirilishi orqali ularning uzluksiz kasbiy rivojlanishini ta'minlash vositasi sifatida qaralgan.

**Kalit so'zlar:** Innovatsion faoliyat, superviziya, supervizor, malaka oshirish, uzluksiz kasbiy rivojlanish, maslahat.

## ИННОВАЦИОННАЯ ФОРМА НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ШКОЛЬНОГО УЧИТЕЛЯ (НА ПРИМЕРЕ СУПЕРВИЗИИ)

Аннотация

В данной статье освещены необходимость внедрения инновационных форм непрерывного профессионального развития и повышения квалификации учителей общеобразовательной школы, на примере содержания, сущности и условия организации супервизии. Также, супервизия рассматривалась как средство обеспечения непрерывного профессионального развития учителей посредством эффективного использования их внутреннего потенциала в повышении профессиональной компетентности на основе личного опыта и развития навыков межличностного общения.

**Ключевые слова:** Инновационная деятельность, супервизия, супервизор, повышение квалификации, непрерывное профессиональное развитие, консультирование.

## INNOVATIVE FORM OF CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF THE SCHOOL TEACHER (IN THE CASE OF SUPERVISION)

Annotation

This article highlights the need to introduce innovative forms of continuous professional development, particularly for general secondary school teachers. It also highlights the content, essence, and conditions of this organization. Also, supervision was considered a means of ensuring teachers' continuous professional development through the effective use of their internal potential in improving their professional competence, based on their personal experiences, and the development of interpersonal skills.

**Key words:** Innovative activity, supervision, supervisor, professional development, continuous professional development, consultation.

**Kirish.** Ta'lim sohasida innovatsion o'zgarishlarning zamonaviy tendensiyalari har bir maktab o'qituvchisida intellekti va dunyoqarashi, ilmiy va madaniy darajasi, pedagogik innovatsiyalarni baholay olishi va joriy etishi, kasbiy mahorati hamda kreativ qobiliyatlarini rivojlantirish, shuningdek, ta'limiy tayyorgarligini uzluksiz oshirib borishiga ehtiyojni shakllantirish muammosini dolzarb qilib qo'yadi. Pedagogik muhit shuurida rivojlantiruvchi, o'z hayotining subyekti bo'la olish va o'zini rivojlantirish mazmunini boshqara olish layoqatiga ega bo'lgan mutaxassis qiyofasi hamda variativlik belgilari xos bo'lgan innovatsion ta'limga nisbatan tasavvurlar kengaymoqda. Ta'lim jarayonida pedagogik tajriba va uning ahamiyatiga muqaddar yangicha munosabat asosiy e'tiborni ilgari ketuvchi, amaliy-o'zgartiruvchi funksiyalarga qaratilishini taqozo qiladi. Zamonaviy ta'lim tizimlari yangi ta'lim dasturlari va pedagogik texnologiyalarni ishlab chiqish hamda tatbiq qilish, kreativ loyihalar va innovatsion faoliyatda faol ishtirok etadigan pedagoglarga muhtojlik sezmoqda.

**Mavzuga doir ilmiy adabiyotlar tahlili.** Pedagog xodimlarga innovatsion faoliyatlarini amalga oshirishda nazariy va metodik yordam ko'rsatish hamda qo'llab-quvvatlash, kasbiy kompetentligini uzluksiz takomillashtirib borishda "mutaxassisni rivojlantirishda hamrohlik" yoki "metodik hamrohlik" alohida ahamiyat kasb etadi.

S.Uskova hamrohlikni "...tayanch pedagogik kategoriya bo'lib, alohida insonparvarlashtirishga yo'llangan pedagogik jarayon sifatida, mutaxassislar tomonidan amalga oshiriladigan pedagogik jarayonning turli toifadagi ishtirokchilariga yordam ko'rsatish (qo'llab-quvvatlash, ko'mak, hamkorlik, sharoitlar yaratish)ni amalga oshirishlariga yo'naltiriladi" shaklida izohlaydi. Hamrohlik quyidagilarga: o'z mavqeyini o'zi belgilashiga; ta'lim jarayoni subyektlari (o'quvchilar, pedagoglar, ota-onalar) shaxsining shakllanishi va rivojlanish jarayoniga; ta'lim jarayoni subyektlarining mustaqil faoliyati sifatining oshishiga; ta'lim jarayoni subyektlarining shaxsini rivojlan-tirishga oid pedagogik vazifalarning yechimiga;

ta'lim jarayoni subyektlarining hayotiy va kasbiy muammolarini yechish imkoniyatini yaratadi [4].

Jahon amaliyotida mutaxassisning kasbiy rivojlanishiga hamrohlikning samarali, moslashuvchan va ochiqlik tutumlariga asoslangan shakllaridan biri sifatida superviziya qaraladi. Pedagog xodimlar malakasini uzluksiz oshirishning ushbu usuli pedagoglarning ish jarayonida doimiy hamkorlikda bo'lgan, ularning kasbiy harakatlari va kasbiy xulqlarini tushunadigan, tahlil qiladigan va anglay oladigan tajribali, maxsus tayyorgalikdan o'tgan hamkasblaridan tizimli ravishda muntazam maslahatlar olib turishlariga asoslanadi. Shu bilan birga supervizorlik ko'maklashuvchi va hamrohlik qiluvchi texnika sifatida pedagogning kasbiy faoliyatini o'zlashtirish va kasbiy takomillashtirish yo'nalishini loyihalashtirish jarayonida shakllanadigan kasbiy tajribasiga ham asoslanadi.

"Superviziya" termini o'tgan asrning 30-yillarida ilmiy ibora sifatida qo'llanila boshlandi va ingliz tilidan tarjima qilinganda "ichkariga nazar solish qobiliyati" ma'nosini beradi [2].

Supervizorning asosiy vazifasi "o'zaro ishonch, xavfsizlik, ochiqlik muhitini yaratish orqali supervizorga o'z talabini astoydil bildira olish imkoniyati"dir [1]. Mazkur vazifalarning hal etilishi supervizor tomonidan ta'lim jarayonining o'rgatuvchi, tarbiyaviy, rivojlantiruvchi, maslahat beruvchi, boshqaruvchi, korreksiyalovchi kabi muhim funksiyalarini amalga oshirilishini ta'minlaydi, shuningdek, mutaxassisga qobiliyatlarini shakllantirish va boshqalarga yordam ko'rsatishga tayyorlikka nisbatan sifatli va zaruriy ta'sir ko'rsatishga sharoit yaratadi.

Superviziya pedagog xodimlarning kasbiy faoliyatini takomillashtirishga sharoit yaratish, ularning bilim, ko'nikma va malakalarini uzluksiz rivojlantirishni maqsad qiladi. Superviziya davomida o'qituvchi bevosita o'zining shaxsiy tajribasi va fe'l-atvoriga, shuningdek, kasbiy bilim, ko'nikma, malaka va tajribasiga tayangan holda muayyan pedagogik vaziyatda qanday holatdalgini mantiqiy anglash imkoniyatiga ega bo'ladi. Superviziyada asosiy maqsad sifatida pedagogning kasbiy borlig'i layoqati, pedagogik faoliyat va ta'lim jarayoni subyektlari bilan kasbiy o'zaro aloqadorlik

xarakteriga oid refleksiya namoyon bo'ladi. Shu o'rinda, shaxsning o'z xulqi tabiati va natijalariga mas'uliyatni o'z zimmasiga olish zaruriyatini chuqurroq tushunishi va anglashi kabi vazifalar bo'yilishi va yechimini shaxsning o'zi tomonidan topilishiga rag'batlantirilishi o'qituvchining kreativ qobiliyatlarini rivojlantirish va pedagogik vaziyatlarda paydo bo'ladigan muammolarni muvaffaqiyatli hal etishida alohida ahamiyat kasb etadi.

Y.V.Yakovlev superviziyaning spetsifik xususiyatlari sifatida uning nomoddiy qiymatligi va moliyaviy manfaatdorlikning mavjud emasligi; o'zaro ta'sir asosiga qurilishi; ta'sir ko'rstatiladigan barcha ishtirokchilar xususiyatlarini inobatga olinishi; yakka holda, guruhda, to'g'ridan-to'g'ri, sirdan yoki aralash amalga oshirilishi; lokal xarakterga egaligi; o'zaro ta'sirning ijodiy yondashuvda bo'lishi kabilarni belgilaydi [6].

**Tadqiq va natija.** Superviziya yakka tartibda va guruhlarga birlashgan shaklda amalga oshirilishi mumkin. Yakka tartibdagi superviziya bir kishi bilan ishlashni nazarda tutadi. Yakka tartibdagi superviziyada yuqori aniqlik, o'zaro ishonch va supervizorning bevosita ishtiroki muhim shart bo'lib xizmat qiladi. Lekin, bu holat resurslar va energiya sarfining yuqoriligi, emotsional holat, o'zaro bog'liqlikning paydo bo'lishi kabi kamchiliklardan holi emas.

Yakka tartibdagi superviziyaga metodik hamroh-likning ustoz-shogird munosabatlari, yakka tartibdagi maslahatlar kabilarni kiritishim mumkin. Ustoz hayotiy va kasbiy tajribaga ega bo'lgan, bilimni tajribasizroq bo'lgan shogirdlarga o'zaro ishonch muhitida bera olishga tayyor, shuningdek, o'zining harakatlari va ishi bilan boshqalarga o'z potensialini namoyon qila olishga yordamlashadigan shaxsdir. Ustoz-shogirdlik mohiyatan ish joyida malaka oshirish bo'lib, asosiy maqsadi kuzatilgan bo'shliqlarni to'ldirishga tezkor munosabat bildirish va amaliy yo'nalganligini ta'minlashdir. Ustoz-shogirdlik jarayonida ta'lim muassasasining ko'proq tajribaga va yuqoriroq malakaga ega xodimi shogirdiga kasbiy majburiyatlarini samarali bajarishiga yo'naltirilgan bilim va ko'nikmalarini rivojlantirishiga sharoit yaratadi, boshqacha aytganda ustozlik shogirdning amaliy kasbiy kompeten-siyalarini rivojlantirishga qaratiladi. Ustoz-shogirdlik amaliy yo'nalganligi, ishlab chiqarish bilan to'g'ridan-to'g'ri aloqadorligi bilan ajralib turadi. Yakka tartibdagi maslahatlarni tashkil qilishga ham alohida e'tibor va ehtiyotkorlik bilan qarash zarur. Chunki ko'p hollarda maslahat deganda lahzalik harakat, ya'ni kelding-maslahat olding qabilida tushuniladi. Superviziyaning farqli jihatlaridan biri esa maslahatning belgilangan vaqt oralig'ida berib borilishi orqali o'zaro ta'sirning jadalligi vositasida mutaxassisning kasbiy kompetentligini oshirib borishga urg'u berilishidir.

P.Xopkins va R.Shoxetlar rivojlantirish modelini superviziyaning asosiy modeli sifatida ko'rsatadilar. Mazkur modelga ko'ra, supervizor maslahatchi sifatida o'zi ham tajriba orttirish, rivojlanishning keyingi pog'onasiga ko'tarilishning uslub va munosabatlar spektriga ega bo'lishi lozim. Ko'rsatilgan model xodimni rivojlantirishning to'rtta darajasini qamrab oladi.

Birinchi daraja xodimning supervizorga tobeligi bilan belgilanadi. Xodim hayajonlanishi, xavotirmi his qilishi, o'zini himoyalangan sezishi, layoqatiga shubhalanishi, tushunishga qiynalishi mumkin, lekin yuqori motivga ega bo'ladi.

Ikkinchi darajada xodim boshlang'ich tahlialarni yengib o'tadi hamda tobelik va o'zini mustaqil idora qilish, o'ziga ortiqcha ishonish va sarosima oralig'idagi harakatlarini davom ettiradi. Bu darajada xodim mijozlar bilan ishlash jarayonida sodda harakatlarni amalga oshiradi hamda nafaqat mijozning rivojlanishiga, balki o'zining o'qishi va kasbiy takomllashuviga ham mo'ljal oladi.

Uchinchi darajada xodim mijozga muayyan vaqtdagi aniq individual talab va ehtiyojlarini qondirishning yuqori saviyasi layoqatiga, mijozlarga tashxis qo'ya olish va ularni keng ma'noda rivojlantirish imkoniyatiga ega bo'ladi.

#### ADABIYOTLAR

1. Лавринович Е.В., Молостова А.Н. Супервизия при подготовке ведущих психологических тренингов // Консультативная психология и психотерапия. – 2011. - № 4(71). – С. 58-68.
2. Мартинсоне К.Э., Михайлов И.Я., Закрижевска М. Проблема подготовки супервизора в Латвии // Problems of education in the 21st century. – 2008. - № 6. – С. 211-216.
3. Научно-методическое сопровождение персонала школы: педагогическое консультирование и супервизия (монография) // Под редакцией М.Н.Певзнера, О.М.Зайченко. – Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого; Институт образовательного маркетинга и кадровых ресурсов, 2002. – 316 с.
4. Ускова С.А. Сопровождение как базовая категория современной педагогики: теоритическое обоснование // Человек и образование. – 2013. - № 2 (35). – С. 84-88.
5. Хопкинс П., Шохет Р. Супервизия. Индивидуальный, групповой и организационный подходы. – СПб.:Речь, 2002. -236 с.
6. Яковлев Е.В., Яковлева Н.О. Супервизия как педагогический феномен // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2015. - № 10. –С.9-13.

To'rtinchi darajaga o'tish jarayonida xodimlar "ustoz" sifatida shakllanadilar va "o'zini mustaqil idora qila olish, o'zini yuqori darajada anglash, o'ziga to'liq ishonch, turg'un motivasiyaga va o'zining shaxsiy va kasbiy muammolari bilan ishlashning zaruriyatini idrok qila olish bilan xarakterlanadi". Bu darajada yangi bilimlarni o'rganishdan ko'ra, bilimlarni chuqurlashtirish va donishmandlikni uyg'unlashtirish sodir bo'ladi [5].

Guruh shaklidagi superviziya bir vaqtning o'zida bir necha xodimlar bilan ishlashni nazarda tutadi. Bu shakl pedagogik amaliyotning keng taqdim etilishi, qayta aloqaning mavjudligi, vaqt unumdorligi va iqtisodiy samaradorligi bilan ustunlikka ega. Guruh bilan ishlashda qulay sharoitning mavjudligi, atrofdegilar bilan axborot almashinish va taqqoslash mumkinligi, nafaqat supervizor, balki hamkasblari bilan o'zaro munosabatlarga imkoniyatning yaratilishi ijobiy muhit yaratadi.

Guruh shaklidagi superviziyani to'g'ri tarkibli, ya'ni supervizor va guruh yoki aralash tarkibli, ya'ni guruhdagilar navbat bilan supervizor vazifasini o'tashlari usullarida tashkil etish mumkin. Hamkasblar doirasidagi bunday o'zaro maslahatlashuvlar ishtirokchilarning amaliy faoliyatda yetarlicha tajribaga ega bo'lishi va yuqori darajadagi o'z-o'zini baholash layoqatiga egaligini nazarda tutadi. Guruhli superviziyani mazmun jihatdan trening, maslahatlashuv, mahorat darsi, o'zaro suhbat, o'z tajribasini namoyish qilish shakllarida tashkil qilish mumkin.

Superviziyani tashkil etishda quyidagi invariant bosqichlarga e'tibor qaratish zarur [6]:

Superviziyaning tahlil va ta'kid bosqichi: superviziya qilinadigan subyekt bilan suhbat va tashxis qo'yish; supervizorlik o'zaro ta'sirning maqsadlarini belgilash; xodimning o'z muammolarini tashxislash, yechish ko'nikmasi va tajribasi bilan tanishish. Superviziyaning loyiha-faraziy bosqichi: muammoni yechish usullarini ishlab chiqish; har bir yechimning manbasini aniqlash; har bir yechimning imkoniyatlari va xatarini asoslash.

Superviziyaning amaliy bosqichi: muammoni yechish uchun belgilangan usullarni amalga oshirilishini kuzatish; muammo yechimini nazorat qilish va qayd qilib borish.

Superviziyaning reflektiv bosqichi: to'plangan tajriba samaradorligini baholash; to'plangan tajribani umumlashtirish; muammoni yechish bo'yicha tajribani ommalashtirishga tayyorgarlik.

O'qituvchilarni uzluksiz kasbiy rivojlantirish, malakasini oshirish jarayonini tashkil qilishda ish muddati, vaqt me'yori, aniq vazifalar va kutilgan natijaning mavjudligi; pedagogning kasbiy xulqi va kasbiy harakatlarini baholashni belgilovchi o'rganish jarayoni; bo'shliqlarini aniqlash va ularni to'ldirish resurslarini topish yuzasidan kasbiy refleksiya yo'naltirilganligi superviziyani qo'llashni istiqbolli ekanligini bildiradi. Ta'kidlash joizki, superviziyada antropologik yondashuv nuqtayi nazaridan qaraganda ish sifatini nazorat qilish funksiyasining yo'qligi uning qimmatini yanada oshiradi.

**Xulosa.** Demak, superviziya o'qituvchilarni uzluksiz kasbiy rivojlantirishning innovatsion shakli sifatida jamiyatning pedagog xodimlar kasbiy kompetentligiga qo'yadigan talablari va ularning shaxsiy ehtiyojlarini qondirish, motivlarini oshirish, individual xususiyatlarini e'tiborga olish, kasbiy faoliyatlariga qulay sharoitlar yaratish, kasbiy ziddiyatlarini tashxislash va samarali yechimini topish, o'z-o'zini rivojlantirishlariga ko'mak berish, asosiysi uzluksiz malaka oshirishlariga erishishni ta'minlaydi.

Ushbu jarayonni pedagogik amaliyotga dolzarb va istiqbolli yo'nalish sifatida tatbiq qilishda nafaqat malaka oshirish muassasalari resurslari, balki boshqaruv nuqtayi nazaridan ham yechim zarur. Chunki, superviziyaning samarali joriy qilinishi uning konsepsiyasini yaratish, pedagogik modelini loyihalash va sinovdan o'tkazish, qisqa muddatli kurslar tashkil qilish va tegishli me'yoriy-huquqiy hujjatlar ishlab chiqilishi zarurligini ta'kidlaydi.