

**ПЕДАГОГИК ИННОВАЦИЯЛАР, КАСБ-ҲУНАР ТАЪЛИМИ
БОШҚАРУВ ҲАМДА ПЕДАГОГ КАДРЛАРНИ ҚАЙТА ТАЙЁРЛАШ ВА
УЛАРНИНГ МАЛАКАСИНИ ОШИРИШ ИНСТИТУТИ
ҲУЗУРИДАГИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ
DSc.03/30.12.2019.Ped.48.01 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ**

**ПЕДАГОГИК ИННОВАЦИЯЛАР, КАСБ-ҲУНАР ТАЪЛИМИ
БОШҚАРУВ ҲАМДА ПЕДАГОГ КАДРЛАРНИ ҚАЙТА ТАЙЁРЛАШ ВА
УЛАРНИНГ МАЛАКАСИНИ ОШИРИШ ИНСТИТУТИ**

ХУСАНОВ НОЗИМ БАХТИЁРОВИЧ

**ПРОФЕССИОНАЛ ТАЪЛИМ ТИЗИМИ РАҲБАР ХОДИМЛАРНИ
БОШҚАРУВ ФАОЛИЯТИГА ТАЙЁРЛАШДА КОММУНИКАТИВ
КОМПЕТЕНТЛИКНИ РИВОЖЛАНТИРИШ МЕТОДИКАСИ**

13.00.05 – Касб-ҳунар таълими назарияси ва методикаси

**ПЕДАГОГИКА ФАНЛАРИ БЎЙИЧА ФАЛСАФА ДОКТОРИ (PhD)
ДИССЕРТАЦИЯСИ АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент – 2020

**Педагогика фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси
автореферати мундарижаси**

**Оглавление автореферата диссертации доктора философии (PhD) по
педагогическим наукам**

**Contents of dissertation abstract of the doctor of philosophy (PhD) on
pedagogical sciences**

Хусанов Нозим Бахтиёрович

Профессионал таълим тизими раҳбар ходимларни бошқарув фаолиятига
тайёрлашда коммуникатив компетентликни ривожлантириш
методикаси.....3

Хусанов Нозим Бахтиёрович

Методика развития коммуникативной компетентности при подготовке
руководящего персонала системы профессионального образования к
управленческой деятельности23

Khusanov Nozim Bakhtiyorovich

Methods for the development of communicative competence in the preparation of
management personnel of the vocational education system for management
activities.....43

Эълон қилинган ишлар рўйхати

Список опубликованных работ
List of published works.....47

**ПЕДАГОГИК ИННОВАЦИЯЛАР, КАСБ-ҲУНАР ТАЪЛИМИ
БОШҚАРУВ ҲАМДА ПЕДАГОГ КАДРЛАРНИ ҚАЙТА ТАЙЁРЛАШ ВА
УЛАРНИНГ МАЛАКАСИНИ ОШИРИШ ИНСТИТУТИ
ҲУЗУРИДАГИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ
DSc.03/30.12.2019.Ped.48.01 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ**

**ПЕДАГОГИК ИННОВАЦИЯЛАР, КАСБ-ҲУНАР ТАЪЛИМИ
БОШҚАРУВ ҲАМДА ПЕДАГОГ КАДРЛАРНИ ҚАЙТА ТАЙЁРЛАШ ВА
УЛАРНИНГ МАЛАКАСИНИ ОШИРИШ ИНСТИТУТИ**

ХУСАНОВ НОЗИМ БАХТИЁРОВИЧ

**ПРОФЕССИОНАЛ ТАЪЛИМ ТИЗИМИ РАҲБАР ХОДИМЛАРНИ
БОШҚАРУВ ФАОЛИЯТИГА ТАЙЁРЛАШДА КОММУНИКАТИВ
КОМПЕТЕНТЛИКНИ РИВОЖЛАНТИРИШ МЕТОДИКАСИ**

13.00.05 – Касб-ҳунар таълими назарияси ва методикаси

**ПЕДАГОГИКА ФАНЛАРИ БЎЙИЧА ФАЛСАФА ДОКТОРИ (PhD)
ДИССЕРТАЦИЯСИ АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент – 2020

Педагогика фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси мавзуси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясида В2020.4.PhD/Ped1894 рақам билан рўйхатга олинган.

Диссертация Педагогик инновациялар, касб-хунар таълими бошқарув ҳамда педагог кадрларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш институтида бажарилган.

Диссертация автореферати уч тилда (ўзбек, рус, инглиз (резюме)) Илмий кенгаш веб саҳифасида (www.iipro.uz) ҳамда “ZiyoNet” Ахборот таълим порталида (www.ziynet.uz) манзилларига жойлаштирилган.

Илмий раҳбар:

Қурбонов Шавкат Эргашевич
педагогика фанлари доктори, профессор

Расмий оппонентлар:

Туракулов Олим Холбутаевич
педагогика фанлари доктори, доцент

Исмаилова Зухра Карабаевна
педагогика фанлари доктори, профессор

Етакчи ташкилот:

Жиззах политехника институти

Диссертация ҳимояси Педагогик инновациялар, касб-хунар таълими бошқарув ҳамда педагог кадрларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш институти ҳузуридаги DSc.03/30.12.2019.Ped.48.01 рақамли Илмий кенгашнинг 2020 йил “___” ___ соат ___ даги мажлисида бўлиб ўтади. (Манзил:100095, Тошкент ш., Олмазор т., Зиё кўчаси, 76-уй. Тел.: 246-92-17, факс: 246-90-37, e-mail: moqt@markaz.uz)

Диссертация билан Педагогик инновациялар, касб-хунар таълими бошқарув ҳамда педагог кадрларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш институтининг Ахборот-ресурс марказида танишиш мумкин (_____ рақами билан рўйхатга олинган). (Манзил:100095, Тошкент ш., Олмазор т., Зиё кўчаси, 76-уй. Тел.: 246-92-17, факс: 246-90-37).

Диссертация автореферати 2019 йил “___” _____ кунини тарқатилди.
(2020 йил “___” _____ даги _____ рақамли реестр баённомаси)

А.Р.Ходжабоев

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

С.Ю.Ашурова

Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш илмий котиби, п.ф.н., профессор

З.К.Исмаилова

Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш қошидаги илмий семинар раиси, п.ф.д., профессор

КИРИШ (фалсафа доктори (PhD) диссертацияси аннотацияси)

Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурияти. Жаҳонда таълим жараёнини компетенциявий ёндашув асосида ташкил этиш меҳнат бозорига рақобатбардош кадрлар тайёрлашнинг муҳим йўналиши сифатида қаралмоқда. ЮНЕСКО томонидан 2030 йилгача белгиланган халқаро таълим концепциясида «Бутун ҳаёт давомида сифатли таълим олишга имконият яратиш»¹ долзарб вазифа сифатида белгиланди. Бошқарув фаолияти мазмуни, талаблари ва йўналишларининг такомиллашиб бориши раҳбар ходимларни касбий фаолиятга тайёрлашда компетенциявий ва инновацион ёндашувларни талаб этмоқда. Ахборот-коммуникация технологиялари тезкор ривожланувчи таълим муҳитида профессионал таълим тизими раҳбар ходимларнинг бошқарув фаолиятида бошқарувнинг янгича ташкилий шакллари ва усуллари билан боғлиқ долзарб вазифаларнинг ечимини топишни тақозо этади.

Халқаро илғор тажрибаларга асосан, АҚШ, Англия, Германия, Хитой, Россия, Жанубий Корея каби ривожланган мамлакатларнинг нуфузли илмий-тадқиқот марказларида профессионал таълим муассасалари раҳбар ходимларини касбий ривожлантиришнинг илмий-услубий асосларини такомиллаштириш, уларнинг таълимни ташкил этиш ва бошқариш соҳасидаги малакаларини ошириш, касбий, коммуникатив компетенцияларини ривожлантириш борасида салмоқли амалий натижаларга эришилган. Шунга кўра, рақобатбардош ва малакали раҳбар ходимларни тайёрлашда ҳамда малакасини оширишда замонавий таълим парадигмаларини амалиётда қўллаш катта аҳамият касб этади. Шу нуқтаи-назардан креатив фикрловчи, изланувчан, инновацияларни излаб топувчи ва уларни ўз амалий фаолиятида қўллай олиш компетенцияларига эга раҳбар ходимларни тайёрлаш ва малакасини ошириш тизимини самарали ташкил этишда коммуникатив компетентликни ривожлантиришга алоҳида эътибор қаратиш зарур ҳисобланади. Малака ошириш ва қайта тайёрлаш жараёнларини “Interactive professionalism” каби янгича шакллар ҳамда SCAMPER (Substitute, Combine, Adapt, Modify/Magnify, Put to other uses, Eliminate, Rearrange/Reverse) каби ривожлантирувчи таълим технологияларидан фойдаланиб ташкил этиш муҳим аҳамият касб этади.

Мамлакатимизда мутлақо янги профессионал таълимни жорий этиш борасида улкан ишлар амалга оширилди. Жумладан, Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегиясида “Узлуксиз таълим тизимини янада такомиллаштириш, сифатли таълим хизматлари имкониятларини ошириш, меҳнат бозорининг замонавий эҳтиёжларига мувофиқ юқори малакали кадрлар тайёрлаш сиёсатини давом эттириш”² устувор вазифа сифатида белгиланган. Шу нуқтаи-назардан раҳбар ходимларнинг зарурий компетенцияларини ривожлантиришнинг амалдаги

¹Incheon Declaration/Education 2030: Towards inclusive and equitable quality education and lifelong learning for all (World Education Forum, 19-22 may 2015, Incheon, Republic of Korea).

²Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги Фармони. // Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари тўплами. –Т., 2017. – Б.39.

методикаси ва ўқув-услугий таъминотини замонавий ёндашувлар асосида такомиллаштириш долзарб ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сонли “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги, 2019 йил 6 сентябрдаги ПФ-5812-сонли “Профессионал таълим тизимини янада такомиллаштиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги, 2018 йил 25 январдаги ПФ-5313-сонли “Умумий ўрта, ўрта махсус, касб-хунар таълими тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Фармонлари, 2017 йил 14 мартдаги ПҚ-2829-сонли “Ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасалари фаолиятини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарори, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2020 йил 15 майдаги 287-сонли “Ўзбекистон республикасида касбий малакалар, билим ва кўникмаларни ривожлантириш миллий тизими фаолиятини ташкил этиш чоралари тўғрисида”ги Қарори ҳамда мазкур фаолиятга тегишли бошқа меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган вазифалар тадқиқотнинг методологик асоси сифатида хизмат қилади.

Тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига мослиги. Илмий тадқиқот мавзуси **республика фан ва технологиялари ривожланишининг 1. “Демократик ва ҳуқуқий жамиятни маънавий ахлоқий ва маданий ривожлантириш, инновацион иқтисодий шакллантириш”** устувор йўналишларига мувофиқ бажарилди.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси: Республикада педагог-кадрлар малакасини оширишнинг педагогик асослари, ташкилий-методик шарт-шароитлари, тамойиллари, ушбу жараёни ташкил этишга қўйилаётган ижтимоий-педагогик талаблар, ахборот-коммуникация технологияларининг педагог кадрлар малакасини оширишдаги ўрни, педагогларнинг касбий ривожланишида коммуникатив компетентликка эга бўлишнинг аҳамияти Р.Ҳ.Жўраев, У.И.Иноятов, М.Арипов, М.М.Камилов, Ш.Э.Қурбонов, Т.Ф.Бекмуротов, Т.Ф.Жўраев, У.Ш.Бегимқулов, А.Р.Ходжабоев, Н.А.Муслимов, Қ.Т.Олимов, Х.Ф.Рашидов, Н.И.Тайлоқов, О.Х.Туракулов, Ж.А.Ҳамидов, Ш.С.Шодиев, О.Ж.Бобомуродов, А.Х.Нишонов, Р.Ҳ.Ҳамдамов ва бошқалар томонидан ўрганилган.

МДҲ мамлакатларида раҳбар ходимлар малакасини оширишнинг илмий-назарий ва педагогик асослари, таълим сифати менежментини такомиллаштириш масалалари Н.Хомский, Л.А.Петровская, А.В.Хуторский, Д.А.Иванов, Л.Н.Булыгина, Т.А.Махрачева, О.Н.Орлова ва бошқалар томонидан олиб борилган.

Хорижий олимлардан R.B.Lang-Akan, L.M.Spenser, J.Milo, R.L.Draft ва бошқалар профессионал таълим тизимида раҳбар ходимларнинг малакасини ошириш жараёнида зарурий компетенцияларини ривожлантириш бўйича тадқиқотлар олиб боришган.

Илмий кузатишлар ва таҳлилларга кўра касб-хунар таълими бошқарув ҳамда педагог кадрларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш тизимида раҳбарларининг ахборот-коммуникатив компетентлигини

ривожлантирувчи механизмлар тўлиқ тадқиқ этилмаганлиги ушбу тадқиқот мавзусини “Раҳбар ходимларни бошқарув фаолиятига тайёрлашда коммуникатив компетентликни ривожлантириш” деб номланишига асос бўлди. Шундан келиб чиқиб, профессионал таълим тизими раҳбар ходимларини малакасини ошириш жараёнида тармоқ ўзаро ҳамкорлик асосида коммуникатив компетентлигини ривожлантириш зарурлигини тақозо этади.

Тадқиқотнинг диссертация бажарилган олий таълим муассасасининг илмий-тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги. Илмий тадқиқот иши ЁА-1-16 “Ўрта махсус, касб-хунар таълими тизимидаги раҳбар ҳамда педагог кадрларнинг малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш бўйича малакавий даражасини квалиметрик баҳолаш” (2016-2017йй.) ҳамда Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг №АIF-2/18 “Олий таълим муассасаларининг моддий-техника базасини мустаҳкамлаш” (2019-2021йй.) мавзуларидаги лойиҳалар доирасида бажарилган.

Тадқиқотнинг мақсади профессионал таълим тизими раҳбар ходимларини бошқарув фаолиятига тайёрлашда коммуникатив компетентлигини ривожлантиришдан иборат.

Тадқиқот вазифалари:

компетенциявий ёндашув асосида раҳбар ходимларни бошқарув фаолиятига тайёрлашда коммуникатив компетентликни ривожлантиришнинг педагогик-психологик асосларини аниқлаш;

профессионал таълим тизими раҳбар ходимларини малакасини ошириш бўйича ўқув режа ва фан дастурларини такомиллаштириш, компетенциявий ҳамда кластерли ёндашув асосида ўқув методик таъминотини мазмунан такомиллаштириш;

компетенциявий ёндашув асосида профессионал таълим тизими раҳбар ходимларининг малакасини ошириш жараёнининг ташкилий-педагогик тузилмасини, методик моделини ишлаб чиқиш ва амалиётда татбиқ этиш;

раҳбар ходимларни бошқарув фаолиятига тайёрлашда коммуникатив компетентликни ривожлантириш методикасини такомиллаштириш, ҳалқаро тажрибаларга асосланган малака ошириш тизимини жорий этиш юзасидан илмий асосланган таклифлар ишлаб чиқиш;

раҳбар ходимларни бошқарув фаолиятига тайёрлашда коммуникатив компетентлигини ривожланганлик даражасини аниқлашнинг параметрлари, индекаторлари ва баҳолаш тизимини такомиллаштириш.

Тадқиқотнинг объекти профессионал таълим тизими раҳбар ходимларининг малакасини ошириш орқали бошқарув фаолиятига тайёрлашда коммуникатив компетентлигини ривожлантириш жараёни.

Тадқиқотнинг предмети малака ошириш жараёнидараҳбар ходимларни бошқарув фаолиятига тайёрлашда коммуникатив компетентликни ривожлантиришнинг мазмуни, шакли, методлари ва воситалари.

Тадқиқотнинг усуллари. Тадқиқот жараёнида мавзуга оид педагогик, психологик ва методик манбалар, дидактик материаллар, ўқув режа ва дастурлар, ўқув-меъёрий ҳужжатлар, дарслик ва ўқув-методик адабиётларни

ўрганиш ва таҳлил қилиш, суҳбат, кузатиш, анкета сўрови, тест, моделлаштириш, эксперт баҳолаш, педагогик тажриба, тадқиқот натижаларини математик-статистик қайта ишлаш методларидан фойдаланилди.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги куйидагилардан иборат:

профессионал таълим муассасаси раҳбар ходимларининг малакасини ошириш жараёни андрагогик ва компетенциявий ёндашувларни қўллаш ҳамда касбий стандарт талабларини (меҳнат ҳаракатлари, зарурий билимлар ва кўникмалар) аниқлаш орқали таълим муҳитини лойиҳалаш ва моделлаштириш каби функциялар ёрдамида мазмунан такомиллаштирилган;

компетенциявий ёндашув асосида раҳбар ходимларни бошқарув фаолиятига тайёрлашда коммуникатив компетентликни такомиллаштиришга қаратилган тузилмавий-мантиқий модели (мазмунли, фаолиятли, ташхислаш) компонентлари трансформацион блокларнинг мантиқий узвийлигини (ахборотли, изоҳли, таҳлилий) таъминлаш асосида ишлаб чиқилган;

профессионал таълим, ишлаб чиқариш ва бандликка кўмаклашиш ташкилотлари тармоқ ўзаро ҳамкорлигининг функционал (Axiologist, Integral) вазифаларини аниқлаштириш орқали раҳбар ходимларнинг коммуникатив компетентлигини ривожлантириш методикаси (Projecting, Researching, Case-study, Cluster-Pyramid) визуал дастурлаш тилидан (Visual C++) фойдаланиш асосида такомиллаштирилган;

профессионал таълим муассасалари раҳбар ходимлар коммуникатив компетентлигининг ривожланганлик даражаларини (репродуктив, продуктив, креатив) баҳолаш мезонлари касбий стандартда белгиланган умумлаштирилган меҳнат вазифаларини аниқлаштириш (таълим муассасасини бошқариш, ривожлантириш, ресурслардан фойдаланиш) асосида такомиллаштирилган

Тадқиқотнинг амалий натижалари куйидагилардан иборат:

малака ошириш курсларида профессионал таълим тизими раҳбар ходимларини коммуникатив компетентлигини ривожлантиришда “Таълимда менежмент ва маркетинги” ўқув модулидан мустақил ишларни ахборот таълими муҳитида ташкил этишга қаратилган мустақил иш йўриқномалари ҳамда ўқув-дидактик таъминоти, ахборот таъминоти, фанлар бўйича ахборотлар базаси, жумладан, малака ошириш тингловчиларининг мустақил ишлари самарадорлигини оширишга доир методик қўлланма ва тавсиялар ишлаб чиқилган;

профессионал таълимда малака ошириш курсларини ташкил этишга, коммуникатив компетенцияларни ривожлантиришга ҳамда бошқарув фаолиятига тайёргарлигини такомиллаштиришга қаратилган «Таълимда менежмент ва маркетинги» модули бўйича электрон таълим ресурслари яратилган;

профессионал таълим муассасалари раҳбар ходимларининг малакасини ошириш жараёнида коммуникатив компетентлигини ривожлантириш, бошқарув фаолиятини такомиллаштириш бўйича малака ошириш ўқув модулларига доир методлар, объектив аниқлаш имкон берувчи ўқув-дастурий воситалар, услубий тавсиялар ишлаб чиқилган.

Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги. Тадқиқот натижаларининг

ишончлилиги қўлланилган ёндашув, усуллар ва назарий маълумотларнинг илмий манбалардан олингани, келтирилган таҳлиллар ва тажриба-синов ишлари самарадорлигининг математик-статистик таҳлиliga асосланганлиги, хулоса, таклиф ва тавсияларнинг амалиётда жорий этилганлиги ҳамда олинган натижаларнинг ваколатли ташкилотлар томонидан тасдиқланганлиги билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти. Тадқиқот натижаларининг илмий аҳамияти шундан иборатки, профессионал таълим раҳбар ходимларини малакасини ошириш жараёнида тармоқ ўзаро ҳамкорлик шароитида бошқарув фаолиятини олиб боришлари, ижтимоий тармоқларда фаолликни ошириш натижасида бандликка кўмаклашиш ташкилотлари, ишлаб чиқариш корхоналари, маҳаллий ҳокимият, олий таълим муассасалари ва бошқа ташкилотлар билан алоқаларни мустаҳкамлашга эришилган; раҳбар ходимларнинг бошқарув фаолияти учун зарурий компетенциялар таркиби аниқлаштирилиб, ижтимоий тармоқларда ўзаро ҳамкорликни ташкиллаштириш ва бошқариш, ҳамкорликни ривожлантирувчи веб-сайтни ишлаб чиқиш, электрон портфолиони ривожлантириш амалга оширилган; раҳбар ходимларнинг тармоқ ўзаро ҳамкорлик шароитида коммуникатив компетентлигини ривожлантиришнинг методик модели ишлаб чиқилиб, баҳолаш мезонлари, кўрсаткичлари ва даражалари танланган ва асосланган.

Тадқиқот натижаларининг амалий аҳамияти: профессионал таълим тизими раҳбар ходимларининг тармоқ ўзаро ҳамкорлик шароитида коммуникатив компетентлигини ривожлантириш методик моделининг самарали ишлашига ёрдам берадиган педагогик шарт-шароитларни аниқлаш ва синовдан ўтказиш; малака ошириш курси модулларидан тингловчиларнинг топшириқларни бажариши бўйича услубий кўрсатмалар, шунингдек малака ошириш курси тингловчиларининг бошқарув фаолиятини ривожлантириш бўйича педагогик дастурий маҳсулотини ишлаб чиқиш ва амалиётга жорий этилиши билан ҳамда малака ошириш жараёнида раҳбар ходимларни бошқарув фаолиятини такомиллаштиришда, коммуникатив компетентлигини ривожлантиришда, шунингдек, профессионал таълим муассасалари раҳбар ходимларининг бошқа корхоналар ва ташкилотлар билан ўзаро манфаатли тармоқ ўзаро ҳамкорлик ишларини олиб боришида фойдаланиш мумкинлиги билан белгиланади.

Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши. Профессионал таълим тизими раҳбар ходимларни бошқарув фаолиятига тайёрлашда коммуникатив компетентлигини ривожлантириш методикасини такомиллаштириш бўйича олинган илмий натижалари асосида:

Профессионал таълим тизими раҳбар ходимларни бошқарув фаолиятига тайёрлашда коммуникатив компетентлигини ривожлантириш методикасини такомиллаштириш бўйича олинган илмий натижалар асосида: профессионал таълим тизими раҳбар ходимларини бошқарув фаолиятини такомиллаштириш, уларнинг коммуникатив компетентлигини ривожлантириш ҳамда “Раҳбар ходимларда коммуникатив компетентликни шакллантириш кластери” услубий таъминот асосида олинган натижалар Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими тизими кадрлари малакасини ошириш ва уларни қайта

тайёрлаш институти илмий-тадқиқот ишлари режасининг ЁА-1-16 “Ўрта махсус, касб-хунар таълими тизимидаги раҳбар ҳамда педагог кадрларнинг малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш бўйича малакавий тайёргарлик даражасини квалитетик баҳолаш” лойиҳаси ҳамда Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг №АИФ-2/18 “Олий таълим муассасаларининг моддий-техника базасини мустаҳкамлаш” мавзусидаги халқаро лойиҳаси доирасида бажарилган (Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 2020 йил 6 ноябрдаги 89-03-4487-сон маълумотномаси). Натижада, профессионал таълим муассасалари раҳбар ходимларининг коммуникатив компетентлигини ривожлантиришнинг методик асосларини такомиллаштириш имкониятлари кенгайган;

профессионал таълимда раҳбар ходимлар коммуникатив компетентлигини ривожлантиришнинг кластерли пирамидасини ташкил этиш, таълим, ишлаб чиқариш ва бандликка кўмаклашиш марказлари ўртасида ўзаро тармоқ ҳамкорлигини амалга ошириш, веб-сайт, электрон портфолио, методик модель ва “Уюшмаган ёшлар бандлигини таъминлашнинг маълумотлар базасини бошқариш тизими” номли ахборий-дастурий ва методик тавсиялар профессионал таълим тизими педагогик фаолиятига жорий қилинган (Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 2020 йил 6 ноябрдаги 89-03-4487-сон маълумотномаси). Мазкур ахборий-дастурий ва методик тавсиялар раҳбар ходимларнинг башқарув фаолиятида уларнинг коммуникатив компетентлигини ривожлантиришга хизмат қилган;

профессионал таълим муассасалари раҳбар ходимлари коммуникатив компетентлигининг ривожланганлик даражасини аниқлаш ва “Таълимда менежмент ва маркетинги” малака ошириш модули учун янада долзарб ва оммабоп ўқув-услубий ёрдамни амалга ошириш мақсадида коммуникатив компетентликнинг ривожланганлик даражасини баҳолаш бўйича баҳолаш мезонлари (мотивацион, когнитив, рефлексив, фаолиятли) ишлаб чиқилган ҳамда малака ошириш жараёнига тадбиқ этилган (Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 2020 йил 6 ноябрдаги 89-03-4487-сон маълумотномаси). Мазкур тавсиялар малака ошириш курсининг сифати ва самарадорлиги ошишига хизмат қилган.

Тадқиқот натижаларининг апробацияси. Мазкур тадқиқот натижалари 2 та халқаро ва 4 та республика илмий-амалий анжуманларида муҳокамадан ўтказилган.

Тадқиқот натижаларининг эълон қилинганлиги. Диссертация мавзуси бўйича жами 16 та илмий-услубий иш, шу жумладан, Ўзбекистон Республикаси Олий аттестация комиссиясининг докторлик диссертациялари асосий илмий натижаларини чоп этиш учун тавсия этилган илмий нашрларда 7 та мақола, шундан 4 та республика илмий-услубий журналларида, 3 та хорижий журналларда нашр этилган.

Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми. Диссертация иши кириш, уч боб, 140 саҳифа матн, хулоса ва тавсиялар, фойдаланилган адабиётлар рўйхати ҳамда иловалардан иборат.

ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

Кириш қисмида диссертация мавзусининг долзарблиги асосланган, диссертация мавзуси бўйича муаммонинг ўрганилганлик даражаси баён этилган, тадқиқотнинг мақсади, вазифалари, объекти, предмети аниқланган, шунингдек, тадқиқот иши фан ва технологияларни ривожлантиришнинг устувор йўналишларига мослиги кўрсатилган ҳамда тадқиқотнинг илмий янгилиги, натижаларнинг ишончлилиги, назарий ва амалий аҳамияти, натижаларининг амалиётга жорий этилиши, эълон қилинганлиги, ишнинг тузилиши бўйича маълумотлар берилган.

Диссертациянинг **“Профессионал таълим тизимида раҳбар ходимларнинг коммуникатив компетентлигини ривожлантиришнинг назарий методологик асослари”** деб номланган биринчи бобида профессионал таълим раҳбар ходимларининг коммуникатив компетентлиги педагогик феномен сифатида кўриб чиқилган. Тармоқ ўзаро ҳамкорлик шароитида профессионал таълим тизими раҳбар ходимларининг коммуникатив компетентлигини ривожлантириш методик модели ишлаб чиқилган. Бундан ташқари, профессионал таълим раҳбар ходимларининг коммуникатив компетентлигини ривожланганлик даражаларини баҳолаш мезонлари кўрсатиб ўтилган.

Таълим муассасаси раҳбарининг коммуникатив компетентлигининг мураккаблиги, тузилмаси ва кўп жиҳатлилиги унинг замонавий педагогиканинг мустақил феномени сифатида ўрганилишига замин яратади. Коммуникатив компетентликнинг мазмуни таълим муассасасининг раҳбари олдида турган мақсадларни амалга ошириш орқали аниқланади, шу муносабат билан таълим соҳасидаги бошқарув фаолиятида коммуникатив компетентликка эришиш мақсадлари куйидагича шакллантирилиши мумкин:

- таълим ташкилоти раҳбарининг меҳнат вазифаси доирасидаги вазифаларни сифатли бажариш учун зарур бўлган маълумотларни қабул қилиш, етказиш ва улардан фойдаланиш;
- бошқаларнинг, айниқса, таълим муассасаси ходимларининг хатти-ҳаракатларини, уларнинг ташкилот фаолияти ва ривожланишининг мақсад ва вазифаларига муносабатини бошқариш;
- шахсий ва касбий мулоқотга бўлган ўз эҳтиёжларини қондириш, ўз-ўзини ривожлантириш ва рефлексия.

Профессионал таълим тизими раҳбарининг коммуникатив компетентлиги – бу унинг мотивлашган ҳоҳиши, қобилияти ва профессионал таълим тизими натижалари ва самарадорлиги билан қизиқиши, касбий фаолият доирасида бошқа субъектлар билан оғзаки, ёзма ва компьютер воситачилигида ўзаро ахборот ва тажриба алмашишни самарали амалга оширишга тайёрлигидир.

Коммуникатив компетентликнинг таркибий тузилиши таълим муассасаси раҳбарига кўйиладиган талаблар билан белгиланадиган мотивацион, рефлексив, когнитив ва фаолиятли компонентлари билан ифодаланади.

Коммуникатив компетентлик раҳбарнинг профессионал таълим

тизимидаги касбий фаолияти самарадорлигида муҳим рол ўйнайди. Унинг таркибида профессионал таълим тизимининг раҳбари мулоқотининг барча хилма-хил шакллари, яъни оғзаки, ёзма ва компьютер воситачилигини ҳисобга олувчи ахборот, таҳлилий, интерпретацион ва инструментал компонентларни ўз ичига олган мураккаб формация ҳисобланади.

Профессионал таълим тизими раҳбарларининг коммуникатив компетентлигини ривожлантириш жараёнини уларнинг мотивацияси, қобилияти ва профессионал таълим тизимининг натижалари ва самарадорлигига қизиқиши, бошқа мавзулар билан оғзаки, ёзма ва компьютер воситасида ўзаро ахборот ва тажриба алмашишни самарали амалга оширишга тайёрлигини мустаҳкамлашга қаратилган доимий ва ажралмас психологик-педагогик жараён сифатида тушунилади.

Тадқиқотимиз давомида ишлаб чиқилган методик модел тизимли-функционал турга эга ва профессионал таълим тизими раҳбар ходимларининг коммуникатив компетентлигини ривожлантириш қуйидаги шароитларда янада самарали бўлади:

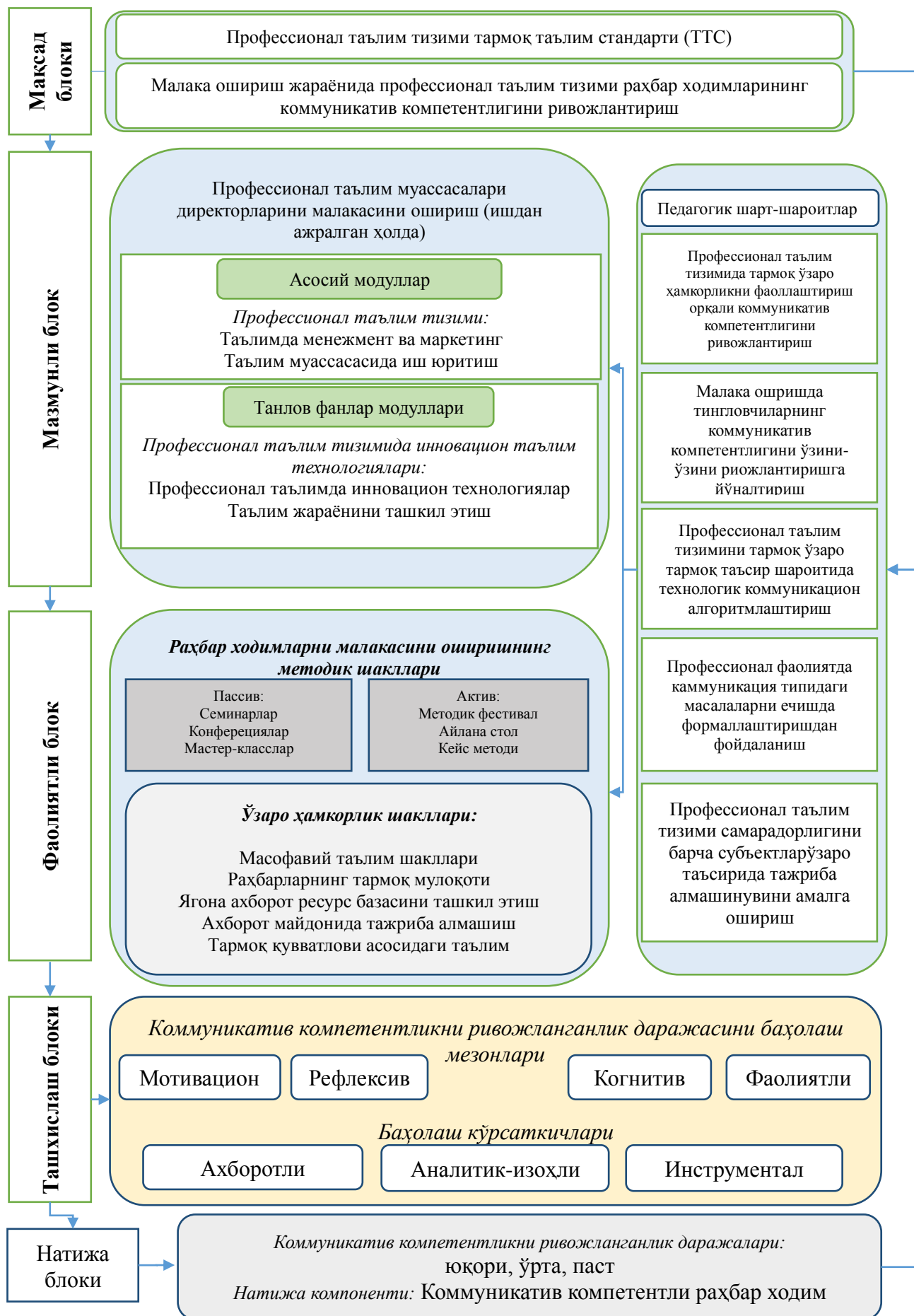
- “Тармоқ ўзаро ҳамкорлик асосида профессионал таълим тизими раҳбарлари коммуникатив компетентлигини ривожлантириш” тушунчаси манбаи белгиланган бўлса уларни мақсадли ривожлантириш оптимал педагогик шакллар ва усуллари аниқлаш;

- тармоқ ўзаро ҳамкорлик шароитида профессионал таълим тизими раҳбар ходимларининг коммуникатив компетентлигини ривожлантиришнинг ташкилий-функционал моделини ишлаб чиқишда, мақсад, мазмун, фаолият, мезонлар ва баҳолаш блоклари орқали ифодалаш;

- модулли ўқитиш технологияси асосида уларнинг коммуникатив компетентлигини ривожлантириш даражасини ошириш учун тармоқлараро ҳамкорликнинг имкониятлари ва афзалликларидан фойдаланган ҳолда педагогик жараённинг методик таъминоти ишлаб чиқиш;

- профессионал таълим тизими раҳбар ходимларининг коммуникатив компетентлигини ривожлантириш учун модулли ўқитиш технологиясини самарали амалга оширишга кўмаклашувчи педагогик шарт-шароитлар мажмуи аниқлаш ва тажриба-синовдан ўтказиш.

Коммуникатив компетентликни аниқлаш, шунингдек, ушбу турдаги компетентликни мақсадли психологик-педагогик жараён сифатида ишлаб чиқиш, профессионал таълим дастурларини амалга оширишда ўз педагогик амалиётимизни таҳлил қилиш бизга профессионал таълим муассасалари раҳбар ходимларининг коммуникатив компетентлигини ривожлантиришни амалга ошириш моделини ишлаб чиқиш имконини берди. Тизимли равишда моделга мақсад, мазмун, фаолият, мезонлар ва баҳолаш ҳамда натижа блоклари киритилди (1-расм).



1-расм. Профессional таълим тизими раҳбар ходимларини бошқарув фаолиятга тайёрлашда коммуникатив компетентлигини ривожлантириш модели

Биз томонимиздан ишлаб чиқилган моделни амалга оширишдан мақсад, тармоқлараро ҳамкорлик шароитида профессионал таълим тизими раҳбар ходимларининг коммуникатив компетентлигини ривожлантиришдан иборат.

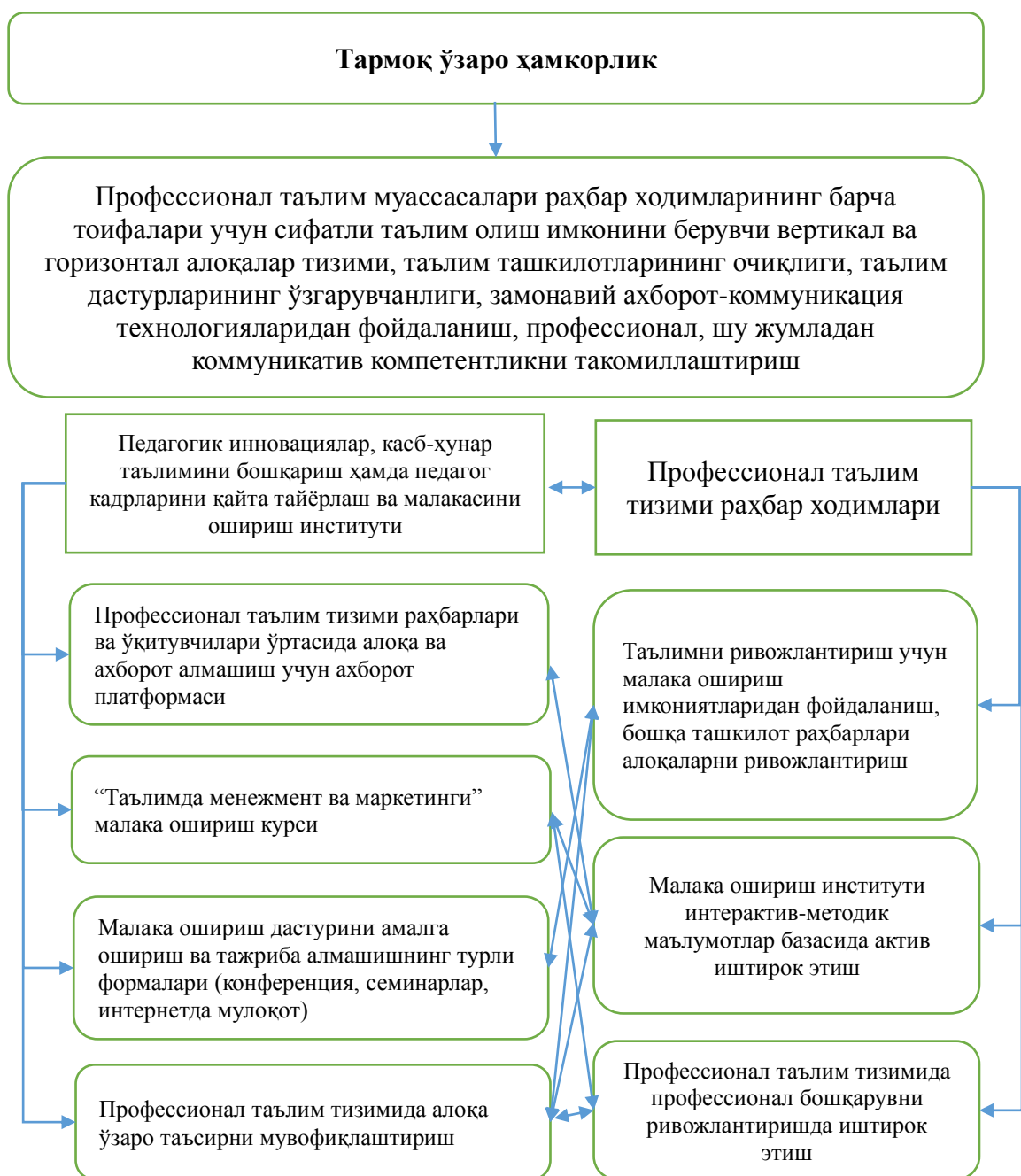
Ишлаб чиқилган моделнинг мазмун компоненти мазмуни қуйидаги концептуал ёндашувларга асосланади: компетентликка асосланган, шахсга йўналтирилган, фаолиятга асосланган ва аксиологик.

Таклиф этилаётган модел доирасида профессионал таълим тизими раҳбар ходимларининг коммуникатив компетентлигини унинг ривожланиш даражалари бўйича баҳолаш, бу компетентликни босқичма-босқич оддийдан мураккабга, энг паст даражадан энг юқори даражагача ривожлантиришнинг диалектик хусусиятини ифодалайди.

Диссертациянинг **“Профессионал таълим тизими раҳбарларини бошқарув фаолиятига тайёрлашда коммуникатив компетентлигини ривожлантириш методикаси”** деб номланган иккинчи бобида тармоқ ўзаро ҳамкорлик шароитида профессионал таълим тизими раҳбар ходимларини коммуникатив компетентлигини ривожлантиришнинг ташкилий-методик таъминоти, профессионал таълим ва бандликка кўмаклашиш ташкилотларининг интеграциясини таъминлаш – раҳбар ходимларни коммуникатив компетентлигини ривожлантириш омили эканлиги, бундан ташқари малака ошириш жараёнида профессионал таълим тизими раҳбар ходимларини коммуникатив компетентлигини ривожлантириш методикаси келтириб ўтилган.

Ишлаб чиқилган методик модел доирасида тармоқлараро ўзаро ҳамкорлик муносабатларида профессионал таълим тизими ва таълимни ривожлантириш институти раҳбарларининг иштирокини қуйидагича ифодалаш мумкин (2-расм). Умуман, профессионал таълим тизими раҳбарлари коммуникатив компетентлигини ривожлантириш моделини амалга ошириш доирасида тармоқ ҳамкорлик остида профессионал таълим бошқарув ходимлари барча тоифалари учун сифатли таълим мавжудлигини таъминлайди. Тармоқлараро ўзаро ҳамкорлик шароитида ташаббус субъектлари нафақат малака ошириш ва қайта тайёрлаш институти, балки “Таълимда менежмент ва маркетинги” малака ошириш модули доирасида ўқитиладиган профессионал таълим тизими раҳбарларининг ўзлари ҳам ҳисобланади. Бу эса профессионал таълим тизими раҳбар ходимларида коммуникатив компетентлигини ривожлантириш ва тармоқлараро ўзаро ҳамкорликни, коммуникатив компетентликни ривожлантиришнинг муҳим педагогик шарти сифатида фаоллаштириш ва бошқарув ходимларининг ягона ахборий-методик маконда ўзаро мулоқот қилиш ва фаол иштирок этиш мотивациясини доимий равишда қўллаб-қувватлаш имконини берди.

Педагогик инновациялар, касб-хунар таълим бошқарув ҳамда педагог кадрларини қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш институти тармоқлараро ўзаро ҳамкорлигининг биринчи йўналиши-бу профессионал таълим тизими раҳбарлари ва ўқитувчилари ўртасида алоқа ва ахборот алмашинувини таъминлаш учун ахборот платформасини шакллантиришдир.



2-расм. Профессионал таълим тизими раҳбар ходимларини коммуникатив компетентлигини ривожлантиришда тармоқ ўзаро ҳамкорлик имкониятларидан фойдаланиш

Профессионал таълим тизими раҳбар ходимларининг коммуникатив компетентлигини ривожлантиришга қаратилган “Таълимда менежмент ва маркетинги” малакасини ошириш модулини ўқитишда тармоқлараро ҳамкорликнинг қуйидаги йўналишларидан фойдаланилди:

- профессионал таълим муассасаси раҳбари ўқув дастури (модулар, фанлар)нинг бир қисмини ўзлаштиришнинг асосий жойини шахсий компьютер билан жиҳозланган ва интернетга кириш имконини берувчи исталган қулай жойга ўтказиш;
- бошқа таълим ташкилотлари, илмий ташкилотлар, корхоналар ва бошқа ташкилотларнинг ўқитувчиларини жалб қилиш;
- тармоқ таълим муассасалари учун профессионал ташкилотлари раҳбарлари учун илғор ўқув курсларини илғор таълим ташкилоти асосида

ўтказиш;

- таълим дастурларининг масофавий шакллари аналга ошириш учун ўқув ва бошқа ахборот ресурсларининг ягона маълумотлар базасини шакллантириш.

Тармоқ ўзаро ҳамкорлик шароитида профессионал таълим тизими раҳбарларининг коммуникатив компетентлигини ривожлантириш моделини ташкилий-услубий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш йиллар давомида тўпланган тажриба-синовлар асосида таҳлил қилинди.

Таълим муассасалари битирувчиларининг шахсий сифат ва фазилатларини ривожлантириш, касбий ўз-ўзини ривожлантириш ва ҳар қандай ишлаб чиқариш муҳитига мослашувчанлик қобилиятини ривожлантиришга ҳаракат қилади. Бандликка кўмаклашиш марказлари таълим муассасаси раҳбарлари ва ишлаб чиқариш корхоналари билан узлуксиз ҳамкорлик олиб бориш орқали профессионал таълим битирувчиларини тегишли малака талабларида келтирилган касбий фаолият турларига тайёргарлигини назорат қилиш, муносиб иш ўрни билан таъминлаш каби истиқболдаги режаларни ҳамкорликда белгилаши мумкин.

Бандликка кўмаклашиш марказларида кўп даражали, мураккаб тизим сифатида ўқув кластерини шакллантириш кўйидаги тамойилларга мувофиқ фаолият кўрсатади:

- Тизимли-ўқув кластери интеграллашган, мураккаб, кўп даражали тизим сифатида қаралади. Кластер тизимларининг асосий афзалликлари глобал миқёсда ҳамда мослашувчанликда бошқарувнинг нисбий қулайлигидир;

- Барқарорлик-ўқув кластери ташқи таъсирларга чидамли, чунки у асосан ички ресурслар ҳисобига ишлайди, технологик воситалар ёрдамида аналга ошириш ва модернизация қилиш осон;

- Синергетик-ўқув кластерида ташқи ва ички муҳитнинг ўзаро таъсири ўз-ўзини ривожлантиришга, ўз-ўзини ташкил этишни аналга оширишга олиб келадиган синергетик самарага олиб келади;

- Мослашувчанлик ва ўзгарувчанлик-янги компонентни қўшиш унинг ишлашини яхшилади, уни олиб ташлаш эса ҳалокатли оқибатларга олиб келмайди, бу эса оптималлик жиҳатидан барқарорлик ва ривожланишни таъминлайди.

Раҳбар кадрлар малакасини оширишга йўналтирилган уларнинг коммуникатив компетентлигини шакллантириш бўйича ўқув кластери кўйидаги замонавий талабларга жавоб беради:

✓ кластерли ёндашув тамойилларини аналга ошириш керак (чидамлик, мураккаблик, тармоқ ўзаро ҳамкорлик, шунингдек, шахсий ва профессионал ўсиш ва ҳоказо.);

✓ коммуникатив компетенцияларни шакллантиришнинг муваффақиятини таъминловчи ўзаро таъсир механизмларини яратиш;

- профессионал таълим ва бандликка кўмаклашиш марказлари ходимларидан иборат Васийлик кенгашлари ва ҳамкор бирлашмаларни шакллантириш;

- профессионал таълим моддий-техник таъминоти;

- тингловчиларнинг мақсадли малакасини ошириш;

- тингловчиларнинг малакасини ошириш жараёнига малакали мутахассисларни жалб этиш;
- тингловчиларнинг малакасини ошириш жараёнига бандликка кўмаклашиш марказларининг малакали ходимларини жалб этиш;
- битирувчиларни иш билан таъминлаш чораларини кўриш;
- иш берувчилар ва бандликка кўмаклашиш марказлари билан ўзаро алоқалар ўрнатиш.

Коммуникатив компетенцияларни шакллантириш кластерининг рефлексив баҳолаш компонентини шакллантириш учун махсус семинарлар, тест вазифалари ишлаб чиқилди, шунингдек, ролли ўйинлари ўтказилди, масалан, вилоят миқёсида бошқарув органлари мутахассислари иштирокида “Профессионал таълим ва бандликка кўмаклашиш ташкилотининг ўзаро таъсири”, бу ерда тингловчиларнинг рефлексив ҳолатига алоҳида эътибор қаратилди.

Профессионал таълим тизими раҳбар ходимларини малакасини ошириш жараёнида интеллектуал фикрлаш қобилиятларини, коммуникатив компетентлигини ривожлантириш, раҳбар ходимларни мустақил равишда дастурий маҳсулотлар яратишга йўналтириб ўқитиш, дастурий маҳсулотларнинг имкониятларини узлуксиз ривожлантириб бориш орқали бошқарув касбий фаолиятга тайёрлаш амалга оширилди. Бу ўз навбатида малака ошириш сивати ва самарадорлигини оширишга хизмат қилади.

Бандликка кўмаклашиш марказлари ва таълим муассасаларининг ўзаро ҳамкорлигини ривожлантириш мақсадида “Уюлмаган ёшларни бандлигини таъминлашнинг маълумотлар базасини бошқариш тизими” номли электрон дастури ишлаб чиқилди ва амалиётга жорий этилди. Ишлаб чиқиш жараёнида тингловчиларнинг иштироки таъминланди ва таклифлари инобатга олинди. Дастурни ишлаб чиқиш малака ошириш жараёнида олиб борилди ҳамда таълим методлари қўлланилди.

Диссертациянинг **“Тажриба-синов ишларини ташкиллаштириш ва ўтказиш”** деб номланган учинчи бобида педагогик тажриба-синовни ташкил этиш, ўтказиш ва унинг таҳлилий натижалари келтирилган.

Тажриба ишлари Тошкент шаҳри касб-ҳунар таълими бошқармаси, Тошкент вилояти касб-ҳунар таълими бошқармаси, Сурхондарё вилояти касбий таълимни ривожлантириш ва мувофиқлаштириш ҳудудий бошқармасида ҳамда Педагогик инновациялар, касб-ҳунар таълими бошқарув ҳамда педагог кадрларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш институтида уч босқичда амалга оширилди. Эмпирик тадқиқот ишида профессионал таълим тизимининг раҳбар ходимлари, шу жумладан, “Таълим менежменти ва маркетинги” янгиланган малака ошириш дастури бўйича малака ошираётган тажриба гуруҳининг 186 нафар иштирокчиси ва назорат гуруҳининг 180 нафар иштирокчилари қатнашди.

Биринчи босқичда тадқиқот мавзуси бўйича адабиётларни танлаш ва таҳлил қилиш, норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ва ўқув материаллари, педагогик маҳорат ва унинг ривожланиш жараёни, моҳияти, мазмуни ва таркибий қисмлари, педагогик экспериментнинг аниқлаш ва назорат қилиш

босқичлари бўйича педагогик диагностика мезонлари ва баҳолаш тузилмасини ишлаб чиқилди.

Иккинчи босқичда амалий профессионал тажрибалар асосида тажрибаларни умумлаштириш, адабиётларни ўрганиш, педагогик тадқиқотларда ғоялар, мақсад ва вазифаларини аниқлаштириш, диссертациянинг методологик тузилмасини белгилаш, тармоқ ўзаро ҳамкорлик шароитида профессионал таълим тизими раҳбар ходимларининг коммуникатив компетенцияларини ривожлантириш моделини ишлаб чиқиш амалга оширилди. Шунингдек, муаммоларни тўплаш ва таҳлил қилиш, коммуникатив компетенцияларни ривожлантиришда профессионал таълим жараёнининг шакллари аниқлаш, педагогик тажриба-синов ўтказиш, фанлар блокининг тегишли мажбурий ва факультатив модуллар шаклида коммуникатив компетенцияларини ривожлантиришнинг ўқув-услугий қўлланмаларини ишлаб чиқиш амалга оширилди.

Учинчи босқич шакллантирувчи педагогик тажриба-синовни ўз ичига олиб, унда ишлаб чиқилган методик қўлланмалардан таълим жараёнида фойдаланиш орқали профессионал таълим тизими раҳбар ходимларининг коммуникатив компетентлигини ривожлантиришга қаратилган таълим жараёнининг ташкилий-методик таъминоти амалга оширилди. Назорат босқичида тажриба ишлари натижалари баҳоланди ва шарҳланди, таълим жараёни мавзулари бўйича тавсия ва хулосалар шакллантирилди ва тизимлаштирилди.

Назорат босқичида (ишлаб чиқаришда) профессионал таълим тизими раҳбар ходимларини касбий фаолиятга тайёрлашда назорат ва тажриба гуруҳларида фаол мулоқот ва фаол тинглаш, янги алоқаларни шакллантирилди, тажриба гуруҳида коммуникатив компетентликни ривожлантиришда ўсиш даражасини кўрсатди. Мезонлар бўйича баҳолаш шуни кўрсатадики, когнитив ва мотивацион компонентга нисбатан энг катта ўзгариш кузатилган (1-жадвал).

Агар дастлабки босқичда тажриба гуруҳ иштирокчиларининг фақат 3% коммуникатив компетентлигининг мотивацион ва шахсий мезонлари юқори даражада тавсифланган бўлса, педагогик тажриба-синов амалга оширилгандан сўнг тажриба гуруҳидаги раҳбарларнинг 60% да юқори даража аниқланган. Коммуникатив компетентликнинг когнитив мезонини ишлаб чиқиш даражаси юқори бўлган тажриба гуруҳи иштирокчиларининг улуши 60% га ошди. Шу билан бирга назорат гуруҳидаги такрорий диагностика коммуникатив компетентликнинг ривожланиш даражасини баҳолашда муҳим ўзгаришларни келтириб чиқармади.

Раҳбар ходимларнинг коммуникатив компетентлигини ривожланганлигини аниқлаш даражалари:

1. Юқори даража – тингловчи муаммони аниқлайди ва шакллантиради, ўз фаолиятини ўзи ташкиллаштира олади. Коммуникатив компетентлиги етарли даражада ривожланган.

2. Ўрта даража – тингловчи мавжуд намуна ва тўпланган тажрибага асосланиб топшириқ бўйича ўз бошқарув фаолиятини олиб боради.

3. Паст даража – тингловчи бошқарув фаолиятини амалга ошириш ҳолатида эмас. Коммуникатив компетентлиги етарли даражада ривожланмаган.

Раҳбар ходимларнинг коммуникатив компетентлигини ривожланганлик даражасини аниқлаш мезонлари:

1. Мотивацион – Бошқа субъектлар билан касбий вазифаларни биргаликда ҳал қилишга қизиқиш.

2. Когнитив – Профессional таълим қонунчилиги соҳасидаги билимлар.

3. Рефлексив – Мулоқотда фаоллик ва ўз-ўзини тартибга солиш, фаол тинглаш, толерантлик.

4. Фаолиятли – Мулоқотнинг турли воситалари ва каналларидан фойдаланиш қобилияти ва тайёрлиги.

1-жадвал

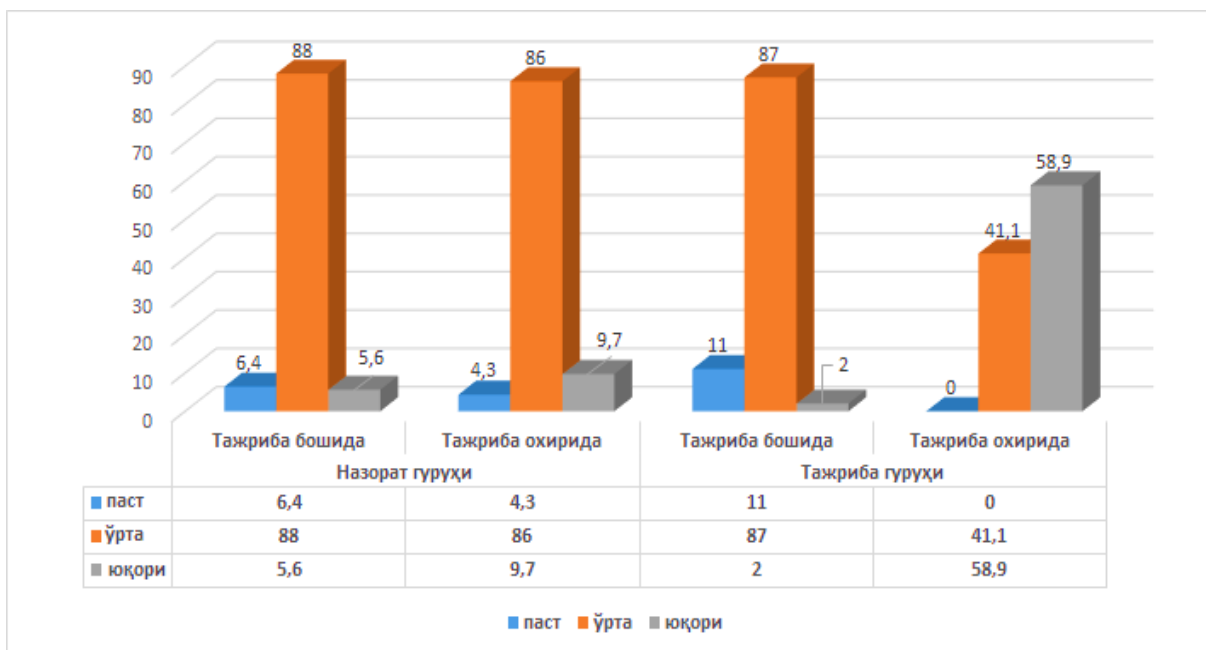
Ишлаб чиқариш жараёнида профессионал таълим раҳбар ходимларининг коммуникатив компетентлигини ривожланганлик даражаларини баҳолаш натижалари

Мезонлар	Даражалар	Назорат гуруҳи				Тажриба гуруҳи			
		Тажриба бошида		Тажриба охирида		Тажриба бошида		Тажриба	
		Иштирок-чилар сони	%	Иштирок-чилар сони	%	Иштирок-чилар сони	%	Иштирок-чилар сони	%
Мотивацион	паст	12	6,5	6	3,2	24	13,3	0	0,0
	ўрта	162	87,1	162	87,1	150	83,3	72	40,0
	юқори	12	6,5	18	9,7	6	3,3	108	60,0
Рефлексив	паст	30	16,1	18	9,7	30	16,7	0	0,0
	ўрта	150	80,6	156	83,9	150	83,3	78	43,3
	юқори	6	3,2	12	6,5	0	0,0	102	56,7
Когнитив	паст	0	0,0	0	0,0	12	6,7	0	0,0
	ўрта	174	93,5	162	87,1	162	90,0	66	36,7
	юқори	12	6,5	24	12,9	6	3,3	114	63,3
Фаолиятли	паст	6	3,2	6	3,2	18	10,0	0	0,0
	ўрта	168	90,3	162	87,1	156	86,7	78	43,3
	юқори	12	6,5	18	9,7	6	3,3	102	56,7

2-жадвал

Ишлаб чиқариш ва малака ошириш жараёнида профессионал таълим раҳбар ходимларининг коммуникатив компетентлигини ривожланганлик даражаларини баҳолаш натижалари УМУМИЙ

Даражалар	Назорат гуруҳи				Тажриба гуруҳи			
	Тажриба бошида		Тажриба охирида		Тажриба бошида		Тажриба охирида	
	Иштирок-чилар сони	%	Иштирок-чилар сони	%	Иштирок-чилар сони	%	Иштирок-чилар сони	%
паст	12	6,4	8	4,3	20	11	0	0
ўрта	164	88	160	86	156	87	74	41,1
юқори	10	5,6	18	9,7	4	2	106	58,9



3-расм. Ишлаб чиқариш ва малака ошириш жараёнида раҳбар ходимларнинг коммуникатив компетентлигини ривожланганлик даражаларининг умумий диаграммаси

3-жадвал

Миқдорий мезонлар кўрсаткичлари

№	Кўрсаткичлар	Тажриба-синов гуруҳи m=180	Назорат гуруҳи n=186
1	Статистик таҳлил	2,58	2,05
2	Ўртача квадратик хатолик	0,136	0,243
3	Стьюдент танламали мезони (Тх.у)	8,29 (8,29>1,84)	
4	Кўрсаткичлар хулосаси	H0 гипотеза рад этилиб, H1 гипотеза қабул қилинади	

Ўтказилган педагогик тажриба-синов ишлари натижалари асосида қуйидаги хулосаларни чиқариш мумкин:

- таълим жараёнида профессионал таълим тизими раҳбар ходимларининг коммуникатив компетентлигини ривожлантириш моделини рўёбга чиқаришда қўшимча педагогик шарт-шароитларини таъминлаш, “Таълимда менежмент ва маркетинги” малака ошириш модулини ташкилий-услубий қўллаб-қувватлаш, тажриба гуруҳи тингловчилари учун тармоқлараро ўзаро ҳамкорлик шароитида коммуникатив компетентликни ривожланиш даражасини сезиларли даражада оширишга олиб келди;

- тармоқлараро ўзаро ҳамкорлик шароитида “Таълимда менежмент ва маркетинг” малака ошириш модулини ўқитиш учун қўшимча педагогик шарт-шароитлар яратиш ва таълим тизими раҳбар ходимларининг коммуникатив компетентлигини ривожлантиришнинг юқори даражасига эришилди;

- коммуникатив компетентликнинг ривожланиш даражасининг

аниқланган ўсиши статистик таҳлил натижалари асосида тажриба ва назорат гуруҳлари иштирокчиларининг коммуникатив компетентлигининг ривожланиш даражасидаги фарқининг ишончлилиги ва аҳамияти тажриба гуруҳлар тадқиқотда илгари сурилган гипотезанинг тўғрилигини тасдиқлайдилар.

Шундай қилиб, педагогик тажриба-синов натижалари муайян педагогик шарт-шароитларни амалга оширишда профессионал таълим тизими раҳбар ходимларининг коммуникатив компетентлигини шакллантириш бўйича малака ошириш дастурининг ижобий таъсирини тасдиқлайди.

ХУЛОСАЛАР

Тажриба-синов натижаларига асосланиб мақсад ва вазифаларга эришилди ва гипотезанинг ишончлилиги тасдиқланди деган хулосага келиш мумкин. Олинган натижалар қўйидаги хулосаларни чиқаришга имкон беради.

1. Профессионал таълим тизими раҳбар ходимларининг коммуникатив компетентлиги оғзаки, ёзма ва компьютер воситачилигида профессионал фаолият доирасида ўзаро ахборот ва тажриба алмашишни самарали амалга оширишга қаратилган истақ, қобилият ва тайёргарлик сифатида белгиланиб, педагогик-психологик асосларини аниқлашда алоҳида аҳамиятга эга. Биринчидан, коммуникатив компетенция ўзаро боғлиқ мотивлар ва шахсий кўникмалар мажмуидир, рефлексив, когнитив ва фаолият компонентлари, иккинчидан, ахборот, аналитик-интерпретацион ва инструментал компонентлар.

2. Профессионал таълим тизими раҳбар ходимларини малакасини ошириш жараёнида интеллектуал фикрлаш қобилиятларини, коммуникатив компетентлигини ривожлантириш, ўқув режа ва фан дастурларини такомиллаштириш, ўқув кластери пирамидасини ташкил этиш натижасида ахборий-дидактик таъминот мазмунан такомиллаштирилди. Профессионал таълим тизими раҳбар ходимларни мустақил равишда дастурий маҳсулотлар яратишга йўналтириб ўқитиш, дастурий маҳсулотларнинг имкониятларини узлуксиз ривожлантириб бориш орқали бошқарув касбий фаолиятга тайёрлаш амалга оширилди. Бу ўз навбатида малака ошириш сифати ва самарадорлигини оширишга хизмат қилади.

3. Замонавий педагогик тадқиқотларда моделлаштириш усулининг афзалликлари, унинг диссертация ишининг белгиланган мақсад ва вазифаларига мослиги тармоқлараро ўзаро ҳамкорлик шароитида профессионал таълим тизими раҳбар ходимларининг коммуникатив компетентлигини ривожлантириш учун тегишли методика асосида модел ишлаб чиқишнинг мақсадга мувофиқлигини белгилаб берди. Унинг турига кўра модел таркибий мазмунли деб таснифланиши мумкин. Таркибий жиҳатдан ўзаро боғлиқ компонентлар мақсад, мазмун, фаолият, баҳолаш-мезонлари ва натижа блокларидан иборат. Ушбу тадқиқот контекстида тармоқ ўзаро ҳамкорлиги барча тоифадаги бошқарув ходимлари учун сифатли таълим имконини берувчи вертикал ва горизонтал алоқалар тизими,

таълим ташкилотларининг очиклиги, таълим дастурларининг ўзгарувчанлиги, замонавий ахборот-коммуникация технологияларидан фойдаланиш ва профессионал компетентликни ривожлантириш тушунилади.

4. Моделнинг баҳолаш мезони блоки профессионал таълим тизими раҳбар ходимларининг коммуникатив компетентлигини баҳолашнинг тўртта мезони билан ифодаланади: мотивацион, рефлексив, когнитив ва фаолият. Коммуникатив компетенциянинг функционал тузилмалари томонидан ҳар бир мезон учун ушбу компетенциянинг ривожланиш даражасини (паст, ўрта ва юқори) энг тўлиқ ва ҳар томонлама аниқлашга имкон берувчи баҳолаш методлари кўрсатилган баҳолаш кўрсаткичлари аниқланди.

5. Профессионал таълим тизимида раҳбар ходимларни тармоқ ўзаро ҳамкорлик шароитида коммуникатив компетентлигини ривожлантиришни малака ошириш жараёнида таълим муассасаси, ишлаб чиқариш ва бандликка кўмаклашиш марказларининг ўзаро интеграциясига асосланиб амалга ошириш, ўзаро ҳамкорликни ривожлантиришнинг ташкилий ва педагогик шарт-шароитларини ишлаб чиқишни талаб қилади. Бугунги ижтимоий-иқтисодий шароит профессионал таълим битирувчисини барқарор иш билан таъминланишига кафолат бермайди. Бозор иқтисодиёти шароитида профессионал таълим битирувчиларини ҳимоя қилиш учун мўлжалланган асосий механизмни ўрганиш шуни кўрсатадики, профессионал таълим раҳбар ходимларини малакасини ошириш жараёнида компетенциявий ёндашувга асосланган таълим методикасини амалга ошириш зурурдир.

6. Педагогик тажриба-синов ишлари натижаларини статистик таҳлил қилиш ушбу тадқиқотда илгари сурилган гипотезани тасдиқланганлигини кўрсатади. Назорат ва тажриба гуруҳларида тингловчиларнинг коммуникатив компетентлигини ривожлантириш даражаларидаги фарқлар истисносиз барча баҳолаш мезонлари учун статистик аҳамиятга эга. Мулоқот мотивациясининг ижобий динамикаси, коммуникацион ўзаро таъсирнинг диалогик тавсифи, тармоқлараро ўзаро таъсирнинг турли форматларига бўлган қизиқишнинг ортиши ва бу жараёнда тажриба гуруҳидаги профессионал таълим тизими раҳбар ходимларининг реал иштирокини ҳамда ўзлаштириш ва сифат кўрсаткичларининг сезиларли ошишини таъминлади.

Профессионал таълим тизими раҳбар ходимларининг малакасини ошириш жараёнида коммуникатив компетентлигини ривожлантириш бўйича **таклиф ва тавсиялар:**

1. Профессионал таълим тизими малака ошириш жараёнида раҳбар ходимларни бошқарув фаолиятга тайёрлашда ўқув курслари дастурларини такомиллаштириш, дарслик ва ўқув қўлланмалар яратиш, коммуникатив компетентликни ривожлантириш методикасини такомиллаштириш;

2. Профессионал таълим тизими малака ошириш жараёнида раҳбар ходимларни тайёрлашда коммуникатив компетентлигини ривожлантиришда ўқув курслари кетма-кетлиги, узвийлиги, узлуксизлигини таъминлаш;

3. Профессионал таълим муассасалари раҳбар ходимларини бошқарув фаолиятига тайёрлашда коммуникатив компетентлигини ривожлантириш методикасини такомиллаштириш зарур.

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ DSc.03/30.12.2019.Ped 48.01 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ
УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ ПРИ ИНСТИТУТЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
ИННОВАЦИЙ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИИ
КВАЛИФИКАЦИИ РУКОВОДЯЩИХ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**ИНСТИТУТ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ,
ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
РУКОВОДЯЩИХ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

ХУСАНОВ НОЗИМ БАХТИЁРОВИЧ

**МЕТОДИКА РАЗВИТИЯ КОММУНИКАТИВНОЙ
КОМПЕТЕНТНОСТИ ПРИ ПОДГОТОВКЕ РУКОВОДЯЩЕГО
ПЕРСОНАЛА СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
К УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

13.00.05 – Теория и методика профессионального образования

АВТОРЕФЕРАТ

**диссертации на соискание ученой степени доктора философии (PhD) по
педагогическим наукам**

Ташкент – 2020

Тема диссертации доктора философии (PhD) по педагогическим наукам зарегистрирована в Высшей аттестационной комиссии при Кабинете Министров Республики Узбекистан В2020.4.PhD/Ped1894

Диссертация выполнена в Институте педагогических инноваций, переподготовки и повышении квалификации руководящих и педагогических кадров профессионального образования.

Автореферат диссертации выполнен на трех языках (узбекский, русский, английский (резюме)) размещен на веб-странице Научного совета по адресу (www.iipro.uz) и информационном образовательном портале «ZiyoNet» по адресу (www.ziynet.uz).

Научный консультант: Курбанов Шавкат Эргашевич
доктор педагогических наук, профессор

Официальные оппоненты: Туракулов Олим Холбутаевич
доктор педагогических наук, доцент
Исмаилова Зухра Карабаевна
педагогика фанлари доктори, профессор

Ведущая организация: Джизахский политехнический институт

Защита диссертации состоится «___» _____ 2020 года в _____ часов на заседании Научного совета DSc.03/30.12.2019.Ped48.01 при Институте педагогических инноваций, переподготовки и повышении квалификации руководящих и педагогических кадров профессионального образования. (Адрес: 100095, город Ташкент, Алмазарский район, улица Зиё, 76 дом). Тел.: (99871) 246-92-17; факс: (99871) 246-90-37; E-mail: moqt@markaz.uz <mailto:devonxona@iipro.uz>).

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Института педагогических инноваций, переподготовки и повышении квалификации руководящих и педагогических кадров профессионального образования (зарегистрирована за №_____). (Адрес: 100095, город Ташкент, Алмазарский район, улица Зиё, 76 дом). Тел.: (99871) 246-92-17; факс: (99871) 246-90-37).

Автореферат диссертации разослан «___» _____ 2020 года.
(реестр протокола рассылки №_____ от _____ 2020 года).

А.Р.Ходжабоев
Председатель Научного совета по
присуждению учёных степеней, д.п.н.,
профессор

С.Ю.Ашурова
Ученый секретарь Научного совета по
присуждению учёных степеней, к.п.н.,
профессор

З.К.Исмаилова
Председатель Научного семинара при
Научном совете по присуждению
учёных степеней, д.п.н., профессор

ВВЕДЕНИЕ (аннотация диссертации доктора философии (PhD))

Актуальность и востребованность темы диссертации. В мире организация образовательного процесса на основе компетентного подхода рассматривается как важный аспект подготовки конкурентоспособных кадров для рынка труда. В концепции международного образования, разработанной ЮНЕСКО до 2030 года, «создание возможностей для качественного образования на протяжении всей жизни» является актуальной задачей.¹ Совершенствование содержания, требований и направлений управленческой деятельности требует компетентностных и инновационных подходов при подготовке руководящего персонала к профессиональной деятельности. В стремительно развивающейся образовательной среде информационно-коммуникационных технологий система профессионального образования требует решения актуальных задач, связанных с поиском новых организационных форм и методов управления в управленческой деятельности руководителей.

Основываясь на передовом международном опыте, достигнуты значительные практические результаты в совершенствовании научно-методической базы повышения квалификации руководителей учреждений профессионального образования, повышении их квалификации в области организации и управления образованием и развитии профессиональных, коммуникативных компетенций в престижных исследовательских центрах развитых стран, таких как США, Великобритания, Германия, Китай, Россия, Южная Корея. Соответственно, практическое применение современных образовательных парадигм имеет большое значение в подготовке и развитии конкурентоспособных и квалифицированных руководителей. В связи с этим необходимо обратить особое внимание на развитие коммуникативной компетентности при эффективной организации системы переподготовки и повышения квалификации руководящего персонала, креативно мыслящих и ищущих, стремящихся к инновациям и обладающим компетенцией применять их в своей практике. Важно организовать процессы повышения квалификации и переподготовки с использованием новых форм, таких как «Интерактивный профессионализм», и передовых образовательных технологий, таких как SCAMPER (Substitute, Combine, Adapt, Modify/Magnify, Put to other uses, Eliminate, Rearrange/Reverse).

В нашей стране проделана большая работа по внедрению абсолютно нового профессионального образования. В частности, Стратегия действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан определяет в качестве приоритета «дальнейшее совершенствование системы непрерывного образования, повышение потенциала качественных образовательных услуг, продолжение политики подготовки высококвалифицированных кадров в

¹Incheon Declaration/Education 2030: Towards inclusive and equitable quality education and lifelong learning for all (World Education Forum, 19-22 may 2015, Incheon, Republic of Korea).

соответствии с современными потребностями рынка труда». ² В связи с этим важно совершенствовать действующую методику развития необходимых компетенций руководящего персонала и учебно-методическое обеспечение на основе современных подходов.

Данное диссертационное исследование в определенной степени послужит выполнению задач, установленных в Указах Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 года №УП-4947 «О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан», от 6 сентября 2019 года №УП-5812 «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы профессионального образования», от 25 января 2018 года №УП-5313 «О мерах по коренному совершенствованию системы общего среднего, среднего специального и профессионального образования», постановлении от 14 марта 2017 года №ПП-2829 «О мерах по дальнейшему совершенствованию деятельности учреждений среднего специального, профессионального образования», постановлении Кабинета Министров Республики Узбекистан от 15 марта 2020 года №287 «О мерах по организации деятельности Национальной системы профессиональных навыков, знаний и умений в Республике Узбекистан», а также других нормативных актах, связанных с данной деятельностью.

Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий республики. Данное исследование реализовано в рамках приоритетного направления развития науки и техники республики 1. «Духовное, нравственное и культурное развитие демократического и правового общества, формирование инновационной экономики».

Степень изученности проблемы.

Педагогические основы, организационно-методические условия, принципы повышения квалификации педагогических кадров в республике, социально-педагогические требования к организации этого процесса, роль информационно-коммуникационных технологий в повышении квалификации педагогических кадров, значение коммуникативной компетентности в повышении квалификации педагогических кадров, исследованы такими учеными как Р.Х.Жураев, У.И.Иноят, М.Арипов, М.М.Камилов, Ш.Э.Курбонов, Т.Ф.Бекмуротов, Т.Ф.Жураев, У.Ш.Бегимкулов, А.Р.Ходжабоев, Н.А.Муслимов, К.Т.Олимов, Х.Ф.Рашидов, Н.И.Тайлоков, О.Х.Туракулов, Ж.А.Хамидов, Ш.С.Шодиев, О.Ж.Бобомуродов, А.Х.Нишонов, Р.Х.Хамдамов и др.

Научно-теоретические и педагогические основы повышения квалификации в странах СНГ, вопросы повышения качества управления образованием исследованы Н.Хомским, Л.А.Петровской, А.В.Хуторской, Д.А.Ивановым, Л.Н.Булыгиной, Т.А.Махрачевым, О.Н.Орловой и др.

Иностранные ученые R.B.Lang-Akan, L.M.Spenser, J.Milo, R.L.Draft и другие провели исследования по развитию необходимых компетенций в

²Указ Президента Республики Узбекистан «О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан». // Собрание законодательства Республики Узбекистан. –Т., 2017. – Б.39.

процессе профессионального развития менеджеров в системе профессионального образования.

Согласно научным наблюдениям и анализу, механизмы развития информационно-коммуникативной компетентности руководителей в системе переподготовки и повышения квалификации руководителей и педагогических кадров изучены не полностью, что привело к названию данного исследования «Развитие коммуникативной компетентности в управлении обучением». Следовательно, система профессионального образования требует развития коммуникативной компетенции в процессе повышения квалификации руководителей на основе сетевого взаимодействия.

Связь темы исследования с планами научно-исследовательских работ высшего образовательного или научно-исследовательского учреждения, где выполнено исследование. Данное исследование реализована в рамках проектов на темы ЁА-1-16 «Квалиметрическая оценка квалификационного уровня повышения квалификации и переподготовки руководителей и педагогических кадров в системе среднего специального, профессионального образования» (2016-2017 гг.), а также №AIF-2/18 «Укрепление материально-технической базы высших образовательных учреждений» (2019-2021 гг.) Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан.

Цель исследования состоит в развитии коммуникативной компетенции при подготовке руководящего персонала к управленческой деятельности в системе профессионального образования.

Задачи исследования:

выявление педагогических и психологических основ развития коммуникативной компетентности при подготовке руководителей к управленческой деятельности на основе компетентностного подхода;

совершенствование учебных программ и научных программ повышения квалификации руководителей системы профессионального образования, улучшение содержания учебных материалов на основе компетентностного и кластерного подхода;

разработка и внедрение организационно-педагогической структуры, методической модели процесса повышения квалификации руководителей системы профессионального образования на основе компетентного подхода;

разработка научно обоснованных предложений по совершенствованию методологии развития коммуникативной компетенции при обучении руководителей управленческой деятельности, внедрение системы повышения квалификации на основе международного опыта;

совершенствование системы параметров, показателей и оценок для определения уровня развития коммуникативной компетенции при подготовке руководителей к управленческой деятельности.

Объект исследования: процесс развития коммуникативной компетенции при подготовке руководящего персонала системы

профессионального образования к управленческой деятельности посредством повышения квалификации.

Предмет исследования: содержание, формы, методы и средства развития коммуникативной компетенции при подготовке руководящего персонала к управленческой деятельности в процессе повышения квалификации.

Методы исследования. В процессе исследования использованы методы изучения и анализа педагогических, психологических и методических источников, дидактических материалов, учебных планов и программ, учебных и нормативных документов, учебников и учебных материалов по предмету, интервью, наблюдение, анкета, тест, моделирование, экспертная оценка, педагогический стаж, математическая и статистическая обработка результатов исследования.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

совершенствован процесс повышения квалификации руководителей учреждений профессионального образования за счет использования таких функций, как проектирование и моделирование образовательной среды за счет использования андрагогического и компетентностного подходов и определения требований профессионального стандарта (рабочие движения, необходимые знания и навыки);

компоненты структурно-логической модели (содержательной, функциональной, диагностической), направленные на совершенствование коммуникативной компетентности при подготовке руководящего персонала к управленческой деятельности на основе компетентностного подхода, разработаны на основе обеспечения логической преемственности (информативный, пояснительный, аналитический) трансформационных блоков;

усовершенствована методика развития (Projecting, Researching, Case-study, Cluster-Pyramid) коммуникативной компетентности руководящего персонала через определение функциональных задач (Axiologist, Integral) сетевого взаимодействия организаций профессионального образования, производства и занятости на основе использования языка визуального программирования (Visual C++);

усовершенствованы критерии оценки уровня развития коммуникативной компетентности (репродуктивный, продуктивный, творческий) руководителей учреждений профессионального образования на основе определения обобщенных рабочих задач (управление, развитие, использование ресурсов образовательного учреждения), установленных профессиональным стандартом.

Практические результаты исследования:

в развитии коммуникативной компетентности руководителей системы профессионального образования на курсах повышения квалификации разработаны методические рекомендации для самостоятельной работы по организации самостоятельной работы в информационной среде обучения из учебного модуля «Менеджмент и маркетинг в образовании», учебно-

дидактическое обеспечение, информационная поддержка, база данных по дисциплинам, в том числе методические рекомендации и рекомендации по повышению эффективности самостоятельной работы обучающихся;

созданы электронные учебные ресурсы по модулю «Менеджмент и маркетинг в образовании», направленные на организацию курсов повышения квалификации в профессиональном образовании, развитие коммуникативных компетенций и совершенствование управленческих навыков;

в процессе повышения квалификации руководителей учреждений профессионального образования разработаны методика учебных модулей по развитию коммуникативной компетентности, совершенствования управленческой деятельности, учебно-программные средства, позволяющие объективно определять, методические рекомендации.

Достоверность результатов исследования объясняется получением применяемого подхода, методов и теоретических данных из научных источников, обоснованностью эффективности анализа и экспериментальной работы на математико-статистическом анализе, внедрением на практике выводов, рекомендаций и предложений, утверждением полученных результатов компетентными органами.

Научная и практическая значимость результатов исследования.

Научная значимость результатов исследования заключается в том, что в процессе повышения квалификации руководителей достигнуто ведение управленческой деятельности в контексте сетевого взаимодействия, укрепление связи с агентствами занятости, производственными предприятиями, местными органами власти, высшими образовательными учреждениями и другими организациями в результате повышения активности в социальных сетях; определена структура необходимых компетенций для управленческой деятельности руководителей, осуществляется организация и управление взаимодействием в социальных сетях, разработка веб-сайта, развитие сотрудничества, разработка электронного портфолио; разработана методическая модель развития коммуникативной компетентности руководителей в контексте сетевого взаимодействия, подобранная и основанная на критериях, показателях и уровнях оценки.

Практическое значение результатов исследования определяется выявлением и тестированием педагогических условий, которые будут способствовать эффективному функционированию методологической модели развития коммуникативной компетентности руководителей системы профессионального образования в контексте сетевого взаимодействия; разработкой и внедрением педагогического программного обеспечения для развития управленческой деятельности студентов повышения квалификации, а также методических рекомендаций для студентов по выполнению заданий из модулей повышения квалификации, а также использованием в процессе повышения квалификации для совершенствования управленческой деятельности руководителей, развития коммуникативной компетенции, а также способности руководителей учреждений профессионального

образования осуществлять взаимовыгодное отраслевое сотрудничество с другими предприятиями и организациями.

Внедрение результатов исследования. На основе научных результатов совершенствования методики развития коммуникативной компетенции при подготовке руководящего персонала системы профессионального образования к управленческой деятельности:

совершенствование управленческой деятельности руководителей системы профессионального образования, развитие их коммуникативной компетенции и результаты, полученные на основе методического пособия «Кластер формирования коммуникативной компетенции у руководящего персонала» выполнены в рамках проекта ЁА-1-16 «Квалиметрическая оценка квалификационного уровня повышения квалификации и переподготовки руководителей и педагогических кадров в системе среднего специального, профессионального образования» плана научно-исследовательских работ Института повышения квалификации и переподготовки кадров системы среднего специального, профессионального образования, а также проекта Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан №АIF-2/18 «Укрепление материально-технической базы высших образовательных учреждений» (Справка Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан от 6 ноября 2020 г. № 89-03-4487). В результате расширились возможности по совершенствованию методической базы развития коммуникативной компетентности руководителей учреждений профессионального образования;

организация кластерной пирамиды по развитию коммуникативной компетентности руководящего персонала в профессиональном образовании, реализация сетевого взаимодействия между учебными, производственными центрами и центрами занятости, веб-сайт, электронное портфолио, методическая модель и информационно-программно-методические рекомендации «Система управления базой данных для трудоустройства неорганизованной молодежи» внедрены в педагогическую деятельность системы профессионального образования (Справка Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан от 6 ноября 2020 г. №89-03-4487). Данные информационно-программные и методические рекомендации послужили развитию коммуникативной компетенции руководителей в управленческой деятельности;

в целях определения уровня развития коммуникативной компетентности руководителей учреждений профессионального образования и предоставления более актуальных и популярных учебных пособий по учебному модулю «Менеджмент и маркетинг в образовании», разработаны критерии (мотивационный, познавательный, рефлексивный, активный) оценки уровня развития коммуникативной компетенции и внедрены в процесс повышения квалификации (Справка Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан от 6 ноября 2020 г. №89-03-4487). Данные рекомендации способствовали повышению качества и эффективности учебного курса.

Апробация результатов исследования. Результаты данного исследования обсуждались на 2 международном и 4 национальных научно-практических конференциях.

Публикация результатов исследования. По теме диссертации опубликованы более 16 научно-методических работ, 7 статей в научных изданиях, рекомендованных к публикации основных научных результатов докторских диссертаций ВАК Республики Узбекистан, в частности из них 4 опубликовано в национальных и 3 в зарубежных журналах.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения и рекомендаций, списка использованной литературы и приложений, общий объем диссертации составляет 140 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Вводная часть диссертации строится исходя из актуальности темы диссертации, описана степень изученности проблемы по теме диссертации, определены цель, задачи, объект, предмет исследования, а также указано соответствие исследовательской работы приоритетам развития науки и технологий, предоставлены сведения о научной новизне исследования, достоверности, теоретической и практической значимости результатов, внедрении результатов на практике, публикации, структуре работы.

В первой главе диссертации, озаглавленной **«Теоретико-методологические основы развития коммуникативной компетентности руководителей в системе профессионального образования»**, коммуникативная компетентность руководителей профессионального образования рассматривается как педагогический феномен. Разработана методическая модель развития коммуникативной компетентности руководителей системы профессионального образования в контексте сетевого взаимодействия. Кроме того, указаны критерии оценки уровня развития коммуникативной компетентности руководителей профессионального образования.

Сложность, структура и многогранность коммуникативной компетенции руководителя образовательного учреждения дают основу для ее изучения как самостоятельного феномена современной педагогики. Содержание коммуникативной компетентности определяется реализацией целей, поставленных руководителем образовательного учреждения, в связи с этим задачи коммуникативной компетентности в управленческой деятельности в сфере образования можно сформулировать следующим образом:

- получать, передавать и использовать информацию, необходимую для качественного выполнения обязанностей руководителя образовательной организации;
- управление поведением окружающих, особенно сотрудников образовательной организации, их отношения к целям и задачам деятельности и развития организации;

- удовлетворение собственных потребностей в личном и профессиональном общении, саморазвитие и рефлексия.

Коммуникативная компетентность руководителя системы профессионального образования – это его мотивированное желание, способность и заинтересованность в результатах и эффективности системы профессионального образования, готовность эффективно обмениваться информацией и опытом с другими субъектами устно, письменно и через компьютер.

Составная структура коммуникативной компетенции характеризуется мотивационным, рефлексивным, когнитивным и функциональным компонентами, которые определяются требованиями к руководителю образовательного учреждения.

Коммуникативная компетентность играет важную роль в эффективности профессиональной деятельности руководителя в системе профессионального образования. В его составе руководитель системы профессионального образования представляет собой сложное образование, которое включает в себя информационные, аналитические, интерпретирующие и инструментальные компоненты, которые учитывают все различные формы общения, т.е. устные, письменные и компьютерные.

Процесс развития коммуникативной компетентности руководителей профессионального образования понимается как непрерывный и целостный психолого-педагогический процесс, направленный на усиление их мотивации, способности и интереса к результатам и эффективности системы профессионального образования, их готовности к эффективному обмену информацией и опытом с другими предметами.

Разработанная в ходе исследования методологическая модель имеет системно-функциональный тип, и развитие коммуникативной компетентности руководителей системы профессионального образования будет более эффективным в следующих условиях:

- определение оптимальных педагогических форм и методов адресной разработки концепции «Развитие коммуникативной компетентности руководителей системы профессионального образования на основе сетевого взаимодействия»;

- представление целей, содержания, деятельности, критериев и оценочных блоков при разработке организационно-функциональной модели развития коммуникативной компетентности руководителей системы профессионального образования в контексте сетевого взаимодействия;

- разработка методического обеспечения педагогического процесса с использованием возможностей и преимуществ междисциплинарного сотрудничества для повышения уровня развития коммуникативной компетентности на основе модульной технологии обучения;

- выявление и апробация комплекса педагогических условий, способствующих эффективному внедрению модульной обучающей технологии для развития коммуникативной компетентности руководителей системы профессионального образования.

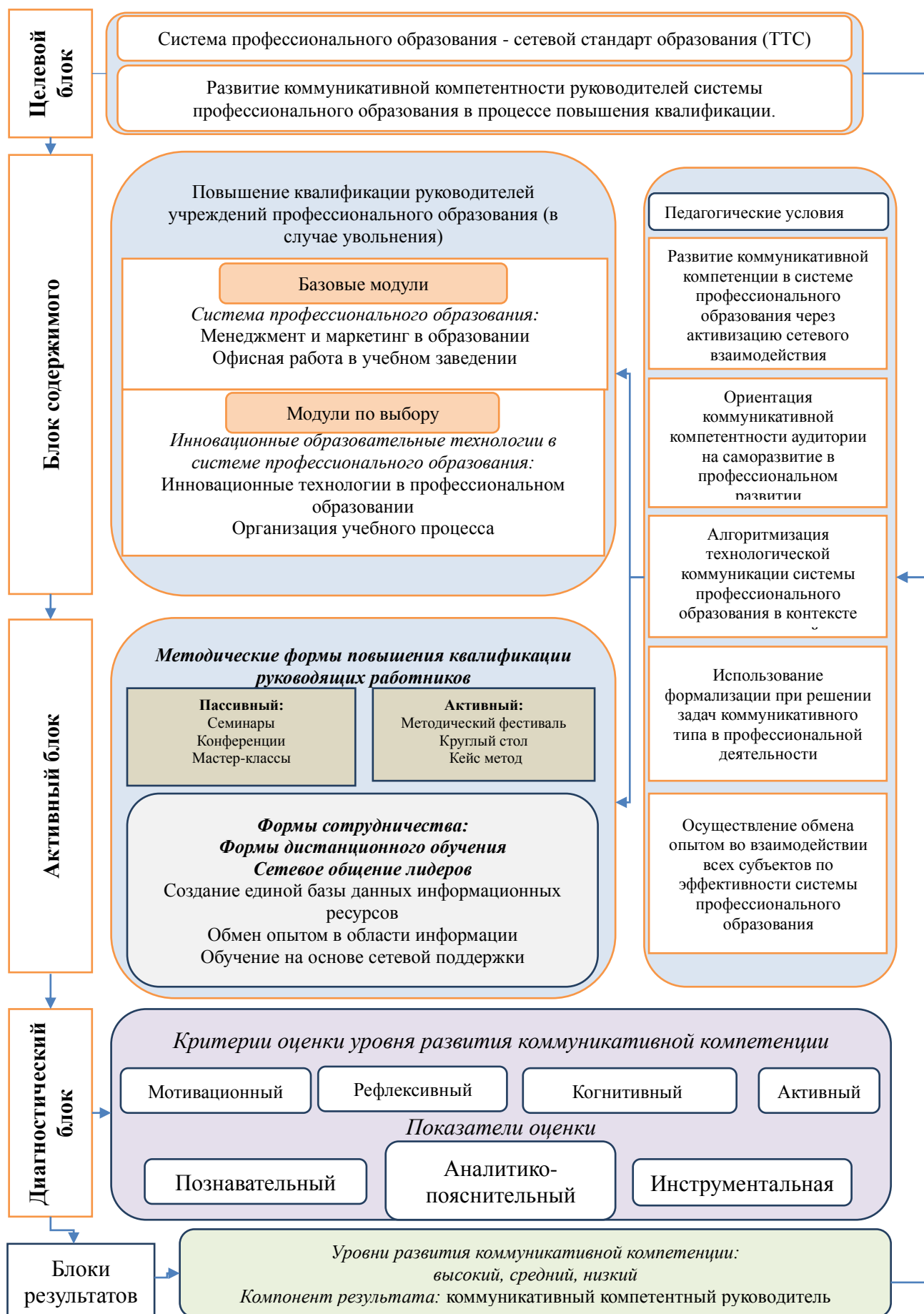


Рисунок 1. Модель развития коммуникативной компетентности при подготовке руководящего персонала профессионального образования к управленческой деятельности

Определяя коммуникативную компетенцию, а также развитие данного вида компетенции как целевого психолого-педагогического процесса, анализ нашей педагогической практики при реализации программ профессионального образования позволил разработать модель развития коммуникативной компетенции руководителей учреждений профессионального образования. Систематически модель включала цели, содержание, действия, критерии, а также блоки оценки и результатов (Рис. 1).

Целью, разработанной нами модели, является развитие коммуникативной компетенции менеджеров системы профессионального образования в контексте межотраслевого сотрудничества.

Содержательный компонент разработанной модели базируется на следующих концептуальных подходах: компетентностный, личностно-ориентированный, деятельностный и аксиологический.

В рамках предложенной модели проводится оценка коммуникативной компетентности руководителей системы профессионального образования по уровню ее развития, отражающая диалектический характер постепенного развития компетентности от простого к сложному, от низшего к высшему уровню.

Во второй главе диссертации, озаглавленной **«Методика развития коммуникативной компетентности при подготовке руководителей системы профессионального образования к управленческой деятельности»**, приведены организационно-методическое обеспечение развития коммуникативной компетентности руководителей системы профессионального образования в контексте сетевого взаимодействия, обеспечение интеграции профессионального образования и организаций содействия трудоустройству – фактор развития коммуникативной компетентности руководителей, а также методы развития коммуникативных компетентностей руководителей.

Участие руководителей системы профессионального образования и Института развития образования в межотраслевом сотрудничестве в рамках разработанной методической модели можно выразить следующим образом (Рисунок 2). В целом реализация модели развития коммуникативной компетентности руководителей системы профессионального образования в рамках сетевого сотрудничества обеспечит доступность качественной подготовки для всех категорий управленческого персонала профессионального образования. В контексте межотраслевого сотрудничества субъектами инициативы являются не только Институт повышения квалификации и переподготовки кадров, но и руководители системы профессионального образования, прошедшие подготовку в рамках модуля «Менеджмент и маркетинг в образовании». Это позволило развить коммуникативную компетентность в управлении системой профессионального образования и активизировать междисциплинарное сотрудничество как важное педагогическое условие развития коммуникативной компетентности и постоянной поддержки управленческого

персонала в общении и активном участии в едином информационно-методическом пространстве.

Первым направлением межотраслевого сотрудничества Института педагогических инноваций, управления профессиональным образованием, переподготовки и повышения квалификации педагогов является формирование информационной платформы для обеспечения коммуникации и обмена информацией между руководителями и педагогами системы профессионального образования.

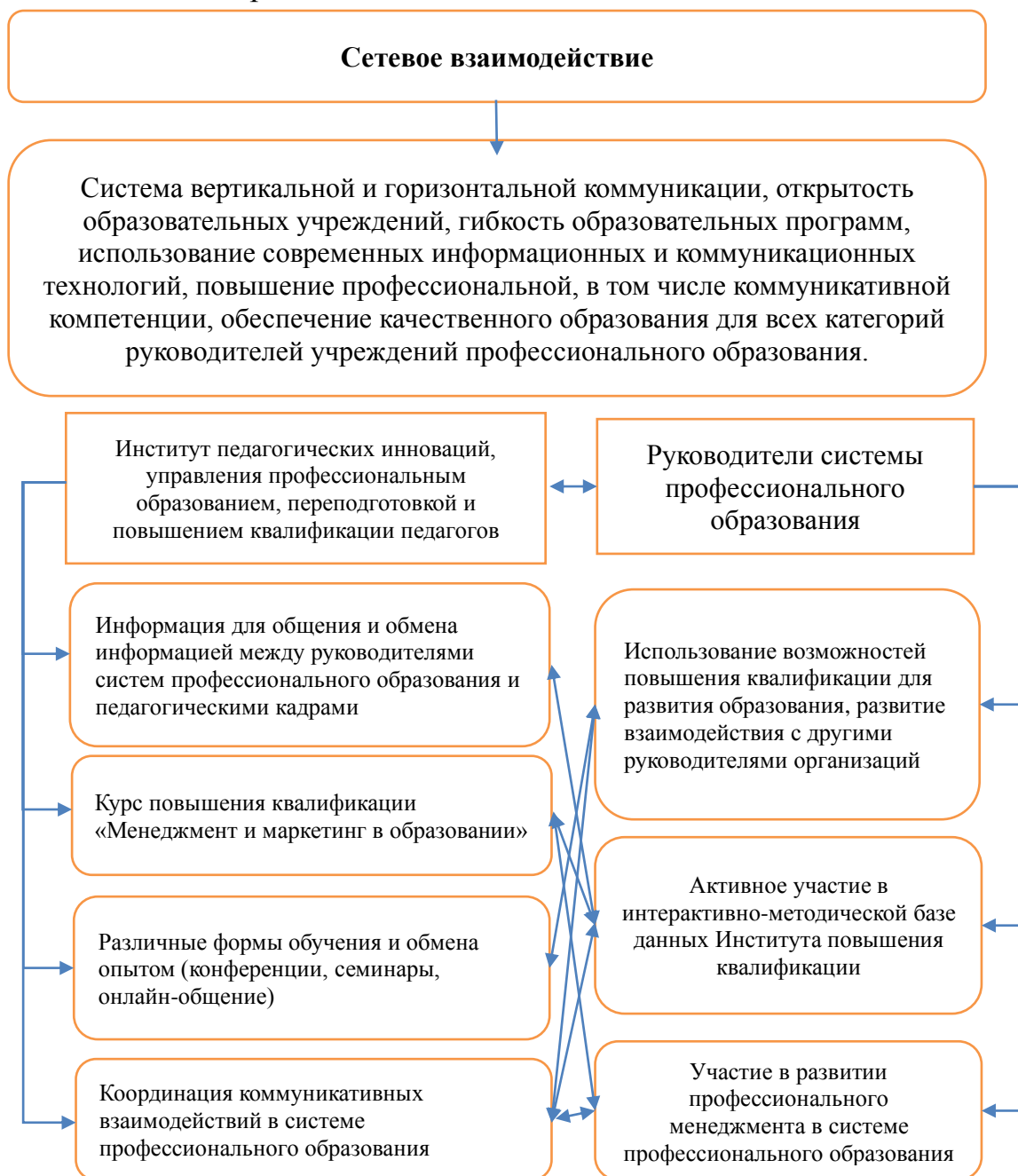


Рисунок 2. Использование возможности сетевого взаимодействия в развитии коммуникативной компетентности руководителей системы профессионального образования

При преподавании модуля «Менеджмент и маркетинг в образовании», направленного на развитие коммуникативной компетенции руководителей системы профессионального образования, были использованы следующие направления межотраслевого сотрудничества:

- передача части учебной программы (модули, предметы) руководителю учреждения профессионального образования в любое удобное место, оснащенное персональным компьютером и доступом в Интернет;
- привлечение преподавателей из других учебных заведений, научных организаций, предприятий и других организаций;
- проведение курсов повышения квалификации руководителей профессиональных организаций для сетевых образовательных учреждений на базе продвинутой образовательной организации;
- формирование единой базы данных образовательных и иных информационных ресурсов для реализации дистанционных форм образовательных программ.

Организационно-методическое обеспечение модели развития коммуникативной компетентности руководителей профессионального образования в контексте сетевого взаимодействия проанализировано на основе многолетнего опыта.

Образовательные учреждения стремятся развивать личные качества выпускников, профессиональное саморазвитие и способность адаптироваться к любой производственной среде. Центры содействия трудоустройству в тесном сотрудничестве с руководителями образовательных учреждений и производственных предприятий могут совместно определять планы на будущее, например, контролировать готовность выпускников профессионального образования к видам профессиональной деятельности, указанным в соответствующих квалификационных требованиях, обеспечивать достойные рабочие места.

Формирование учебного кластера как многоуровневой сложной системы в центрах занятости осуществляется по следующим принципам:

- Кластер системного обучения рассматривается как интегрированная, сложная, многоуровневая система. Основные преимущества кластерных систем - относительная простота управления в глобальном масштабе и гибкость;
- Кластер устойчивого развития устойчив к внешним воздействиям, поскольку работает в основном за счет внутренних ресурсов, легко внедряется и модернизируется технологическими средствами;
- В синергетико-обучающем кластере взаимодействие внешней и внутренней среды приводит к синергетическому эффекту, который приводит к саморазвитию, реализации самоорганизации;
- Гибкость и вариативность - добавление нового компонента улучшает его производительность, и его удаление не приводит к катастрофическим последствиям, что обеспечивает стабильность и развитие с точки зрения оптимальности.

Учебный кластер по формированию коммуникативной компетенции, направленный на повышение квалификации менеджеров, отвечает следующим современным требованиям:

- принципы кластерного подхода должны быть реализованы (устойчивость, сложность, сетевое сотрудничество, а также личный и профессиональный рост и т. д.);

- создание механизмов взаимодействия, обеспечивающих успешное формирование коммуникативных компетенций;
- формирование Попечительских советов и партнерских объединений из сотрудников центров профессионального обучения и трудоустройства;
- материально-техническое обеспечение профессионального образования;
- целевое обучение слушателей;
- привлечение квалифицированных специалистов к процессу повышения квалификации слушателей;
- вовлечение квалифицированного персонала центров занятости в процесс повышения квалификации обучаемых;
- принять меры по трудоустройству выпускников;
- связь с работодателями и центрами помощи в трудоустройстве.

Разработаны специальные семинары, тестовые задания для формирования рефлексивной оценочной составляющей кластера коммуникативных компетенций, были и ролевые игры, например, «Взаимодействие организации профессионального обучения и содействия трудоустройству» с участием экспертов из региональных властей, где особое внимание уделялось рефлексивному состоянию слушателей.

В процессе повышения квалификации руководящего персонала системы профессионального образования проводилось подготовка руководителей к профессиональной деятельности посредством развития навыков интеллектуального мышления, коммуникативной компетентности, обучения руководителей самостоятельному созданию программных продуктов, постоянного развития возможностей программных продуктов. Это, в свою очередь, способствует повышению качества и эффективности обучения.

В целях развития сотрудничества центров занятости с образовательными учреждениями, разработана и внедрена электронная программа «Система управления базой данных по трудоустройству безработной молодежи». В процессе разработки обеспечено участие аудитории и учтены предложения. Программа была разработана в процессе повышения квалификации и использовались методики обучения.

В третьей главе диссертации, озаглавленной **«Организация и проведение экспериментальных работ»** описаны организация, проведение педагогических экспериментальных работ и приведены аналитические результаты.

Экспериментальная работа проводилась в три этапа в управлении профессионального образования города Ташкента, управлении профессионального образования Ташкентской области, региональном управлении развития и координации профессионального образования Сурхандарьинской области и в Институте педагогических инноваций, переподготовки и повышения квалификации руководящих и педагогических кадров профессионального образования. В эмпирическом исследовании приняли участие руководители системы профессионального образования, в том числе 186 участников экспериментальной группы и 180 участников

контрольной группы, которые повышают свою квалификацию в рамках обновленной учебной программы «Менеджмент в образовании и маркетинг».

На первом этапе осуществляется отбор и анализ литературы по теме исследования, нормативно-правовых документов и учебных материалов, педагогических умений и процесса их развития, сущности, содержания и компонентов, педагогических диагностических критериев и структуры оценки для этапов выявления, и контроля педагогического эксперимента.

На втором этапе осуществлялась разработка модели обобщения опыта на основе практического профессионального опыта, изучения литературы, определения идей, целей и задач в педагогических исследованиях, определения методологической структуры диссертации, развития коммуникативных компетенций руководителей системы профессионального образования в контексте сетевого сотрудничества. Также проведен сбор и анализ проблем, выявление форм профессионального учебного процесса в развитии коммуникативных компетенций, педагогическое экспериментирование, разработка учебных пособий по развитию коммуникативных компетенций предметного блока в виде соответствующих обязательных и факультативных модулей.

Третий этап включает формирующий педагогический эксперимент, за счет использования разработанных в нем методических указаний в учебном процессе осуществляется организационно-методическое обеспечение образовательного процесса, направленного на развитие коммуникативной компетентности руководящего персонала системы профессионального образования. На контрольном этапе были оценены и интерпретированы результаты экспериментальной работы, сформированы и систематизированы рекомендации и выводы по темам учебного процесса.

На контрольном этапе (производственном) система профессионального образования показала рост развития коммуникативной компетентности в экспериментальной группе, формирование новых контактов, активное общение и активное слушание в контрольной и экспериментальной группах при подготовке руководителей к профессиональной деятельности. Оценка по критериям показывает, что наибольшее изменение наблюдалось в отношении когнитивно-мотивационной составляющей (Таблица 1).

Если на начальном этапе только 3% участников экспериментальной группы имели высокий уровень мотивационно-личностных критериев коммуникативной компетентности, то после педагогического эксперимента высокий уровень был выявлен у 60% руководителей экспериментальной группы. Доля участников экспериментальной группы с высоким уровнем развития когнитивных критериев коммуникативной компетентности увеличилась до 60%. Однако повторная диагностика в контрольной группе не привела к существенным изменениям в оценке уровня развития коммуникативной компетентности.

Уровни определения развития коммуникативной компетентности руководящего персонала:

1. Высокий уровень - слушатель выявляет и формулирует проблему, умеет организовать собственную деятельность. Коммуникативная компетенция достаточно развита.

2. Средний уровень - слушатель выполняет свою управленческую деятельность по заданию на основе существующей модели и накопленного опыта.

3. Низкий уровень - слушатель не в состоянии выполнять управленческие действия. Коммуникативная компетентность развита недостаточно.

Критерии определения уровня развития коммуникативной компетентности руководящего персонала:

1. Мотивационный - Интерес к решению профессиональных задач вместе с другими предметами.

2. Когнитивный - знания в области законодательства о профессиональном образовании.

3. Рефлексивный - активность и саморегуляция в общении, активное слушание, толерантность.

4. Активный - способность и готовность использовать различные средства и каналы связи.

Таблица 1

Результаты оценки уровня развития коммуникативной компетентности руководителей профессионального образования в производственном процессе

Критерии	Уровни	Контрольная группа				Экспериментальная группа			
		В начале эксперимента		В конце эксперимента		В начале эксперимента		В конце эксперимента	
		Число участников	%	Число участников	%	Число участников	%	Число участников сони	%
Мотивационный	Низкий	12	6,5	6	3,2	24	13,3	0	0,0
	Средний	162	87,1	162	87,1	150	83,3	72	40,0
	Высокий	12	6,5	18	9,7	6	3,3	108	60,0
Рефлексивный	Низкий	30	16,1	18	9,7	30	16,7	0	0,0
	Средний	150	80,6	156	83,9	150	83,3	78	43,3
	Высокий	6	3,2	12	6,5	0	0,0	102	56,7
Когнитивный	Низкий	0	0,0	0	0,0	12	6,7	0	0,0
	Средний	174	93,5	162	87,1	162	90,0	66	36,7
	Высокий	12	6,5	24	12,9	6	3,3	114	63,3
Активный	Низкий	6	3,2	6	3,2	18	10,0	0	0,0
	Средний	168	90,3	162	87,1	156	86,7	78	43,3
	Высокий	12	6,5	18	9,7	6	3,3	102	56,7

Таблица 2

**Результаты оценки уровня развития коммуникативной компетентности руководителей профессионального образования в процессе производства и повышения квалификации
ОБЩЕЕ**

Уровни	Контрольная группа				Экспериментальная группа			
	В начале эксперимента		В конце эксперимента		В начале эксперимента		В конце эксперимента	
	Число участников	%	Число участников	%	Число участников	%	Число участников	%
Низкий	12	6,4	8	4,3	20	11	0	0
Средний	164	88	160	86	156	87	74	41,1
Высокий	10	5,6	18	9,7	4	2	106	58,9

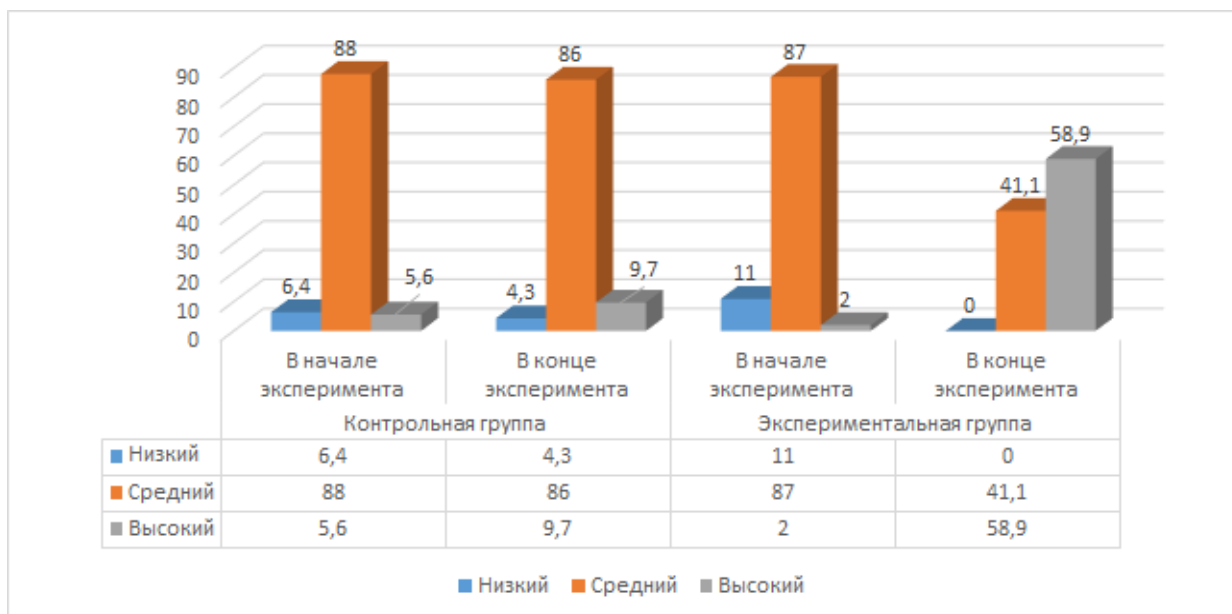


Рисунок 3. Общая схема уровня развития коммуникативной компетентности руководителей в процессе производства и повышения квалификации

Таблица 3

Показатели количественных критериев

№	Показатели	Экспериментальная группа m=180	Контрольная группа n=186
1	Статистический анализ	2.58	2.05
2	Средняя квадратичная ошибка	0.136	0.243
3	Критерии отбора Стьюдент (Т _{x,y})	8.29 (8.29 > 1.84)	
4	Сводка показателей	H ₀ гипотеза отказана, H ₁ принята	

По результатам педагогических экспериментов можно сделать следующие выводы:

- обеспечение дополнительных педагогических условий для реализации модели развития коммуникативной компетентности руководителей системы профессионального образования в образовательном процессе, организационно-методическое обеспечение учебного модуля «Менеджмент и маркетинг в образовании» привело к значительному повышению уровня развития коммуникативной компетентности в контексте межсекторального взаимодействия у слушателей экспериментальной группы;

- в контексте межсекторального сотрудничества достигнут высокий уровень создания дополнительных педагогических условий для преподавания модуля «Менеджмент и маркетинг в образовании» и развития коммуникативной компетентности руководящего состава системы образования;

- заметное повышение уровня развития коммуникативной компетенции, по результатам статистического анализа достоверности и

значимости разницы в уровне развития коммуникативной компетентности участников экспериментальной и контрольной групп экспериментальные группы подтверждают правильность выдвинутой в исследовании гипотезы.

Таким образом, результаты педагогических экспериментов подтверждают положительное влияние обучающей программы на формирование коммуникативной компетентности руководителей системы профессионального образования при реализации определенных педагогических условий.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По результатам экспериментов можно сделать вывод, что поставленные цели и задачи были достигнуты и достоверность гипотезы подтвердилась. Полученные результаты позволяют сделать следующие выводы:

1. Коммуникативная компетентность управленческого персонала системы профессионального образования определяется как желание, способность и готовность эффективно осуществлять обмен информацией и опытом в рамках профессиональной деятельности посредством устной, письменной и компьютерной деятельности, и имеет особое значение при определении педагогической и психологической основы. Во-первых, коммуникативная компетентность - это совокупность взаимосвязанных мотивов и личностных навыков, рефлексивных, когнитивных и деятельностных компонентов, во-вторых, информационных, аналитико-интерпретационных и инструментальных компонентов.

2. Содержание информационно-дидактического обеспечения улучшено в результате развития навыков интеллектуального мышления, коммуникативной компетентности, совершенствования учебных планов и научных программ, организации пирамиды образовательных кластеров в процессе повышения квалификации руководителей системы профессионального образования. Посредством обучения руководителей системы профессионального образования самостоятельному созданию программных продуктов, постоянно развивая возможности программных продуктов проведено профессиональное обучение менеджеров. Это, в свою очередь, способствует повышению качества и эффективности обучения.

3. Преимущества метода моделирования в современных педагогических исследованиях, его соответствие целям и задачам диссертации определили целесообразность разработки модели на основе соответствующих методик развития коммуникативной компетентности менеджеров профессионального образования в условиях межотраслевого сотрудничества. По типу модель можно отнести к категории значимых. Структурно взаимосвязанные компоненты состоят из цели, содержания, деятельности, критериев оценки и блоков результатов. В контексте данного исследования под сетевым взаимодействием понимается система вертикальной и горизонтальной коммуникации, обеспечивающая качественную подготовку всех категорий менеджмента, открытость образовательных учреждений, гибкость образовательных программ,

использование современных информационно-коммуникационных технологий и развитие профессиональных компетенций.

4. Блок критериев оценки модели характеризуется четырьмя критериями оценки коммуникативной компетентности руководящего состава системы профессионального образования: мотивационным, рефлексивным, когнитивным и деятельностным. Функциональные структуры коммуникативной компетенции определили оценочные показатели по каждому критерию, которые указывают на наиболее полную и всестороннюю оценку уровня развития данной компетенции.

5. В системе профессионального образования развитие коммуникативной компетентности менеджеров в контексте сетевого взаимодействия требует разработки организационно-педагогических условий для развития взаимодействия, основанных на взаимной интеграции образовательных учреждений, производственных центров и центров занятости в процессе профессионального развития. Сегодняшние социально-экономические условия не гарантируют стабильную работу выпускнику профессионального образования. Изучение базового механизма защиты выпускников профессионального образования в условиях рыночной экономики показывает необходимость внедрения методики обучения, основанной на грамотном подходе, в процессе повышения квалификации руководителей профессионального образования.

6. Статистический анализ результатов педагогических экспериментов показывает, что гипотеза, выдвинутая в данном исследовании, подтверждается. Различия в уровне развития коммуникативной компетентности слушателей контрольной и экспериментальной групп статистически значимы по всем без исключения критериям оценки. Положительная динамика коммуникативной мотивации, диалогическое описание коммуникативных взаимодействий, повышенный интерес к различным форматам межотраслевого взаимодействия и системе профессионального образования в экспериментальной группе обеспечили реальное участие руководителей и значительный рост показателей мастерства и качества.

Предложения и рекомендации по развитию коммуникативной компетенции в процессе повышения квалификации руководителей системы профессионального образования:

1. Совершенствование учебной программы курсов повышения квалификации руководителей в процессе повышения квалификации, создание учебников и учебных пособий, совершенствование методики развития коммуникативной компетенции;

2. Обеспечение последовательности, преемственности, непрерывности учебных курсов в развитии коммуникативной компетентности при обучении руководящего персонала в процессе повышения квалификации в системе профессионального образования;

3. Необходимо совершенствовать методику развития коммуникативной компетентности при подготовке руководителей профессиональных образовательных учреждений к управленческой деятельности.

**SCIENTIFIC COUNCIL DSc.03/30.12.2019.Ped 48.01 ON AWARDING
SCIENTIFIC DEGREES AT THE INSTITUTE FOR PEDAGOGICAL
INNOVATIONS, MANAGEMENT OF VOCATIONAL EDUCATION AND
RE-TRAINING OF PEDAGOGICAL STAFF AND IMPROVING THEIR
QUALIFICATION**

**INSTITUTE FOR PEDAGOGICAL INNOVATIONS, MANAGEMENT OF
VOCATIONAL EDUCATION AND RE-TRAINING OF PEDAGOGICAL
STAFF AND IMPROVING THEIR QUALIFICATION**

KHUSANOV NOZIM BAKHTIYOROVICH

**METHODS FOR THE DEVELOPMENT OF COMMUNICATIVE
COMPETENCE IN THE PREPARATION OF MANAGEMENT
PERSONNEL OF THE VOCATIONAL EDUCATION SYSTEM FOR
MANAGEMENT ACTIVITIES**

13.00.05 – Theory and methodology of vocational education

**ABSTRACT OF DISSERTATION OF DOCTOR OF PHILOSOPHY (PhD)
IN PEDAGOGICAL SCIENCES**

Tashkent – 2020

The theme of the dissertation the Doctor of philosophy (PhD) is registered by the Supreme Attestation Commission of the Cabinet of Ministry of the Republic of Uzbekistan under the number B2020.4.PhD/Ped1894

The work was carried out by the Institute for pedagogical innovations, management of vocational education and re-training of pedagogical staff and improving their qualification.

The dissertation abstract is posted in three (Uzbek, Russian and English (resume)) languages on the website (www.iipro.uz), as well as on www.ziyonet.uz information-educational portal of "Ziyonet".

Scientific consultant: **Kurbanov Shavkat Ergashevich**
Doctor of pedagogical sciences, professor

Official opponents: **Turakulov Olim Kholbutaevich**
Doctor of pedagogical sciences, docent

Ismailova Zukhra Karabaevna
Doctor of pedagogical sciences, professor

Leading organization: **Jizzakh Polytechnic Institute**

The Defense of the dissertation will be held on "___" _____ 2020 at _____ at the meeting of the Scientific Council No DSc.03/30.12.2019.Ped 48.01 at the Institute for Pedagogical Innovations, Management of Vocational Education and Re-training of Pedagogical Staff and Improving their Qualification. (Address: 100095, 76. Ziy Street, Tashkent city. Phone: (998 71) 246-92-17; fax: (998 71) 246-90-37; e-mail: pedagogikinnovatsiyalar@edu.uz mailto:devonxona@iipro.uz).

The dissertation can be looked through in the Information-ResourceCenter of the Institute for Pedagogical Innovations, Management of Vocational Education and Re-training of Pedagogical Staff and Improving their Qualification. (registration № _____). Address: 100095, 76. Ziy Street, Tashkent city. Phone: (998 71) 246-92-17; fax: (998 71) 246-90-37.

The abstract of the dissertation was distributed on "___" _____ 2020.
(Protocol at the register № _____ dated "___" _____ 2020).

A.R.Xodjaboev

Chairman of the scientific council on awarding scientific degrees, Doctor of pedagogical sciences, professor

S.Yu.Ashurova

Scientific secretary of the scientific council on awarding scientific degrees, Candidate of pedagogical sciences, professor

Z.K.Ismailova

Chairman of the scientific seminar of the scientific council on awarding scientific degrees, Doctor of pedagogical sciences, professor

INTRODUCTION (Abstract of PhD thesis)

The aim of the research work is to develop communicative competence in the preparation of executive personnel for management activities in the vocational education system.

The tasks of the research are:

identification of the pedagogical and psychological foundations for the development of communicative competence in the preparation of managers for management activities based on the competence approach;

improvement of curricula and scientific programs for advanced training of managers of the vocational education system, improvement of the content of educational materials based on the competence and cluster approach;

development and implementation of an organizational and pedagogical structure, a methodological model of the process of advanced training for managers of the vocational education system based on a competent approach;

development of scientifically grounded proposals for improving the methodology for the development of communicative competence in training managers of management activities, introducing a system of advanced training based on international experience;

improving the system of parameters, indicators and assessments to determine the level of development of communicative competence in preparing managers for management activities.

The object of the research is the process of developing communicative competence in the preparation of management personnel of the vocational education system for management activities through professional development.

The subject of the research content, forms, methods and means of developing communicative competence in preparing managers for management activities in the process of professional development.

The scientific novelty of the research is as follows:

- the process of professional development of managers of vocational education institutions has been improved through the use of functions such as design and modeling of the educational environment through the use of andragogical and competence-based approaches and defining the requirements of a professional standard (labor movements, necessary knowledge and skills);

- the components of the structural-logical model (significant, active, diagnostic), aimed at increasing communicative competence in preparing managers for management activities based on a competency-based approach, are developed on the basis of ensuring logical continuity (informative, explanatory, analytical) of transformation blocks;

- the methodology for the development (Projecting, Researching, Case-study, Cluster-Pyramid) of the communicative competence of managers has been improved through the definition of functional tasks (Axiologist, Integral) of network interaction of vocational education, production and employment organizations based on the use of a visual programming language (Visual C++);

- the criteria for assessing the level of development of communicative competence (reproductive, productive, creative) of heads of vocational education

institutions have been improved based on the definition of generalized work tasks (management, development, use of the resources of an educational institution) established by the professional standard.

Implementation of research results. On the basis of the scientific results obtained, to improve the methodology for the development of communicative competence in the preparation of managers for management activities:

improvement of the managerial activity of the managers of the vocational education system, the development of their communicative competence and the results obtained on the basis of the methodological manual "Cluster of the formation of communicative competence in the management personnel" were carried out within the framework of the project of the research plan of the Institute for Advanced Studies and Retraining of the System Personnel secondary specialized, vocational education EA-1-1 "Qualimetric assessment of the qualification level of advanced training and retraining of managers and teaching staff in the system of secondary specialized, vocational education", as well as the project of the Ministry of Higher and Secondary Specialized Education of the Republic of Uzbekistan №AIF-2/18 "Strengthening the material and technical base of higher educational institutions" (Certificate of the Ministry of Higher and Secondary Specialized Education of the Republic of Uzbekistan dated November 6, 2020 No. 89-03-4487). As a result, the opportunities for improving the methodological base for the development of the communicative competence of managers of vocational education institutions have expanded;

the organization of a cluster pyramid for the development of the communicative competence of management personnel in vocational education, the implementation of network interaction between educational, production and employment centers, a website, an electronic portfolio, a methodological model and information-software-methodological recommendations "Database management system for the employment of unorganized youth" are introduced into the pedagogical activity of the vocational education system (Certificate of the Ministry of Higher and Secondary Specialized Education of the Republic of Uzbekistan dated November 6, 2020 No. 89-03-4487). These information, program and methodological recommendations have served to develop the communicative competence of managers in management activities;

in order to determine the level of development of communicative competence of managers of vocational education institutions and provide more relevant and popular textbooks for the training module "Management and Marketing in Education", criteria (motivational, cognitive, reflective, active) for assessing the level of development of communicative competence have been developed and introduced into the process of continuing education (Certificate of the Ministry of Higher and Secondary Specialized Education of the Republic of Uzbekistan dated November 6, 2020 No. 89-03-4487). These recommendations helped to improve the quality and effectiveness of the training course.

The structure and the scope of the thesis. The dissertation consists of an introduction, three chapters, conclusions and recommendations, a list of references and applications, the total volume of the thesis is 140 pages.

ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИШЛАР РЎЙХАТИ
СПИСОКОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLISHED WORKS

I бўлим(I часть; I part)

1. Khusanov N.B. Content of interactive education and ITS scientific basis.// Monography. – Berlin, - P. 242-243, 30 august 2020, Science, Research, Development.

2. Khusanov N.B. Criteria for assessing the communicative competency development levels of managers of the professional education system// European journal of Research and Reflection in Educational Sciences. (ISSN 2056-5852), 2020.-P. 145-149. (13.00.00; №3)

3. Khusanov N.B. Model of developing communicative competence of Managers in the professional education system in the Context of network cooperation// European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences.(ISSN 2056-5852), 2020.-P.66-69. (13.00.00; №3)

4. Хусанов Н.Б. Формирование информационно-коммуникационные компетенции будущих инженеров. //Муғаллим ҳам ўзликсиз билимлендириў. Илмий-методикалық журнал. – Нөкис, 2020. № 2. Б. 92-96. (13.00.00; №20)

5. Хусанов Н.Б. Тармоқ ўзаро ҳамкорлик шароитида профессионал таълим тизими раҳбар ходимларини коммуникатив компетентлигини ривожлантиришнинг ташкилий-методик масалалари. //Муғаллим ҳам ўзликсиз билимлендириў. Илмий-методикалық журнал. – Нөкис, 2020. № 5. Б. 32-37. (13.00.00; №20)

6. Хусанов Н.Б.Иновационные технологии в профессиональном образовании: портфолио // НамДУ илмий ахборотномаси. – Наманган, 2020, №12. Б. (13.00.00; №30)

7. Хусанов Н.Б. Информационные технологии как определяющий фактор развития объектов социально- инфраструктурных центров региона.// Высшая школа: научные исследования том №1. -Москва 24 январь 2020. –С. 28-31.

8. Khusanov N.B. Information and communication competence as the basic of the professional activity of future managers. //Scientific research of the sco countries: Synergy and integration 27 December 2019. –P. 40-43.

9. Хусанов Н.Б. Малака ошириш жараёнини инновацион таълим муҳитида интерфаол таълим методларидан фойдаланиш имкониятлари// ТДПУ, Ўзбекистон ПФИТИ “Ўзбекистонда педагогика фани ва унинг истиқболлари” мавзусидаги республика илмий-амалий анжуман материаллари. 2019 йил, 1 апрель. – Б. 332-335.

10. Хусанов Н.Б. Таълимда инновацион педагогик ва ахборот коммуникация технологиялари интеграцияси.// ТДИУ Республика илмий амалий конференцияси. 2020 йил 25 май. – Б. 358-360.

II бўлим(II часть; II part)

12. Khusanov N.B., Nurillayeva Sh, Kuvatova N, Begimkulova V, Akhmedova K. Pedagogical technology bases for the formation of creative personality in vocational education. // International Journal of Advanced Science and Technology. Volume 29 No.07. 2020. ISSN: 2005-4238 (Scopus). –P. 3362-3365.

13. Хусанов Б.Н., Каримова Н. Профессional таълимда компетенцияларни баҳолаш методлари. //Касб-хунар таълими журнали, №2 сон, 2020. –Б. 23-26.

14. Хусанов Б.Н. Уюлмаган ёшларни бандлигини таъминлашнинг маълумотлар базасини бошқариш тизими. //Ўзбекистон Республикаси интеллектуал мулк агентлиги гувоҳномаси. – Тошкент, 2020. № DGU 09108.

15. Хусанов Н.Б. Таълим жараёнида ахборот-коммуникация ва инновацион технологиялар. // Ўзбекистонда илмий-амалий тадқиқотлар мавзусидаги конференция. 31 март 2020. –Б. 86-87.

16. Хусанов Н.Б. Хорижий мамлакатларда олий таълимни бошқариш тизими. //Педагогик инновациялар илмий амалий конференцияси, Сурхондарё, 15 май, 2020. – Б. 860-862.

Автореферат “Касб ҳунар таълими” журнали таҳририятида таҳрирдан ўтказилиб, ўзбек, рус ва инглиз тилларидаги матнлар ўзаро мувофиқлаштирилди (10.12.2020 й.)

Бичими: 84x60 ¹/₁₆. «Times New Roman» гарнитураси.
Рақамли босма усулда босилди.
Шартли босма табағи: 3. Адади 100. Буюртма № 231.

Гувоҳнома № 10-3719
“Тошкент кимё технология институти” босмаҳонасида чоп этилган.
Босмаҳона манзили: 100011, Тошкент ш., Навоий кўчаси, 32-уй.