

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
TURIZM VA SPORT VAZIRLIGI**

**JISMONIY TARBIYA VA SPORT BO‘YICHA
MUTAXASSISLARNI QAYTA TAYYORLASH VA
MALAKASINI OSHIRISH INSTITUTI**

TO‘XTABOYEV NIZOMJON TURSUNALIYEVICH

**JISMONIY TARBIYA VA SPORT
MUTAXASSISLARINI KASB
MAHORATINI RIVOJLANTIRISH**

Monografiya

Toshkent-2021

UO‘K 796.071.2
KBK 75.1
T 98

To‘xtaboyev N.T.

Jismoniy tarbiya va sport mutaxassislarini kasb mahoratini rivojlantirish [Matn] : monografiya / N.T. To‘xtaboyev.-Toshkent: Umid Design",2021.-96 b.

ISBN 978-9943-7417-4-4

Ushbu monografiya malaka oshirish yo‘nalishlari, O‘zbekiston davlat jismoniy tarbiya va sport universiteti, pedagogika OO‘Yu va jismoniy tarbiya fakultetlari talabalariga mo‘ljallangan.

Ishonamizki, ushbu monografiya malaka oshirish yo‘nalishlari, oliy o‘quv yurtlari professor-o‘qituvchilari hamda talabalarining o‘quv ishlaridan o‘rin egallaydi.

Tuzuvchi:

***To‘xtaboev
Nizomjon
Tursunaliyevich***

***Jismoniy tarbiya va sport bo‘yicha
mutaxassislarni qayta tayyorlash va
malakasini oshirish institutining
Sport boshqaruvi kafedrasini
professori v.b.***

Taqrizchilar:

J.H.Umarov - O‘zbekiston davlat jismoniy tarbiya va sport universiteti “Jismoniy tarbiya, sport nazariyasi va uslubiyati” kafedrasini mudiri, pedagogika fanlari nomzodi, dotsent

A.Tolipdjonov- Jismoniy tarbiya va sport bo‘yicha mutaxassislarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish instituti professori, pedagogika fanlari nomzodi

UO‘K 796.071.2
KBK 75.1
T 98

Ushbu monografiya Jismoniy tarbiya va sport bo‘yicha mutaxassislarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish institutining Ilmiy kengash majlisida nashrga tavsiya etilgan

ISBN 978-9943-7417-4-4

© **To‘xtaboyev N.T., 2021**

© «UMID DESIGN» nashriyoti

Annotatsiya

Ushbu monografiyada mutaxassislar kasb mahoratini rivojlantirishning tashkiliy-pedagogik shart-sharoitlari tizimli yondashuv asosida ochib berilgan. Jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi sohasi mutaxassislarining kasb mahoratini rivojlantirishning konseptual modeli individuallashtirish metodikasi takomillashtirilgan. Faol o‘quv ishlarining tashkiliy jamoviy shakllarini individual shakllari bilan uyg‘unlashtirish; dasturiy metodik, axborot va kadrlar ta’minoti nazariy hamda amaliy jihatdan asoslab berilgan.

MUNDARIJA

Kirish.....	5
I BOB. TA'LIM NAZARIYASIDA JISMONIY TARBIYA VA SPORT MUTAXASSISLARINING KASBIY MAHORATINI RIVOJLANTIRISH MUAMMOSI.....	8
1.1. Mutaxassislar kasb mahoratini rivojlantirishning tashkiliy-pedagogik shart-sharoitlarini o'zgartirishning asosiy yo'llari (yo'nalishlari).....	8
1.2. Qo'shimcha jismoniy tarbiya - sport ta'limi tizimida mutaxassislar kasb mahoratini rivojlantirish shart-sharoitlarini aniqlashga qaratilgan tizimli yondashuv	16
II BOB. JISMONIY TARBIYA VA SPORT MUTAXASSISLARINING KASB MAHORATINI RIVOJLANTIRISH JARAYONINI INDIVIDUALLASHTIRISH METODIKASI.....	25
2.1. Jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi sohasi mutaxassislarining kasb mahoratini rivojlantirishning konseptual modeli.....	25
2.2. Mutaxassislarning kasb mahorati rivojlanishini individuallashtirish metodikasi.....	36
III BOB. TASHKILIY-PEDAGOGIK SHART-SHAROITLAR KOMPLEKSINING TAJRIBADA SINOVDAN O'TKAZILISHI.....	50
3.1. Shakllantiruvchi tajribani amalga oshirish tavsifi.....	50
3.2. Tashkiliy pedagogik shart-sharoitlarning amalga oshirishning nazariy va amaliy ahamiyati.....	73
Xotima.....	86
Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati	88

KIRISH

Barcha sohalar kabi oliy toifadagi mutaxassis kadrlarning etishmasligi hozirda dunyo bo'yicha global muammo sifatida e'tiborga molik masalalardan biridir. Jahon amaliyotidan ma'lumki, ta'lim tizimini rivojlantirish va sifatli ta'lim xizmatlarini ko'rsatish hamda yuqori malakali kadrlar tayyorlash tizimini boshqarishni yanada takomillashtirish lozim. Yuqori malakali kadrlar tayyorlash borasida Yunesko tomonidan 2030 yilgacha belgilangan xalqaro ta'lim konsepsiyasida "sifatli ta'lim ijodiy tafakkurni va bilimni rag'batlantiradi, savodxonlik va hisob malakalari asoslarini, shuningdek, tahlil qilish, muammolarni hal qilish, fikrlash hamda boshqa shaxslararo va ijtimoiy munosabat ko'nikmalarini yuqori darajada egallashni kafolatlaydi" deb ta'kidlab o'tilgan. 1

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 7 fevraldagi PF-4947-sonli «O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha Harakatlar strategiyasi to'g'risida»gi Farmoni, 2017 yil 15 fevraldagi PF-4956-sonli «Madaniyat va sport sohasida boshqaruv tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni, 2017 yil 3 iyundagi PQ-3031-sonli «Jismoniy tarbiya va ommaviy sportni yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi qarori, 2017 yil 20 apreldagi PQ-2909-sonli «Oliy ta'lim tizimini yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Qarorlari, shuningdek, shu sohaga tegishli boshqa me'yoriy-huquqiy hujjatlarda belgilangan vazifalarni amalga oshirishda jismoniy tarbiya va sport sohasida pedagog kadrlar tayyorlash tizimini rivojlantirish asosida sohani takomillashtirish yuzasidan chuqur ilmiy tadqiqotlar o'tkazilishi lozim.

Jahon arenalarida yurtimiz bayrog'ini ko'klarga ko'tarishda, mamlakatimizning xalqaro miqiyosidagi obro'sini sarbaland qilishda aynan, jismoniy tarbiya va sport sohasida faoliyat yuritayotgan pedagog kadrlarning samarali mehnati o'z ruyobini topmoqda. Shu jihatdan, jismoniy tarbiya va sport sohasida faoliyat yuritayotgan pedagog kadrlar tizimini samarali boshqarish va shuningdek, pedagog kadrning mehnat mahsuli bo'lgan bo'lajak sportchi-pedagoglarni tayyorlashda innovatsion faoliyatini yanada rivojlantirish muhim ahamiyat kasb etadi.

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

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “O‘zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo‘yicha Harakatlar strategiyasi to‘g‘risida” gi Farmonida belgilab berilgan 2017-2021 yillarda O‘zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo‘nalishi bo‘yicha Harakatlar strategiyasining “Ijtimoiy sohani rivojlantirishning ustuvor yo‘nalishlari” da bevosita “...uzluksiz ta‘lim tizimini yanada takomillashtirish, sifatli ta‘lim xizmatlari imkoniyatlarini oshirish, mehnat bozorining zamonaviy ehtiyojlariga mos yuqori malakali kadrlar tayyorlash siyosatini davom ettirish” masalalari belgilab berilgan².

Darhaqiqat, ta‘lim tizimini yanada rivojlantirish, sifatli ta‘lim xizmatlarini ko‘rsatish, yuqori malakali kadrlar tayyorlash tizimini tubdan takomillashtirish borasida keng ko‘lamli islohotlar amalga oshirilmoqda. Shiddat bilan rivojlanib borayotgan ko‘pgina mamlakatlarda ham ma‘lum bir sohalarda oliy toifadagi mutaxassis kadrlarning etishmasligi hozirda global muammolar sifatida e‘tiborga molik masalalardan biridir. Bu kabi muammolar mamlakatimizda ham asta-sekinlik bilan o‘z echimini topmoqda.

Biroq, taraqqiyot jarayoni bir erda to‘xtab turmasligi, barqaror rivojlanish shiddat bilan davom etishi, yildan-yilga soha va tarmoqlarda keskin raqobatning kuchayishi, nafaqat ishlab chiqarish kadrlariga balki, ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatish uchun mutaxassis tayyorlab beradigan pedagogik kadrlar tizimi va ularni samarali boshqarishda innovatsion faoliyatini rivojlantirish masalalasi ham to‘la-to‘kis o‘z echimini topganicha yo‘q.

Jismoniy tarbiya va sport sohasida pedagog kadrlar faoliyatini yanada rivojlantirish, pedagog kadrlar tizimini boshqarishda innovatsion faoliyatni rivojlantirish haqida so‘z yuritish ayni muddaodir. Shuni alohida ta‘kidlash kerakki, Respublikamizda jismoniy tarbiya va sport sohasi davlat siyosati darajasiga ko‘tarilgani hech kimga sir emas.

Jismoniy tarbiya va sportni rivojlantirishga asos bo‘layotgan islohotlar qatorida zamon talabi sifatida ilm–fan va texnika–texnologiyasiz sohani rivojlantirib bo‘lmaganidek, ushbu sohada ham pedagoglar salohiyatini oshirish bilan bir qatorda ularning aqliy innovatsion qobiliyatlarini ham to‘g‘ri yo‘naltirish katta ahamiyatga ega.

Har bir mamlakat taraqqiyoti uchun eng ma‘suliyatli vazifani bajaruvchi pedagog kadrlar zimmasiga doimiy tarzda ulkan vazifalar

² O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining farmoni. 2017-2021 yillarda O‘zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustivor yo‘nalishi bo‘yicha Harakatlar strategiyasi to‘g‘risida. 2017 yil 7 fevral, PF-4947-son. lex.uz

yuklatiladi. Sababi, barcha yo‘nalishdagi mutaxassis kadrlarni etishtirib berishda har doim ham pedagoglar asosiy rolni bajarib kelmoqdalar.

Pedagoglar jamoasi bevosita etishib chiqayotgan yosh mutaxassislarni tayyorlashda, ularga bilim va ko‘nikmalarni shakllantirishda eng asosiy ma’suliyatli kasb egalari hisoblanadilar. Jismoniy tarbiya va sport sohasida pedogog kadrlar tizimini boshqarishni innovatsion rivojlanish asosida takomillashtirish yuzasidan chuqur ilmiy tadqiqotlar o‘tkazilishi lozim.

O‘zbekistonda jismoniy tarbiya va sport sohasida pedogog kadrlarni tayyorlashda qolaversa, bu borada innovatsion faoliyatni rivojlantirish bevosita bu orqali kadrlar tayyorlashda sohaga yangilik olib kirish, innovatsion g‘oyalar bilan boyitilgan tarzda pedagog xodimlar tayyorlash va uni boshqaruvida innovatsion faoliyatni yanada rivojlantirish ushbu ilmiy izlanishlar muayyan darajada xizmat qiladi.

I BOB. TA'LIM NAZARIYASIDA JISMONIY TARBIYA VA SPORT MUTAXASSISLARINING KASB MAHORATINI RIVOJLANTIRISH MUAMMOSINING HOLATI

1.1. Mutaxassislar kasb mahoratini rivojlantirishning tashkiliy-pedagogik shart-sharoitlarini o'zgartirishning asosiy yo'nalishlari.

Kasb mahorati rivojlanishining dastlabki bosqichlarida jismoniy tarbiya mutaxassisiga, odatda, sport mashg'ulotlari sohasidagi harakat faolligiga ichki, refleksiv baholab bo'lmaydigan rag'batlar, istaklar ta'sir qiladi. Tor doiradagi kasbiy faoliyatning tanlanishi – sof refleksiv hodisadir, ya'ni o'zini namoyon qilishning eng jozibali shakli bo'lgan sportda nafaqat shaxsiy takomillashish ehtiyojini anglash, balki bunga o'z o'quvchilarini (tarbiyalanuvchilari, talabalari) o'rgatish mahoratini egallab olish bilan bog'liq. Boshqacha aytganda, jismoniy tarbiya sohasidagi kasbiy faoliyat o'zining shaxsiy asosida refleksiv, ongli ko'rsatmaga ega.

Kasb mahoratining eng muhim tarkibiy elementlari – bu umumiy va kasbiy madaniyat. Kasbiy bilimdonlik, kuchni optimal sarf qilgan holda kasbiy boshqaruv samaradorligidir.

Kasb mahoratida mutaxassisning etalon (muvaffaqiyatli) modeliga kasbiy faoliyat mazmuni va mutaxassisning shaxsiy sifatlariga bo'lgan, ilmiy asoslangan me'yorlar hamda talablar kiradi. Ular kasbiy majburiyatlarni muvaffaqiyatli bajarish imkonini beradi. Bu majburiyatlar ma'nosiga ko'ra bir-biriga yaqin bo'lgan ikkita mazmundor jihatlariga ega. Birinchidan, kishining kasbiy faoliyat davomida egallab oladigan sifatleri yig'indisidir (me'yoriy kasb mahorati). Ikkinchisi, bu professional shaxsning ichki dunyosi. Bunday insonda kasbiy sifatlar to'plami uning shaxsining mazmuniy qismiga aylangan.

P.F.Lesgaft tomonidan ishlab chiqilgan jismoniy ta'lim tizimi ayol o'qituvchilar Oliy kurslarida o'rganish hamda amalda o'zlashtirish fani bo'lgan. P.F.Lesgaft jismoniy ta'lim tizimiga har tomonlama rivojlangan insonni tayyorlash usuli, jismoniy mashqlarning o'zini esa ruh va tana uyg'unligiga erishishi vositasi sifatida qaragan.

P.F.Lesgaft nomi bilan zamonaviy pedagogika faniga kirib kelgan jismoniy ta'lim nafaqat inson tanasining shakllari va funksiyalarini takomillashtirishni, balki xulq-atvorning ma'naviy asoslarini shakllantirishni, olingan bilim va malakalarni turmush amaliyotida qo'llashni nazarda tutadi. Jismoniy sifatlarni rivojlantirishda P.F.Lesgaft, birinchi navbatda, ta'lim imkoniyatlarini ro'yobga chiqarilishini real hayotiy sharoitlarda maqsadli harakatlar uchun shart-sharoitlar yaratilishini ko'rgan.

Jismoniy tarbiya va sport to'g'risidagi qonunchilikning eng asosiy yo'nalishi – bu insonni har tomonlama rivojlantirish, sog'lom turmush tarzini o'rnatish, jismoniy va ma'naviy barkamollikka bo'lgan ehtiyojni shakllantirish, jismoniy tarbiya va sportning istalgan turlari bilan shug'ullanish uchun shart-sharoitlar yaratish, kasb-amaliy tayyorgarlikni ta'minlash, kasalliklar, zararli odatlar hamda qonunbuzarliklarning oldini olishni tashkil etishdan iborat. Ya'ni:

- jismoniy tarbiya va sport sohasidagi pedagogik faoliyat bilan tegishli ma'lumot va kasb-hunar tayyorgarligiga ega bo'lgan shaxslarning shug'ullanishlariga ruxsat berish:

- davolovchi jismoniy tarbiya sohasidagi pedagogik faoliyat bilan tegishli ma'lumotga va kasb-hunar tayyorgarligiga ega bo'lgan shaxslarning qonun hujjatlarida belgilangan tartibda shug'ullanishlariga yo'l qo'yish;

- fuqarolarning jismoniy tarbiya va sport bilan shug'ullanishga bo'lgan huquqlarini ta'minlash hamda himoyalash;

- jismoniy tarbiya va sport tizimining faoliyat yuritishi va rivojlanishi uchun huquqiy kafolatlarni yaratish;

- jismoniy tarbiya va sport sohasida jismoniy hamda yuridik shaxslarning huquqlari, majburiyatlari hamda mas'uliyatlarini belgilab berish, shuningdek, ularning mazkur sohadagi munosabatlarini tartibga solish.

Qonun fuqarolarning jismoniy tarbiya va sport sohasidagi huquqlarini hamda ularning davlat tomonidan kafolatlanishini belgilab beradi. Fuqarolarga jismoniy tarbiya va sport bilan (jumladan, sport bilan kasb sifatida) shug'ullanish, jismoniy tarbiya - sog'lomlashtirish va sport yo'nalishidagi tashkilotlarga (birlashmalarga) birlashish, jismoniy tarbiya-sport harakatini boshqarishda qatnashish huquqi berilgan. Bu huquqlarning kafolatini ta'minlash maqsadida davlat jismoniy tarbiya va sport mashg'ulotlarini ommaviylashtiradi: tasdiqlangan davlat dasturlariga binoan bu sohada ilmiy tadqiqotlar olib boradi, aholi hamma qatlamlarini

jismoniy tarbiyalash dasturlarini ishlab chiqadi. Ularning amalga oshirilishini nazorat qiladi. Mutaxassislar tayyorlash va qayta tayyorlashni tashkil etadi, jismoniy tarbiya va sport sohasida fuqarolar manfaatlarining huquqiy himoyasini amalga oshiradi va boshq.

Anglangan, maqsadga muvofiq bo'lgan boshqaruv qarorlarini qabul qilinishida ahamiyatga bo'lgan rag'batning anglab bo'lmas ahamiyati katta. Ma'rifiy aniq faoliyatga ta'sir etish darajasi I.P.Pavlovga insonning haqiqatga, voqelikka bo'lgan munosabatining kamida ikkita tipini ajratishga imkon berdi: badiiy va xayoliy. Aralash tipi uchun anglab bo'lmas voqelik nisbatlari xosdir.

Jismoniy tarbiyani boshqarish va sportni rivojlantirish sohasida mutaxassislar malakasini oshirish hamda kasb mahoratini rivojlantirishning asosiy yo'nalishlaridan biri, jamiyatning bozor iqtisodiyotiga o'tish sharoitida muvaffaqiyatli ish olib bora oladigan Respublikamizning yuqori malakali kadrlarga bo'lgan ehtiyojini qondirish hisoblanadi. Biz, faoliyatli yondashuv nazariyasiga tayangan holda, boshqaruv sohasidagi jismoniy tarbiya va sport mutaxassislarining kasbiy mahoratini rivojlantirishga ta'lluqli tarzda tizimli yondashuvning asosiy qoidalariga aniqliklar kiritdik. Faoliyatli yondashuv nazariyasi pedagogika fanida o'tgan asrning 50–60 yillarida paydo bo'ldi va S.L. Rubinshteyn, L.S.Vigotskiy (55), A.N.Leontev (104), V.P.Zinchenko (76), V.I.Zagvyazinskiy (70), L.V. Zankov (73) ishlarida o'z aksini topdi. Bu nazariya kasb mahoratining rivojlanshida refleksiyaning maksimal foydalangan holda yakuniy ijobiy natijaga bo'lgan motivatsion ko'rsatmalarning amalga oshirilishini ta'minlaydi.

Kasbiy bilimdonlikning ma'nosi real kasb mahoratiga yaqin. Bilimdonlik, ma'nosiga qarab ijtimoiy, shaxsiy, individual, kasbiy bilimdonlik bo'lishi mumkin. A.K.Markova mulohazalarini alohida kasbiy bilimdonlikda *kasbiy faoliyat va kasbiy muloqot* eng katta ahamiyatga ega elementlardan hisoblanadi.

Jismoniy tarbiya boshqaruvi sohasidagi xodimning *kasbiy faoliyati* keng miqyosidagi jismoniy tarbiya ta'lim hududidagi tor doiradagi ixtisoslikdan kelib chiqadigan kasb mahorati va kasbiy ongdan tashkil topadi. Ular optimal darajadagi psixoemotsional va fiziologik sarflar hisobiga ijobiy natijaga erishish imkonini beradi.

Jismoniy tarbiya mutaxassisining *kasbiy muloqoti* – bu bilimdonlikning kommunikativ tarkibi bo'lib, kasbiy faoliyatning tanlangan turi uchun xos bo'lgan ishbilarmonlik muloqoti me'yorlarini o'zlashtirishni o'z ichiga oladi (masalan, sharq yakkakurashlari murabbiysi

uchun – rus, o‘zbek tilida ba‘zan ekvivalenti bo‘lmagan maxsus atamalarni bilish, ish yuzasidan aloqalar o‘rnatish va hamkorlik qila olish, mehnat bozorida raqobatchilikni ta‘minlagan holda o‘z ishiga qiziqish uyg‘ota olish).

1.1.-jadval

Inson ehtiyojlari, ularning qondirilishi va moslashishini baholash (N.M.Amosov bo‘yicha 1992 yil)

Ehtiyojlar	Maksimum yoqimsizligi bo‘yicha ahamiyati	Yoqimliga moslashish (da‘vogarlik darajasini oshirish)	Maksimum yoqimligi bo‘yicha ahamiyati	Yoqimsizga moslashish
Muloqot (o‘zini namoyon qilish maqsadida, altruizm - egoizm)	o‘rtacha	kam	o‘rtacha kam	o‘rtacha
Muloqot (intellektual ehtiyojlarni qondirish maqsadida)	o‘rtacha kam	o‘rtacha	kam	yaxshi
Ishqiy muloqot (oil, sevgi)	yuqori	kam	yuqori	kam
Xavfsizlik	kam	yuqori	yuqori	kam
Etakchilik	yuqori	yuqori	o‘rtacha	yaxshi
Moddiy ehtiyojlar	yuqori	yuqori	yuqori	kam
Mehnatga bo‘lgan ehtiyoj	kam	o‘rtacha	kam	o‘rtacha

N.M.Amosov sotsiologik so‘rov natijalarining ekspert baholari ma‘lumotlariga tayanib, shunday xulosaga keladiki, insonlar ma‘lumoti, ijtimoiy holatidan qat‘i nazar, ehtiyojlarini qondirish tashvishida bo‘ladilar va buning uchun turli shakldagi muloqotdan foydalanidilar. Sotsiologik moslashib borgan sari ma‘naviy muloqot qilishga bo‘lgan intilishning ortib borishi qayd qilingan. Biroq ushbu holda ham ijtimoiy muhit xasis insonni alturist beminnat qilib qo‘ymaydi. Boshqacha aytganda, moslashish chegaralari shaxsiy fe‘l-atvorga xos xususiyatlar bilan cheklanadi (1.1.-jadval).

Jadvaldan ko‘rinib turibdiki, birinchi uchta ustun har-xil turdagi muloqotga bo‘lgan ehtiyojni belgilaydi. O‘qituvchilik faoliyatida muloqot tanlangan ta‘lim strategiyasidagi tasodifiylik yoki uni taktik manyovrlar bilan almashtirish elementini olib tashlaydi. Muloqotning har qanday

shakli, (shu qatorda ish yuzasidan bo‘ladigan, kasbga yo‘naltirilgan muloqot ham) boshqa kishilar orqali, professional suhbatdosh orqali alohida individumning funksiyasiga aylanadi. Agar ish yuzasidan aloqa shaxsiy sabablarga ko‘ra yoki kadrlarning past darajadagi kasbiy bilimdonligi tufayli mumkin bo‘lmasa, boshqaruv sohasida kasb mahoratining o‘sishi to‘xtaydi. Bu shunday hollarda ham kuzatiladiki, qachonki tanlagan shakllar kasbiy yuklamaga ega emas, demak, boshqaruv vazifalarining hal etilishiga foydasi kam bo‘ladi.

Kasbiy muloqot suhbatdoshlarning har birida muhokama qilinayotgan ish yuzasidan o‘ta shaxsiy individuallashtirilgan munosabat borligini nazarda tutadi. Ichki shaxsiy munosabatda, birinchi galda, shaxsiy ehtiyojlar va manfaatlar aks etadi (ongli, o‘zi manfaatdor bo‘lgan muloqot).

Shaxsiy kasbiy bilimdonlik – bu erkin ifodalangan kasbiy motivatsiya, ijobiy ma‘nodagi kasbiy «men o‘zim» (kasbga xos masalalarni hal etishdagi mustaqillik), kasb bilan ma‘naviy bog‘liqlik (kasbiy burch, kasbiy ma‘naviy qadriyatlari kasb etish). Shaxsiy bilimdonlik individual bilimdonlik bilan to‘ldiriladi, ya‘ni individning harakteri uning ishtiyoq mayllari, odatlari morfofunktsional maqomi orqali o‘zgaradi, qayta tus oladi.

Boshqaruv sohasida individual – shaxsiy sifatlar - rahbarning asosiy vazifalari orqali o‘zgaradi.

Oliy o‘quv yurtidan keyin kasb mahoratini rivojlantirishning asosiy – yo‘nalishlari va yo‘llari tez o‘zgarib borayotgan ijtimoiy muhit tomonidan belgilab boriladi. Bozor iqtisodiyotiga o‘tish nafaqat iqtisodiy konyukturani, balki ishchi kuchini iste‘mol qiluvchi (ishga yollovchi) va ishchi kuchi egasi o‘rtasidagi munosabatlarni o‘zgartirib yubordi. Ta‘lim faoliyati va jismoniy tarbiyani boshqarish tizimida kasbiy bilimdonlikka qo‘yiladigan talablar ortib bormoqda. Mutaxassisning past darajadagi kasbiy bilimdonligi ish yo‘qotish xavfini tug‘diradi. Biroq yuqori darajada kasb mahoratiga ega bo‘lish ham tor doiradagi kasbiy faoliyatda ishga joylashish uchun ishonchli kafolat bo‘la olmaydi. Ayniqsa unga ijtimoiy muhit tomonidan ehtiyoj bo‘lmasa.

Shuning uchun, oliy o‘quv yurtidan keyingi kasbiy ta‘lim mazmunini o‘zgartirishning eng muhim tomoni tor doirada kasbga yo‘naltirishdan keng doiradagi o‘zaro bog‘liq mutaxassisliklarga o‘tish hisoblanadi. Bu erda jismoniy tarbiya kasbi egasi bo‘lgan mutaxassis o‘z bilim va ko‘nikmalarini qo‘llay olishi mumkin bo‘lishi lozim. Kasb mahoratini oliy o‘quv yurtidan keyin rivojlantirishning bunday yo‘li to‘g‘ri ekanligi

nafaqat ob'ektiv ijtimoiy-iqtisodiy shart-sharoitlar, balki shaxsga xos omillar bilan ham bog'liq.

Kasbiy faoliyatning o'zaro aloqador sohasini tanlash yoki aniq unga o'tish imkoniyati sub'ektda psixologik to'siq hosil qiladi. Vaziyat o'zgargan holatlarda kasb mahoratiga ega shaxs jiddiy shaxsiy qiyinchiliklarsiz kasb faoliyatining o'zaro aloqador sohasiga o'ta oladi. Ushbu muammoning hozirgi zamon sharoitlarida hal etilishi ta'lim tizimida kadrlar zahirasi, demak, mamlakatning yangilanish sharoitlarida fan, madaniyat va ishlab chiqarishni rivojlantirish salohiyatini saqlab qolish imkonini beradi.

Malaka oshirish kurslari va fakultetlarining o'quv rejaları hamda dasturlari tahlili shuni ko'rsatadiki, kasb mahoratini oshirish ikkita o'zaro bog'liq yo'nalishda ko'rib chiqiladi: tor doiradagi kasb-amaliy bilimlar va ko'proq ijtimoiy-iqtisodiy bilimlar sohasidagi kasb bilan bog'liq bo'lgan yo'nalish.

Jismoniy tarbiya va sport mutaxassislarining kasbiy malakasini oshirish kurslari hamda fakultetlari ishlarini maqsadli qayta yo'naltirish tizimli yondashuv asosida amalga oshiriladi.

Tizimli yondashuvni taqozo etuvchi kasb mahoratiga bo'lgan asosiy talablar – moslashish xususiyatiga ega foydali natija olish bilim va ko'nikmalarni ishchi kuchining o'zgaruvchan bozor kon'yuturasiga moslashtirish. Sub'ekt va ta'sir qiladigan ob'ektlarning kasbiy faoliyati (kasbiy faoliyat sohasida) malaka oshirish kurslari va fakultetlaridagi an'anaviy (bozor iqtisodiyotidan oldingi) ta'lim jarayoniga qaraganda sezilarli darajada o'zgaradi.

Amaldagi malaka oshirish tizimining yakuniy (moslashtiruvchi) natijasi tor doiradagi kasbiy bilimlar va ko'nikmalarni shakllantirishga qaratilishi kerak emas, balki bitiruvchiga etarlicha yuqori samara bilan yangi turdagi kasbiy faoliyatda o'z bilimlarini qo'llay olishga imkon beradigan kasb mahoratining nazariy-metodik asoslarini o'z ichiga olishi zarur. Kurs tayyorgarligi tizimida oliy o'quv yurtidan keyingi kasbiy ta'limning asosiy tarkiblari 1.2.-jadvalda ko'rsatilgan. Jadvalda ko'rinib turibdiki, jismoniy tarbiya va sport sohasida kasb mahoratiga ega bo'lgan shaxsni shakllantirishga qaratilgan maqsadli ko'rsatma uddaburon strategiya sharoitlarida, ya'ni mehnat bozorida konyunktura o'zgarganda mutaxassisga qayta ixtisoslashishga yordam beradigan sharoitlarda yangi kasbiy bilimlarni tizimli o'zlashtirish bilan to'ldiriladi. Bu imkoniyatlar "Ta'lim to'g'risida"gi Qonunda va Kadrlar tayyorlash milliy dasturida ham ko'rsatilgan (2). Jumladan, - shaxs ta'lim xizmatlarining yaratuvchisi

sifatida tegishli malaka darajasini olgach, ta'lim, moddiy ishlab chiqarish, fan, madaniyat va xizmat ko'rsatish sohasida faoliyat ko'rsatadi hamda o'z bilimi va tajribasini o'rgatishda ishtirok etadi. Uzluksiz talim sohasidagi islohotlar quyidagilarni nazarda tutadi:

- ta'lim tizimining kadrlar salohiyatini tubdan yaxshilash, tarbiyachi, o'qituvchi, muallim va ilmiy xodimning kasbiy nufuzini oshirish; ta'lim jarayoni va kadrlar tayyorlash sifatiga holis baho berish tizimini yaratish va joriy etish;

- kadrlar malakasini oshirish va ularni qayta tayyorlash tizimini tashkil etish va rivojlantirish uchun quyidagilar zarur:

- kadrlar malakasini oshirish va ularni qayta tayyorlash tizimi faoliyatida yangicha tarkib, mazmun hamda bu tizimni boshqarilishini shakllantirish;

- yuqori malakali o'qituvchi-mutaxassis kadrlar tayyorlash va sohani ular bilan to'ldirib borilishini ta'minlash;

- kadrlar malakasini oshirish va ularni qayta tayyorlash tizimining bu sohada raqobatga asoslangan muhitni shakllantirishni va samarali faoliyat olib borishni taminlovchi me'yoriy bazasini yaratish;

- kadrlar malakasini oshirish va ularni qayta tayyorlash talim muassasalarini davlat attestatsiyasi va akkreditatsiyasidan o'tkazish tizimini ishlab chiqish va amaliyotga joriy etish;

- iqtisodiyotning davlat va nodavlat sektorlari, mulkchilikning turli shaklidagi tashkilot va muassasalarning talab-ehtiyojlariga muvofiq kadrlar va mutaxassislarni ildam qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirishni taminlovchi davlat hamda nodavlat talim muassasalarini tashkil etish va rivojlantirishga ko'maklashish;

- professional treningning ilg'or texnologiya va uskunalarini, shuningdek murakkab, fan yutuqlarini talab qiluvchi texnologiya jarayonlari imitatorlarini ishlab chiqish, yaratish va amaliy o'zlashtirib olish;

- pedagog va ilmiy-pedagog kadrlar tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish;

- pedagog kadrlarning malakasini oshirish va ularni qayta tayyorlashning zamon talablariga moslashuvchan, talimning yuqori sifatli va barqaror rivojlanishini ko'zlovchi tizimi vujudga keltiriladi. Pedagog kadrlarni ildam qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish, raqobatbardosh darajada ularning kasb sifatini qo'llab-quvvatlash taminlanadi. Shuningdek, "Ta'lim to'g'risida"gi Qonunda kasbiy ta'lim va o'qishning quyidagi darajalari ajratilgan (3):

1. Kasbga qadar mehnat ta'limi va tarbiyasi, kasb tanlash hamda mehnatga motivatsion tayyor bo'lishni va muolajaviy tayyorgarlikni ta'minlaydi;

2. Boshlang'ich, o'rta, oliy kasbiy ta'lim;

3. Oliy o'quv yurtidan keyingi kasbiy ta'lim: malaka oshirish, kasbiy trening va qo'shimcha ta'lim. Bu ta'lim shakli "Ta'lim to'g'risida"gi Qonunda kasb mahoratiga ega mutaxassisning mehnat bozorida konyunktura o'zgarganda tor doiradagi faoliyatida psixologik himoyalaniшни yaratish vositasi sifatida qaraladi.

Jismoniy tarbiya va sportni boshqarish sohasida mutaxassislar kasb mahoratini oshirishning oliy o'quv yurtidan keyingi tizimida ta'lim maqsadi va vazifalarini aniqlashda bozor konyunkturasining tahlili uning kurslar tinglovchilarining bilim va kasbiy bilimdonlik darajasi talablariga muvofiqligini baholash uchun zarur. Maqsadga erishish mazmuni va vositalarini tanlash – jismoniy tarbiya mutaxassislarining kasb mahoratini rivojlantirish mumkin bo'lganda, qayta ixtisoslash uchun shart-sharoitlar yaratilishini ta'minlashi zarur. Bunday imkoniyatlar jismoniy tarbiyaning keng ta'lim-madaniy hududida hozir ham mavjud va yaqin kelajakda ham saqlanib qoladi.

Maqsad – jismoniy tarbiya va sport sohasida kasb mahoratiga ega shaxsni shakllantirish.

1.2.-jadval

MOF, MOI, jismoniy tarbiya va sport sohasidagi mutaxassislarni qayta tayyorlash kurslarining ish sharoitlarida oliy o'quv yurtidan keyingi kasbiy ta'lim mazmuni

<p>O'qitish – maqsadli ko'rsatmalarni amalga oshirishda o'qituvchi va tinglovchilar o'zaro harakatlarining maqsadli jarayoni. Metodlari jismoniy tarbiya va sport sohasida maqsadli ko'nikmalar, malakalar va kasbiy bilimlarni "qat'iy" o'qitish hamda egallash metodlari.</p>	<p>Kasbiy ta'lim – tinglovchiga pedagogik jihatdan tashkillashtirilgan ta'sir, u zarur kasbiy sifatlar, ko'nikma va malakalarning shakllanishini ta'minlaydi. Kasbiy bilimlar, ko'nikma va malakalarni oshirish strategiyasiga amal qilish sharoitlarida yangi kasbiy bilimlarni tizimli o'zlashtirish.</p>	<p>Ta'lim – bilimlar, ko'nikmalar, dalillar va hodisalarni tahlil qilishning reflektiv usullarini egallash jarayoni hamda natijasi bozor iqtisodiyoti sharoitlarida o'zaro aloqador (bir-biriga yaqin) kasblarga o'tib ketishga yo'naltirilgan holda kasbiy malakalarni shakllantirishning "egiluvchan" metodlari.</p>
---	---	--

Jismoniy tarbiya sohasida mutaxassislar kasbiy tayyorgarligining yangilanayotgan tizimi yaratilishida hali ham jiddiy kamchiliklar va xatolar mavjud. Ular bu ishlarni tashkil qilish sohasiga taalluqli bo'lish bilan bir qatorda davlat ta'lim muassasalarida (maktablar va oliy o'quv yurtlarida) hamda jismoniy tarbiya jamoat tashkilotlari (ko'ngilli jamiyatlar va yoshlar hamda katta yoshdagi aholini jismoniy tayyorlash hamda takomillashtirish birlashmalari)da ishlash uchun kasb egalarini tayyorlash tizimida kadrlarning kasb mahoratini o'stirish vazifalarini amalga oshirishning pedagogik shart-sharoitlarini ishlab chiqishga ham taalluqlidir. Biz tomonimizdan amalga oshirilgan jismoniy tarbiya va sport kadrlari kasb mahoratini rivojlantirishning tashkiliy-pedagogik shart-sharoitlarini ishlab chiqishga qaratilgan ilmiy izlanishlar shunga bog'liq.

1.2. Qo'shimcha jismoniy tarbiya - sport ta'limi tizimida mutaxassislar kasb mahoratini rivojlantirish shart-sharoitlarini aniqlashga qaratilgan tizimli yondashuv.

Qo'shimcha jismoniy tarbiya–sport ta'limi sharoitlarida mutaxassislar kasb mahoratini rivojlantirish shart-sharoitlarini aniqlashga qaratilgan tizimli yondashuv – bu uning manbalari, foydali natija olish, jismoniy tarbiya va sport sohasida kasb mahorati darajasini oshirish mexanizmi nuqtai nazaridan muammoni anglashga urinishdir.

Odatda, “tizim” so'zi ontologik ma'noda qo'llaniladi. Boshqacha aytganda, tizim deganda har qanday tartiblashtirilgan hodisa, sog'lom aqlga zid bo'lmagan hamma bilimlar yig'indisi tushuniladi. Tizimning bunday tushunchasi qadimiy Gresiyadayoq paydo bo'lgan (Platon, Arastu). Biz tizim va tizimli yondashuv to'g'risida maxsus ilmiy tadqiqot metodologiyasi sifatida gapirar ekanmiz, tizimning ma'rifiy (gnoseologik) mazmuniga tayanamiz.

Tizimlar umumiy nazariyasining ilmiy asoslari qanday? Bu savolga javobni taniqli avstriyalik olim Lyudvig fon Bertalanfidan topamiz. U XX asrning 30-yillari oxirida tizimning ham umumiy nazariyasini, ham uning xususiy bo'limlarini (masalan, tizimli yondashuv, tizimli tahlil) ishlab chiqqan.

Tizimli yondashuvda ham klassik tadqiqot tamoyillaridan (masalan, dialektik metoddan), ham murakkab vaziyatlarni munosib tarzda aks ettiruvchi yangi yondashuvlardan (masalan, kishilar muloqotlarini tizimli o'rganishda modellashtirish tamoyillaridan) foydalanish uchun qat'iy, jiddiy cheklanishlar yo'q.

Har qanday hodisa, borliq predmetini tizimli ko‘rib chiqishning zarur sharti – bu yaxlitlik, tuzilmaviylik, ierarxialilik, dastlabki shart-sharoitlarning yakuniy natija bilan bog‘liqligi tamoyillariga qat’iy amal qilishdir.

Yaxlitlik tamoyili shuni nazarda tutadiki, tizimni tashkil etuvchi elementlar, hodisalar yig‘indisi unda yangi sifat xususiyatlari hamda xossalari ega bo‘ladi. Bu tizim elementlari orasidagi o‘zaro ichki aloqalar natijasidir. Boshqacha aytganda, yaxlitlik – bir-biri bilan o‘zviy bog‘liq bo‘lgan o‘zaro aloqador elementlarning yig‘indisidir. Natijada, tizim bir butun sifatida tashqi va ichki muhit omillarining ta‘siriga javob berish qobiliyatiga ega bo‘ladi.

Tuzilmaviylik tamoyili shuni nazarda tutadiki, tizim uning tuzilmaviy elementlari o‘rtasida mustahkam qonuniy ichki aloqalarga ega, bu uning ishonchliligini belgilab beradi.

Ierarxik tamoyil shuni ko‘zda tutadiki, tizimning har bir elementi faqat nisbatan mustaqil, u tizimni tashkil etuvchi elementlarga nisbatan pog‘onali (ierarxik) tobeklikda bo‘ladi. Bu elementlarning o‘zi past darajadagi tizimlar bo‘lib, uning har bir tarkibi o‘z navbatida tizim sifatida qaralishi mumkin, tekshirilayotgan tizimning o‘zi esa yanada kengroq tizimning tarkiblaridan birini aks ettiradi.

Tashqi va ichki aloqalar tizimni boshqariladigan, ishonchli qiladi. Ichki va tashqi aloqalarning rivojlanganlik darajasi murakkab tizimning, uning ichki turg‘unligining o‘lchovi bo‘lib xizmat qilishi mumkin.

Tizimning asosiy xususiyatlari va tavsiflari quyidagilar hisoblanadi:

1. Yaxlit tizim uni tashkil etuvchi qismlari yig‘indisiga teng emas. Uning har bir qismi tizimli birlikda yangi sifatga ega bo‘ladi, bu narsa tizimdan tashqari mavjud bo‘lgan ob’ektda yo‘q.

2. Tizim – ichki tomondan tashkillashgan bir butunlikdir, garchi uning tuzilmasi elementlari aniq tabaqalashtirilgan bo‘lishi mumkin.

3. Ochiq tizim unga tashqaridan muntazam axborot kelib turgandagina faoliyat yuritishi mumkin.

4. Teskari aloqalar tizimga axborotning kirishini ta‘minlaydi va tizim qay holatda ekanligini (emiriyaptimi yoki takomillashyaptimi) baholashga imkon beradi.

5. Har qanday darajani boshqarishning funksional tizimi yuqoriroq tartibdagi boshqa tizimlarning qismi hisoblanadi (jismoniy tarbiyani boshqarishning mintaqaviy tizimlari Respublika boshqaruv tizimining tizimchalari hisoblanadi).

6. Ochiq tizimlar unga kiruvchi elementlar murakkabligining ortib borishiga va yanada chuqurroq tabaqalashishiga moyil bo‘ladi. Boshqaruv tizimining o‘zaro boruvchi murakkabligi, agar uning tuzilmaviy elementlari takomillashtirilsa, uning parchalanib ketishiga yo‘l qo‘ymaydi.

7. Amaldagi tizimlar tuzilmaning takomillashuvi va ular elementlarining o‘zaro ta’sirlari natijasida energiya (zahira) sarflanishini tejashga moyil bo‘ladi. Bu xususiyat sotsiumning (yoki umuman yashash muhitining) o‘zgaruvchan sharoitlarida tizimning mustahkamligi, hayotiy qobiliyatini ta’minlaydi.

8. Amaldagi tizim foydali (moslashtiruvchi) natija olishni ta’minlaydi.

Qo‘shimcha jismoniy tarbiya-sport ta’limi tizimining yakuniy (foydali) natijasi bo‘lib, bozor konyunkturasi sharoitlarida jismoniy tarbiyada foydali samaraga erishishga qodir bo‘lgan jismoniy tarbiya sohasidagi kasb egasini tayyorlash hisoblanadi.

Jismoniy tarbiyaning ta’lim sarhadlarida kasb mahoratini rivojlantirishning asoslanishiga bo‘lgan tizimli yondashuvdan foydalanish imkoniyatlarini asoslab berish uchun pedagogik jarayonni tizim sifatida ko‘rib chiqamiz.

Pedagogik jarayon ta’lim tizimining qismi sifatida qatnashadi. Pedagogik jarayonning birinchi tizimli xususiyati – bu yaxlitlikdir. Bu uni tashkil etuvchi ko‘pgina elementlarning ichki aloqalari yig‘indisi, uning elementlari tuzilmaviy birliklari o‘rtasidagi tashqi va ichki (to‘g‘ridan-to‘g‘ri va teskari) aloqalardir.

Pedagogik jarayonning tuzilmaviyligi tizimda elementlarning mantiqan qat’iy joylashishi bilan tavsiflanadi. Pedagogik jarayonning bunday elementlari bo‘lib pedagogik shart-sharoitlar, pedagogning o‘zi, o‘quvchilar (tinglovchilar, talabalar), shuningdek, ta’lim maqsadlari bilan belgilab beriluvchi pedagoglar hamda o‘quvchilarning o‘zaro aloqalari shakllari va metodlari hisoblanadi.

Pedagogik jarayonning tuzilmaviy elementlari ierarxik (pog‘onali) tobe holatda bo‘ladi. O‘qitishning pedagogik jarayonining etakchi (ustuvor) funksiyasi – bu ko‘nikmalar, malakalar, yangi bilimlarni o‘rgatishdir. O‘qitish va tarbiyalash metodlari, usullari va uslublari shu ustuvor funksiyaga bo‘ysunadi.

Ta’lim jarayonining foydali natijasini olish tizimni yakunlaydi. Hisoblash mumkinki, agar ta’lim jarayoni hamma elementlarining faoliyat yuritishi foydali natija olish bilan yakunlansa, u tizimga aylanadi.

Jismoniy tarbiya mutaxassislarining qo‘shimcha (kurslardagi) ta’limi tizimi o‘z tabiatiga ko‘ra ikki xil ma’no kasb etadi. Bir tomondan, u sun’iy

xususiyatga ega, ya'ni insonlar tomonidan yaratilgan va ularga tizimni "jonlantirish" uchun xizmat qiladigan g'oyalari, elementlardan yaratilgan. Lekin qo'shimcha jismoniy tarbiya ta'limi tizimi (umuman ta'lim tizimi) tirik insonlar - uning tabiiy asosi evaziga faoliyat yuritiladi.

Qo'shimcha jismoniy tarbiya-sport ta'limi tizimi (G.N.Serikov ta'rificha, 148) aralash tizim hisoblanadi. Unda murakkab ob'ektiv munosabatlar va shaxsiy tarkiblar mavjud. Bu tizim sub'ektlarining faoliyati nisbatan mustaqil, chunki u me'yoriy hujjatlar, yo'riqnomalar bilan cheklanadi. Tizim sub'ekti tizimning sun'iy qismida yuzaga kelgan shartlar va qoidalar uni tashkil qilish mantiqi bilan bog'langan bo'ladi.

Aralash tizimning sun'iy qismi undagi yuzaga keladigan tizimli aloqalar, konstruksiyalarning (rejalar, uning faoliyatini tartibga soluvchi me'riy hujjatlarning) ierarxik ergashishi mantiqiga ko'ra oddiy. Lekin uning tabiiy qismi o'ta murakkab. Ta'lim tizimiga kiruvchi sub'ektlar o'ta individual xususiyatlar, did, ehtiyojlar, faoliyatga bo'lgan qiziqishlarga ega. Shuning uchun qo'shimcha jismoniy tarbiya-sport ta'limi tizimining faoliyat yuritishi – bundagi sub'ektlarining shaxsiy, individual xususiyatlarini ro'yobga chiqarish natijasidir. Biz o'rganayotgan qo'shimcha ta'lim tizimi tarkibiga quyidagilar kiritilgan:

a) boshqaruv, tashkiliy-pedagogik tuzilmalar va ularning sub'ektlari;

b) boshqariluvchi bo'linmalar: ularning sub'ektlari (jismoniy tarbiya va sport sohasidagi mutaxassislar) va sun'iy tarkibi (jismoniy tarbiya va sport sohasida kasb mahoratiga ega mutaxassislarni tayyorlashga bo'lgan jamiyatning ijtimoiy talabi ifoda qilingan davlat ta'lim standartlari, ustavlar, rasmiy yo'riqnomalar) bilan birga.

Ta'lim jarayonining maqsadi, uning sub'ektlari va tinglovchilar faoliyati hamda yakuniy natija jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi tizimida mutaxassislar kasb mahoratini oshirish ta'lim tizimining tizim yaratuvchi elementlari sifatida qatnashadi. Bu jarayonning o'zgaruvchan tarkibi sifatida boshqaruv vositalari, ya'ni tashkiliy-pedagogik shart-sharoitlar, o'qitish shakllari, shuningdek, pedagogik texnologiya (optimal o'qitish usullarini yaratish, bashoratlash maqsadli ko'rsatma asosida o'quv jarayoni natijalarini loyihalash) qatnashadi.

Kurslar, MOFlari, MOIlarida malaka oshirish ta'lim tizimining elementlari ierarxik tobeklikda va o'zaro bog'liqlikda bo'ladi.

Biz jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi sohasida mutaxassislar kasb mahoratini oshirishning tashkiliy-pedagogik shart-sharoitlarini ishlab chiqish bo'yicha sinov-tajriba ishlari sharoitlarida tizimning quyidagi tuzilmaviy tashkil qilinishiga rioya qildik:

- a) maqsadli asos;
- b) shaxsiy asos;
- v) ijroiya mexanizmlar;
- g) faoliyatning foydali natijasi (1.1.-rasm).

Kasb mahorati darajasini oshirishni tizimli tashkil qilish bo'yicha keltirilgan jadvalida shaxsiy (sub'ektiv va ob'ektiv) tarkiblar hamda sun'iy tarkiblar ichki va tashqi (to'g'ridan-to'g'ri va teskari) o'zaro bog'liqliklar bilan bog'langan. Bu mutaxassislar kasb mahorati darajasini oshirishning to'la ishga layoqatli (faoliyat yurituvchi) tizimi bo'lib, metodologiya, metodlar, amalga oshirilgan tashkiliy-pedagogik shart-sharoitlarga asoslangan ijobiy (moslashuvchan-amaliy) natijaga ega.

Tizimli yondashuv asosini tashkil etuvchi metodologik asos bu – L.Bertalanfi (46) butun dunyoga taqdim etgan ko'rinishdagi umumiy tizimlar nazariyasidir. U jadvalda berilgan oliy o'quv yurtidan keyingi ta'lim jarayoni tuzilmasini ierarxik, tobe bog'langan, ichki va tashqi aloqalarga ega tizim sifatida qarashga huquq beradi. Uning natijasi – jismoniy tarbiya va sport sohasidagi mutaxassisning kasb mahorati o'sishi hisoblanadi.

Borliqdagi har qanday hodisalar va predmetlarni tahlil qilishga (o'rganishga) bo'lgan tizimli yondashuvning asosiy qirralari quyidagilardir:

1. Har qanday o'rganilayotgan ob'ekt tizim sifatida taqdim qilinishi mumkin.
2. Tizimli yondashuvda faoliyat yuritish primati amalga oshiriladi, ya'ni tizim elementlarini tizimning o'zining aloqalaridan bog'liq bo'lmagan holda o'rganish ma'noga ega emas.
3. Tizimning hatti-harakatlari asosan tizimning ichki tuzilishi bilan belgilanadi va muhit ta'siridan chiqmaydi.

<p>Kasb mahoratini oshirish vositalarini izlash. Sub'ekt faoliyati, maqsadga erishish vositalari.</p>	<p>Maqsadli dasturni amalga oshirishning shaxsiy shaklini loyihalash. Optimal sarflanishlarda maksimal samaraga erishishni ta'minlaydigan ijroiya mexanizmlar.</p>	<p>Kasb mahoratini oshirish pedagogik texnologiyasini ishlab chiqish. Maqsadli dasturni amalga oshirishda kadrlar, o'qituvchilarning faoliyati.</p>
--	---	--

1.1 rasm. Maqsadli dastur. Analitik (tahliliy) faoliyat, reflektiv ko'rsatma.

Faoliyat natijalari

Ijobiy samara – jismoniy tarbiya sohasidagi mutaxassis kasb mahoratining o‘shishi.

2-rasm. Jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi sohasidagi mutaxassislar kasb mahoratini rivojlantirish tizimi elementlarining ierarxik tobeligi.

4. Tizimlarning ko‘pchiligi izomorf sinflarga (masalan, jismoniy va ijtimoiy, iqtisodiy va tilshunoslik) ajratiladi, ularning har biri uchun yagona apparatlar va tizim, hatti-harakatlariga ta’rif berish metodlari mavjud. Bu holatlar jismoniy tarbiya va sport tizimini ko‘rib chiqishda juda muhimdir.

Tizimli tadqiqotlarning beshta asosiy tipdagi tushunchalari va tomonlari farqlanadi:

1. Tizimni o‘zaro real aloqalarga ega ko‘pgina elementlardan tashkil topgan tizim sifatida tushunish.

2. Tizim funksional tuzilma sifatida maqsadli harakatlar majmuasini bajaradi, tashkilot sifatida tushuncha hosil qiladi.

3. Tizim tizimli muhitdagi ushbu nazariya tilida ta’riflangan va uning chegarasida ushbu tipdagi tizim ko‘rib chiqiladigan real muhitdagi bir yaxlit narsa sifatida tushuniladi. Bu vaziyat, ayniqsa, inson va uning faoliyatini o‘rganishda qiyin amalga kechadi.

4. Tizimni ierarxik tarzda tushunish shuni nazarda tutadiki, kichik tizimlarning kaskadsimon qatori mavjud bo‘lganda tizim birligi bir butun tizimning funksional xususiyatiga ega bo‘ladi, tizimlilikning asosiy qirralarini saqlab qoladi. U faqat alohida elementlarga bo‘linishi mumkin, lekin tizimli birliklarga ajralmaydi.

5. Tizim holatlarining vaqt birligi (uning davomida ushbu tizim, mavjud bo‘ladi) ketma-ketligi tizimning muhim tushunchasi hisoblanadi. Bu inson va o‘simliklarning yoshga xos davrlariga, jismoniy tarbiya va sport tizimiga kiruvchi predmetlar qadrining saqlanishi hamda yo‘qotilishiga taaluqli.

Umumiy tizimlar nazariyasi ba’zi o‘zgaruvchilarning sabab imkoniyatlarini aniqlash o‘rniga tekshirilayotgan ob’ekt ichida va uning boshqa ob’ektlar bilan o‘zaro munosabatlarida mavjud bo‘lgan aloqalar hamda munosabatlar turli-tumanligining sabab bog‘liqliklarini aniqlashga imkon beradi. Aynan tizimli yondashuv mamlakat iqtisodiyoti holati va jismoniy tarbiya darajasi, inson salomatligi, jismoniy tarbiya va sportni boshqarish tizimi kabi turli hodisalarning sabab-oqibat bog‘liqliklarini belgilashga imkon yaratadi. Har qanday hodisaga, jumladan, oliy o‘quv

yurtidan keyin kurslarda kasb mahoratini oshirishda ta'lim jarayoniga tizimli yondashishning zaruriy sharti yaxlitlik, tuzilmaviylik, pog'onalilik, dastlabki shart-sharoitlarning yakuniy natijalar bilan bog'liqligi, alohida qismlarning faoliyat yuritish mezonlarining moslashuvi (suboptimizatsiya) tamoyillariga qat'iy amal qilish hisoblanadi. Oliy o'quv yurtidan keyingi kurs tayyorgarligi sharoitlarida biz ta'lim tizimidagi sub'ektiv omil ahamiyatini aniq oshirishdan kelib chiqdik. Shuning uchun shart-sharoitlarni (tashkiliy-pedagogik shart-sharoitlarni) ishlab chiqish (ular doirasida sub'ektiv omil samarali harakat qiladi) biz uchun dolzarb vazifa hisoblanadi. Uni tanlangan toifadagi mutaxassislarning kasb mahoratlarini oshirishga bo'lgan tizimli yondashuv yo'llarida hal etish mumkin.

Jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi sohasidagi mutaxassislarning kasb mahorati darajasini oshirish tizimida biz etakchi g'oyalarni ("ideal qurilmalar" yoki koordinatalarni, G.N.Serikov bo'yicha, 146) ajratib oldik. Ular asosiy dasturiy-maqсадli ko'rsatmaning amalga oshirilishini ta'minlaydi:

- a) me'yoriy-tartiblashtiruvchi ta'lim koordinatasi;
- b) istiqbolli-yo'naltiruvchi koordinata;
- v) kommunikativ-axborotli koordinata;
- g) yaratuvchi (ijtimoiy-ehtiyojli) koordinata.

U ta'lim tizimi shakllanishini uning faoliyat yuritishning foydali samarasi bilan - jismoniy tarbiya va sport sohasida yuqori darajada kasb mahoratiga ega mutaxassisni yaratish bilan tugallanadi.

Oliy o'quv yurtidan keyingi ta'lim tizimida ta'lim jarayonining me'yoriy-tartiblashtiruvchi koordinatasi bozor iqtisodiyotining yangi sharoitlarida nafaqat me'yoriy hujjatlarning ijtimoiy muhitdagi kon'yunktura o'zgarishlari bilan to'tash nuqtasini topishga, balki ularni ta'lim jarayonini boshqarishning markaziy elementiga aylantirishga intilayotgan pedagoglarning sa'y-harakatlari mustahkamligi va maqsadga yo'naltirilganligini ta'minlaydi. Gap "Ta'lim to'g'risida"gi Qonun kabi asosiy hujjat to'g'risida ketyapti.

Ta'lim jarayonining istiqbolli-yo'naltiruvchi koordinatasi – bu dasturiy maqsadli ko'rsatmani amalga oshirish manbai bo'lib, unda birinchi navbatda kasb mahorati o'sishining yaqin kelajakdagi istiqboli (kursdan keyingi davrda uni davom ettirishga yo'naltirilgan holda) ta'kidlanadi. Bizning tadqiqotimizda – bu jismoniy tarbiyada ilmiy qiziqishlar sohasini kengaytirish istiqboli, mustaqil ijodiy o'sish dasturini amalga oshirishdir.

Ta'lim tizimining kommunikativ – axborotli koordinatasi jismoniy tarbiya va sport sohasidagi yangi oqimlar va innovatsiyalarni munosib

tarzda idrok etishni, ulardan kasb mahoratining o'sishi uchun mazmunli, foydali elementlarni ajratib olishni hamda maslakdoshlar jamoasida etakchining almashishi yoki psixologik muhitning o'zgarishi bilan bog'liq bo'lgan kon'yunktura vaziyatlarini yaroqsizga chiqarishni ta'minlaydi.

U yoki bu darajada ta'lim faoliyati bilan bog'liq bo'lgan mutaxassislarning kasbiy bilimdonligini oshirish muammolari bo'yicha xorijiy manbalarning tahliliy sharhi shundan dalolat beradiki, kasb mahorati, kasbiy bilimlar, malakalarni rivojlantirish allaqachon ishbilarmonlik, ilmiy asosga qo'yilgan. Bunday jihatdagi ilmiy tadqiqotlarda kamida ikkita asosiy yo'nalishni ajratish mumkin: a) oddiy kadrlarning kasb mahoratini rivojlantirish; b) ijtimoiy-ahamiyatli faoliyatning turli sohalaridagi jismoniy tarbiya va sport mutaxassislarning kasbiy bilimdonligini oshirish.

Birinchi va ikkinchi yo'nalishni ishlab chiqishda B.A.Ashmarin (33) va L.I.Lubisheva (107) katta hissa qo'shganlar. Zamonaviy muhitda yuzaga kelayotgan sharoitlar (bu sharoitlarda jismoniy tarbiya va sport sohasidagi mutaxassislikning kasbiy faoliyati amalga oshiriladi) bozor kon'yunkturasini hisobga olgan holda kasb mahoratini oshirishning yangi tashkiliy-pedagogik shart-sharoitlarini ishlab chiqish zaruratini taqozo etadi. A.V.Batirshev (41), M.Vudkok (54) ana shularga diqqatni qaratadi.

Jismoniy tarbiya va sport mutaxassislari kasb mahoratini oshirishning tashkiliy-pedagogik shart-sharoitlarini ishlab chiqishda etakchi yo'nalishlarni aniqlashda biz ta'lim va jismoniy tarbiya boshqaruvi tizimida kasb mahorati paydo bo'lishining metodologik va nazariy shart-sharoitlari ishlab chiqilgan tadqiqotlarga tayandik.

Ta'lim jarayonini boshqarish sohasida kasb mahorati muammolarini ishlab chiqishga bag'ishlangan ishlar ko'p bo'lishiga qaramay, nisbatan kam miqdordagi ishlar jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi mutaxassislarning kasb mahoratini tadqiq qilishga bag'ishlangan. Jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi tizimida mutaxassislar kasb mahoratini rivojlantirishning tashkiliy-pedagogik shart-sharoitlarini ishlab chiqish muammosi isloh qilinayotgan ta'lim tizimi va ijtimoiy kon'yunktura ehtiyojlariga javob beruvchi dolzarb muammo bo'lib qolmoqda. Jismoniy tarbiya va sport sohasidagi mutaxassislar kasb mahoratini oshirishning tashkiliy-pedagogik shart-sharoitlarini ishlab chiqishdagi asosiy yo'nalish o'rganilayotgan hodisalarni ularning o'zaro bog'liqligida, o'zaro aloqadorligida jamiyatimizda yuzaga kelayotgan prinsipial ahamiyatga ega ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarga (uning doirasida jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi sohasi mutaxassislarning

oliy o‘quv yurtidan keyingi kasbiy bilimdonligini oshirish tizimi faoliyat yuritadi) alohida diqqatni qaratgan holda har tomonlama tadqiq qilish hisoblanadi.

II BOB. JISMONIY TARBIYA VA SPORT MUTAXASSISLARINING KASB MAHORATINI RIVOJLANTIRISH JARAYONINI INDIVIDUALLASHTIRISH METODIKASI.

2.1. Jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi sohasi mutaxassislarining kasb mahoratini rivojlantirishning konseptual modeli.

Boshqaruv qandaydir tizimning faoliyat yuritishini saqlab turishga yoki yaxshilashga qaratilgan (ko'pgina mumkin bo'lganlari orasida) tanlab olingan ta'sirotlarni amalga oshirish sifatida qaraladi. Jismoniy tarbiyada bu - boshqaruv sub'ektining uning ob'ektiga bo'lgan maqsadli, rejalashtirilgan va doimiy axborot ta'siridir. Bunda ob'ektda sodir bo'ladigan o'zgarishlarga muntazam ravishda tuzatishlar kiritib boriladi. Biroq tuzatish-bosim o'tkazish emas, balki boshqarilayotgan tizimdagi joriy o'zgarishlarni mumkin qadar maksimal darajada hisobga olish, ularni foydali natijaga erishishga yo'naltirish.

Jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi mutaxassislari kasb mahoratini rivojlantirishning konseptual modelini ishlab chiqishda biz boshqaruv sub'ektining o'zining tizimli tabiatidan - jismoniy tarbiyaning keng ko'lamli sohasidan kishilarning sifatlar va hususiyatlarni takomillashtirishga bo'lgan manfaatlariga xizmat qiluvchi, jismoniy va ma'naviy rivojlanish uyg'unligini ta'minlovchi uning moddiy hamda ma'naviy elementlaridan kelib chikdiq.

Biz tomonimizdan ishlab chiqilgan konseptual modelning metodologik asosini voqiylikdagi hodisalar va predmetlarni tahlil qilish, tekshirishga bo'lgan tizimli yondashuv tashkil etadi. Tizimlar nazariyasi va tizimli boshqaruv tamoyillari bo'yicha L.Bertalanfi, M.Mesarovich tomonidan yaratilgan, keyinchalik V.G.Afanasev, P.K.Anoxin, M.S.Kagan, R.S.Salamov, E.A.Seyithalilov, M.N.Umarov, A.A.Po'latov, T.S.Usmonxo'djaev, T.T.Yunusov, Yu.M.Yunusova va boshqalar tomonidan rivojlantirilgan asosiy ishlar jismoniy ta'lim sohasida kasb mahoratini rivojlantirishning pedagogik nazariyasi va amaliyotini ishlab chiqishda muvaffaqiyat bilan qo'llanilib kelinadi.

Hozirgi zamon jismoniy tarbiya nazariyasi va metodikasida faoliyatli yondashuv nazariyasi metodologik tamoyil sifatida XX asrning 70-yillari oxiridan qo'llanila boshlandi. Ushbu nazariya doirasida faoliyat dinamik

tizim bo'lib, uning parametrlari doimiy ravishda o'zgarib turadi. U aniq ravshan motivatsiyalanganidir. Motivatsiyaning yo'qolishi faoliyatni oddiy, motivatsiyalanmagan harakatga aylantiradi. Faoliyatli yondashida bir-biriga (to'g'ridan-to'g'ri va teskari aloqalar bilan) o'zaro bog'liq bo'lgan uchta bir hisoblangan psixofiziologik asos – ehtiyojlar, motivatsiya va manfatlarga doimiy tayanish ta'kidlanadi. Faoliyatli yondashuvda motivatsiyalarning saqlab qolinishi yo'nalishi ikkita bir-biriga o'zaro bog'liq tomonlarga ega.

Ulardan biri motivatsiyalarning dinamik barqarorligini, ikkinchisi ularning konservativligi, qattiqligini (regidligini) aks ettiradi. Ushbu bayon qilinayotgan yo'nalishning ikkinchi tomoni faoliyat sub'ektida aks etmay iloji yo'q: sub'ekt ko'rsatma, harakat dasturi motivatsiyalari bilan qat'iy qayd qilingan so'qir ijrochiga aylanib qolishi mumkin.

Yakuniy natijaga yo'naltirilgan ko'rsatmaning faoliyatli tahlili ko'rsatmaning faoliyat motivlarini barqarorlashtirish mexanizmi sifatida ixtiyoriy tabiati to'g'risidagi farazning paydo bo'lishiga olib keladi. Faoliyatning, kamida uchta tuzilmaviy darajasi ajratilgan: ma'noli, maqsadli va muolajaviy. Ko'rsatmaning ajratib ko'rsatilgan faoliyatining tuzilmaviy elementlariga barqarorlashtiruvchi mexanizmi, shubhasiz, ijobiy hodisadir. Biroq faoliyatli yondashuvda, birinchi navbatda, shu tuzilmaviy elementlarining dinamikaviyligiga tayanish zarur.

Rahbarning ijtimoiy muhitning zamonaviy tasavvurlari va ehtiyojlariga javob beradigan asosiy boshqaruv vazifalari quyidagilardan iborat:

1. Loyihalash – bashoratlash - jamiyat ehtiyojlariga javob beradigan, taraqqiyot etgan bozor yo'nalishida rivojlanayotgan boshqariladigan tizimning rivojlanish dinamikasi asosiy yo'nalishlarni aniqlash.

2. Motivatsion – ma'rifiy - boshqaruv ob'ektlarining samarali faoliyatini, rag'batlantirish, ularning bilish faolligini kasbiy sohadagi yangi bilimlarni olishga bo'lgan intilishini oshirish.

3. Tashkiliy – maqsadli faoliyat, u boshqaruv vazifalarining hal etilishini ta'minlaydi.

4. Kommunikativ – axborotli – kommunikatsion aloqalarni tuzilma holiga keltirish va saqlash, zarur axborotni qayta o'zgartirish hamda kadrlarga jo'natish.

Professionalning har bir vazifasida individual-shaxsiy faoliyat uslubi kuzatiladi va agar mutaxassisning ishbilarmonlik sifatlarini kasbga xos muhim sifatlarining birinchi guruhiga shartli ravishda kiritish mumkin bo'lsa, unda ikkinchi guruhiga (aniqrog'i ikkinchi yarmiga) individual-shaxsiy sifatlar kiradi.

Boshqaruv sohasi xodimining kasbga xos muhim shaxsiy sifatlari orasida refleksiya qobiliyati, muammoli fikrlash, qabul qilinadigan qarorlarning yaqin orada va kelajakdagi oqibatlarni ko'ra bilishi, ularni tezkor ravishda tuzatish qobiliyati katta ahamiyatga ega.

Jismoniy tarbiya va sport sohasidagi professional xodim – etakchilik qilish, kadrlari bilan bo'ladigan munosabatlarning optimal variantlarni tanlab olish qobiliyati, ziddiyatlarni hal etish, biron-bir vaziyatlarda yon bosishga xotirjam munosabatda bo'lishdagi o'z-o'zidan o'sib boruvchi shaxsiy kattalikdir.

Rahbarning individual-shaxsiy sifatlari ish yuzasidan bo'ladigan muloqot xususiyatlarida, kadrlarning tanqidida (maqtoqli tanqid, umidli tanqid, xavotirlanishli tanqid, lavozimga nomunosiblik to'g'risidagi ogohlantirishli tanqid) namoyon bo'ladi. Ovoza qilishli tanqid, xuddi boshqarishdagi yorqin ifodalangan avtoritarizm (yakkahoqimlik) singari, zamonaviy pedagogika menejmentida tan olinmaydi. Aksincha, kadrlarning jamoaviy ijodiyotiga tayanish, ularning boshqaruv muammolarini hal qilishda qatnashishi, qo'l ostidagilar bilan ochiq muloqotda bo'lish, ularning xizmat zinapoyasidan ko'tarilishlariga g'amxo'rlik qilish- zamonaviy professional boshqaruvchi uslubining eng afzal xususiyatlaridir. Modelning mazmuniy tarkibi axborotli-tahliliy, tashkiliy – ijroni me'yoriy-buyruqli, kasbiy-integrativ bloklarini o'z ichiga oladi. Shakllantiruvchi tajriba olib borish sharoitlarida biz tomonimizdan ishlab chiqilgan oliy o'quv yurtidan keyingi kurslarning (MOF, MOI, malaka oshirish kurslari) o'kuv rejasi va mavzular bo'yicha ma'ruzalari, seminar va amaliy mashg'ulotlari orqali kasbiy faoliyatining bu aloqalarini o'zlashtirish ko'zda tutilgan edi.

Kasb mahoratini rivojlantirish modelining rag'batlantiruvchi motivatsion tarkibi tomonidan tinglovchilarning bilish faolligini rivojlantirish, kasbiy malakalarini egallashda muvaffaqiyatli o'rinishlarni rivojlantirish nazarda tutilgan edi. Muolajaviy- faoliyatli blokda ta'lim sohasidagi kasbiy bilimdonlik darajasini muntazam oshirib borish, jismoniy tarbiya va sport sohasida innovatsion faoliyat usullari hamda shakllarini o'zlashtirish ko'zda tutilgan edi. Tajribaning yakuniy bosqichida jismoniy tarbiya va sport sohasidagi professional mutaxassis (OUYulari va o'rta ta'lim muassasalari o'qituvchilari) uchun majburiy sanalgan bilim hamda ko'nikmalar anketa so'rovi va testlash natijalarining ekspert baholari asosida baholandi.

Jismoniy tarbiya boshqaruvi sohasidagi kadrlarning (kafedra rahbarlari, jismoniy tarbiya boshqaruvi sohasi mutaxassislari) ehtiyojlari darajasini

aniqlash maqsadida o'tkazilgan anketa so'rovi shuni ko'rsatadiki, so'ralgan kadrlarning yarmidan ko'pi (57,6%) kasb mahorati darajasini oshirishga keskin ehtiyoj sezadilar («ha», «albatta»). So'ralganlarning uchdan bir qismi (27,8%) «yo'q»dan ko'ra «ha» deb javob qaytarganlar. Kasbiy bilimdonlik darajasini oshirishga bo'lgan noaniq munosabatlarni so'ralganlarning 9,2% («ha»dan ko'ra «yo'q») bildirganlar (bunda salbiy jihat yaqqol ko'zga tashlanadi) va faqat 5,4% so'ralganlar o'zlarining kasbiy bilimdonlik darajasidan to'la qoniqish hosil qiladilar («yo'q», «muhtoj emasman»).

Shu narsa e'tiborni tortadiki, tajribaning yakuniy bosqichida kasbiy bilimlar darajasini oshirish bo'yicha pedagogik shart-sharoitlar kompleksi amalga oshirilganligiga qaramasdan, qo'shimcha kasbiy tayyorgarlikka muhtoj bo'lmaganlar soni 1,2% gacha tushib ketdi, albatta muhtoj bo'lganlar soni esa 46,2% gacha kamaydi. Takroriy anketa so'rovi natijalaridan olinadigan xulosa bir: kasbiy bilim darajasini oshirish yangi bilimlarga bo'lgan ehtiyojni olib tashlamaydi, balki uni rag'batlantiradi (o'zining kasbiy mahoratini oshirish istagi bo'lmagan mutaxassislarning deyarli yo'qligi).

Kasbiy bilimlar va amaliy ko'nikmalarni oshirishga albatta muhtoj bo'lgan mutaxassislar sonining kamayishi o'ta shaxsiy da'vogarlikdagi farqlardan dalolat beradi. Tajribaga qadar ko'pchilikni kasb mahorati darajasi qoniqtirmagan bo'lsa, ulardan bir qismi to'liq qoniquvchilar toifasiga o'tdi. (11,4%). Bunday kamayishni boshqacha ta'riflash ham mumkin: kasb mahorati darajasini oshirish yuzasidan ishlab chiqilgan shart-sharoitlarning amalga oshirilishi ijobiy natijalar berdi.

Shuningdek, tajribadagi tinglovchilardan malaka oshirish kursi uchun mo'ljallangan umum fanlar bo'yicha o'tkazilgan test kurs boshi va oxiridagi ko'rsatkichlari tahlil qilindi.

2.1.-jadval.

Kurs tinglovchilarning umumfanlar bo'yicha tadqiqot boshida va oxirida testlari ko'rsatkichlari (ball hisobida)

p/p	Bilimlar sohasi	n	Malaka oshirish kursining boshida (X±G)	Malaka oshirish kursining yakunida(X±G)
1	Umumiy fanlar bo'yicha test ko'rsatkichlari	128	30.6±11.6	73.9±4.6

Tahlil natijasida va umumiy fanlar bo'yicha testlardan olingan natijalariga asosan respondentlarni 3 ta guruhga bo'lib oldik.

2.2.-jadval

Kurs tinglovchilarning umum fanlar bo'yicha tadqiqot boshida test ko'rsatkichlariga asosan guruhlariga ajratish (ball hisobida)

p/p	Guruhlar	n	Malaka oshirish kursining boshida (X±G)	Malaka oshirish kursining yakunida (X±G)
1	Past	41	15.1±1.8	71.3±5.6
2	O'rta	50	29.7±3.5	76.1±4.8
3	Yuqori	37	47.1±4.6	74.5±0.29

1- guruhga 20 balgacha bo'lgan past guruh ko'rsatkichlari kiritildi. Ikkinchi, o'rta guruhga 21 baldan 40 balgacha kiritildi. Uchinchi, yuqori guruhga 41 baldan yuqorilar kiritildi. Tadqiqot yakunida hamma guruhlarda farqlar darajasi aniqlandi. Qaysi fanlardan bilimlar darajasi kam, qaysi fanlardan yuqori ekanligi belgilandi. Jismoniy tarbiya o'qituvchisi va mutaxassislarining kasbiy mahoratini oshirishning metodik shart-sharoitlari, biz tomonimizdan jismoniy tarbiya ta'limi tizimida ishlagan mutaxassisning kasbiy bilimdonligini oshirishning asosiy yo'nalishlarini qanday belgilashimizni ko'rsatdi. Kasbiy mahoratning rivojlanganlik darajasi ish malakasiga bog'liqmi, degan savolga ham javob olishga harakat qildik. Jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi sohasidagi mutaxassisning kasb mahoratini rivojlantirishning konseptual modelini ishlab chiqishda biz yuqoridagi test natijalari va anketa so'rovnoma javoblariga asoslandik.

Kurs tinglovchilaridan olingan test natijalariga asosan aniqlangan bilimlarining ish malakalariga bog‘liqligi (ball hisobida)

T/r	Ish malakasiga tegishli guruhlar	n	Malaka oshirish kursining boshida (X±G)	Malaka oshirish kursining yakunida(X±G)
1	Ish malakasi 5 yilgacha bo‘lgan respondentlar	54	21.8.±4.1	67.2±5.6
2	Ish malakasi 10 yilgacha bo‘lgan respondentlar	33	30.8.±5.7	75.4±4.8
3	Ish malakasi 10 yildan ko‘p bo‘lgan respondentlar	41	40.2±3.6	79.2±4.1

Yuqoridagi ma’lumotlar asosida biz jismoniy tarbiya va sport sohasidagi boshqaruv mutaxassislarining kasbiy bilimdonligini tashkil etish algoritmini ishlab chiqdik (3.2-rasm). Boshqaruv bo‘g‘ini mutaxassisining kasbiy bilimdonligida quyidagi elementlarni ajratish mumkin:

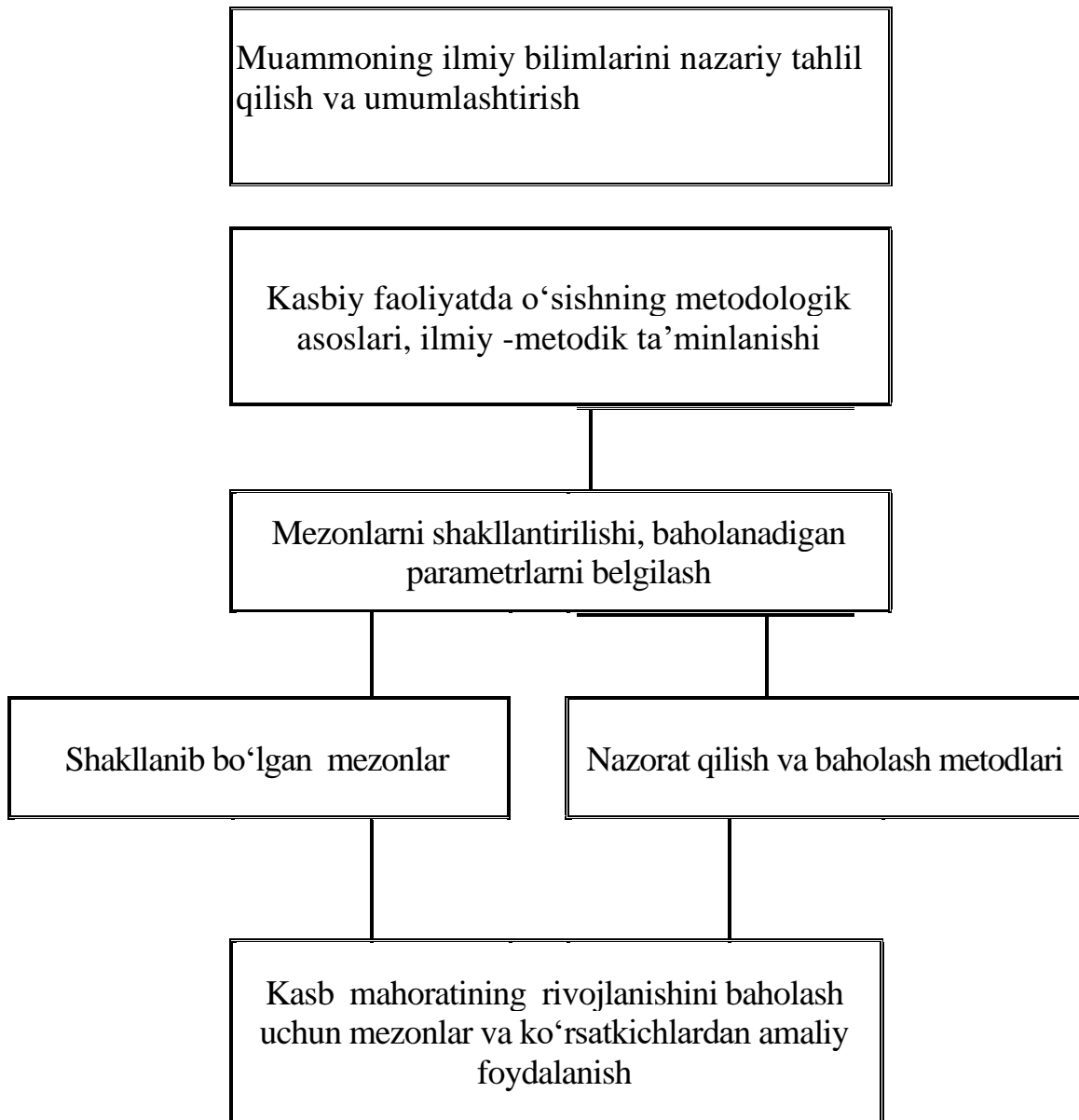
- a) maxsus faoliyatli bilimdonlik;
- b) ijtimoiy-kommunikativ bilimdonlik;
- v) shaxsiy bilimdonlik;
- g) individual bilimdonlik;

Yaxlit kasbiy mustaqil rivojlanish, pedagogik faoliyat va boshqaruv qarorlarini qabul qilish erkinligi bu erda bilimdonlikning maxsus turlari qo‘shilib ketgan professionalning sifatlar tariqasida qatnashadi (3.3- rasm).

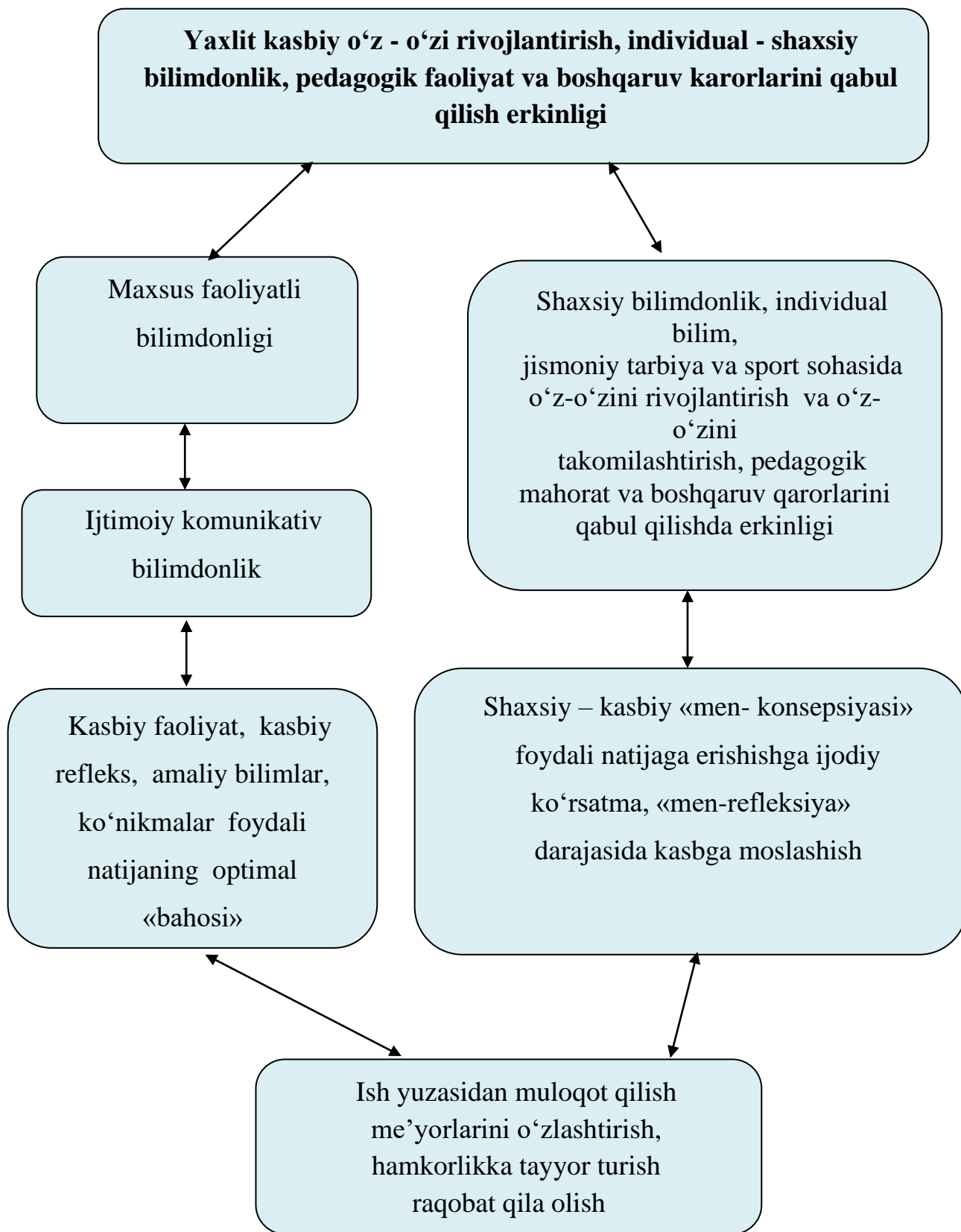
Biz jismoniy tarbiya mutaxassisining kasbiy darajasini oshirishning metodik shart-sharoitlari (koordinatalari) jismoniy tarbiya ta’limi tizimida ishlagan mutaxassisning kasbiy bilimdonligini oshirishning asosiy yo‘nalishlari to‘g‘risidagi qoidalarni ishlab chiqdik (3.4-rasmga qarang).

Jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi sohasidagi mutaxassisning kasb mahoratini rivojlantirishning konseptual modeli dasturiy - maqsadli, rag‘batlantiruvchi-motivatsion diagnostikalash va oldindan belgilash tarkiblarini o‘z ichiga oladi. Ular asosida mazmuniy va muolajaviy –

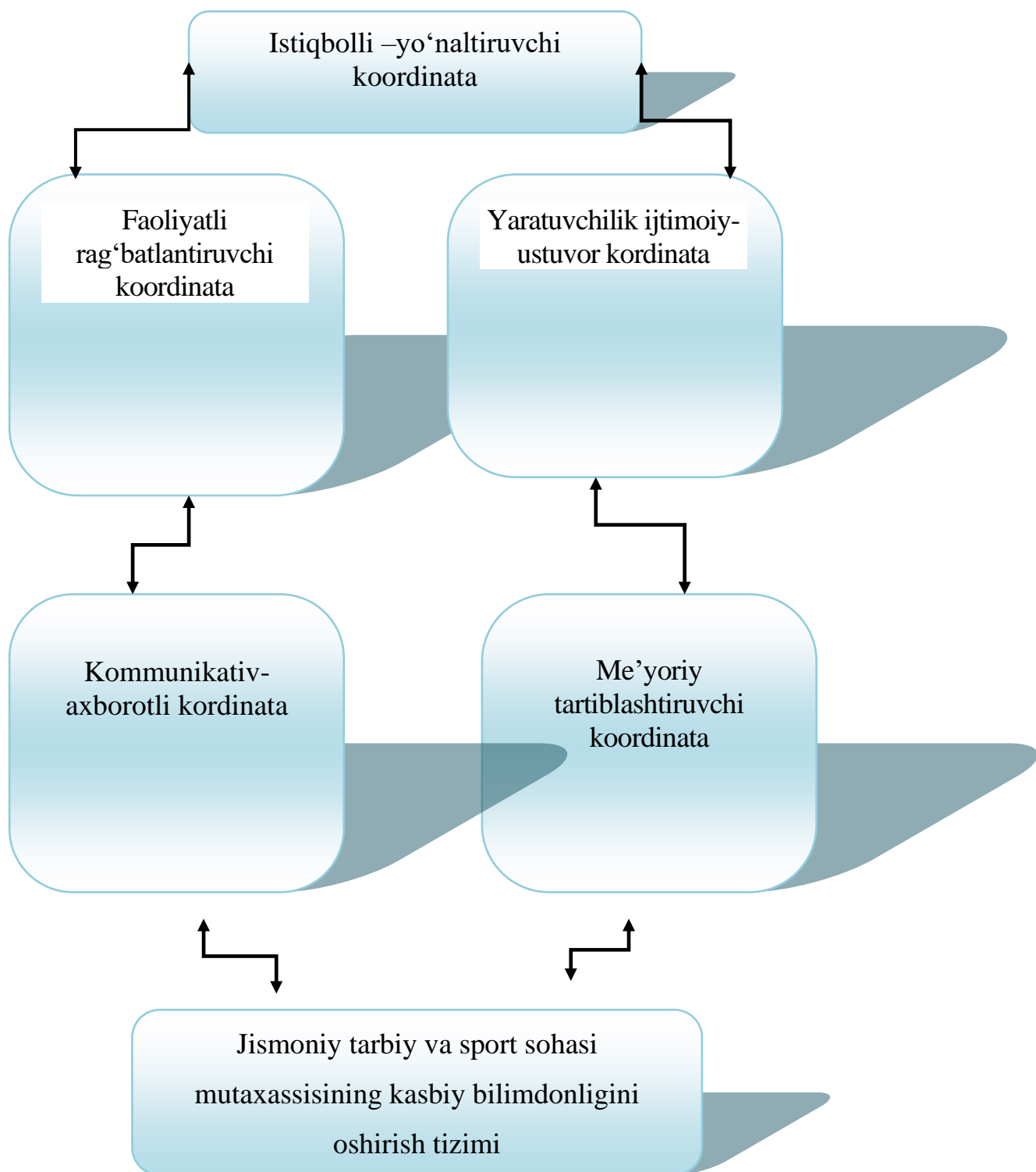
faoliyatli tarkiblar shakllantiriladi (3.5-rasm), ular konseptual modelning mazmuniy tuzilmaviy elementi hisoblanadi.



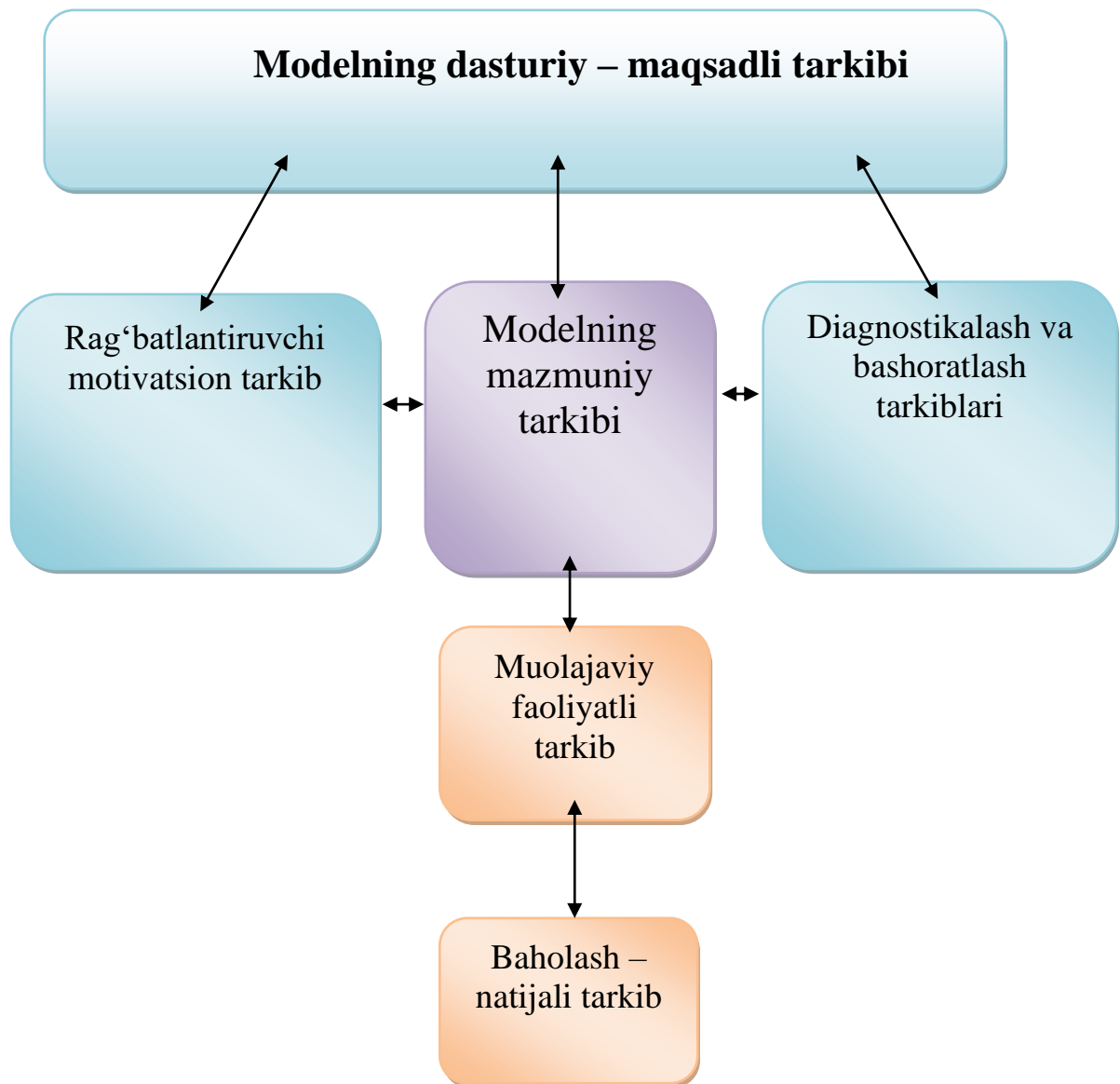
2.1-rasm. Jismoniy tarbiya va sport mutaxassislarining kasbiy bilimdonligini rivojlantirish mezonlarini tashkil qilish algoritmi.



2.2. Jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi sohasi mutaxassisining kasbiy bilimdonligi.

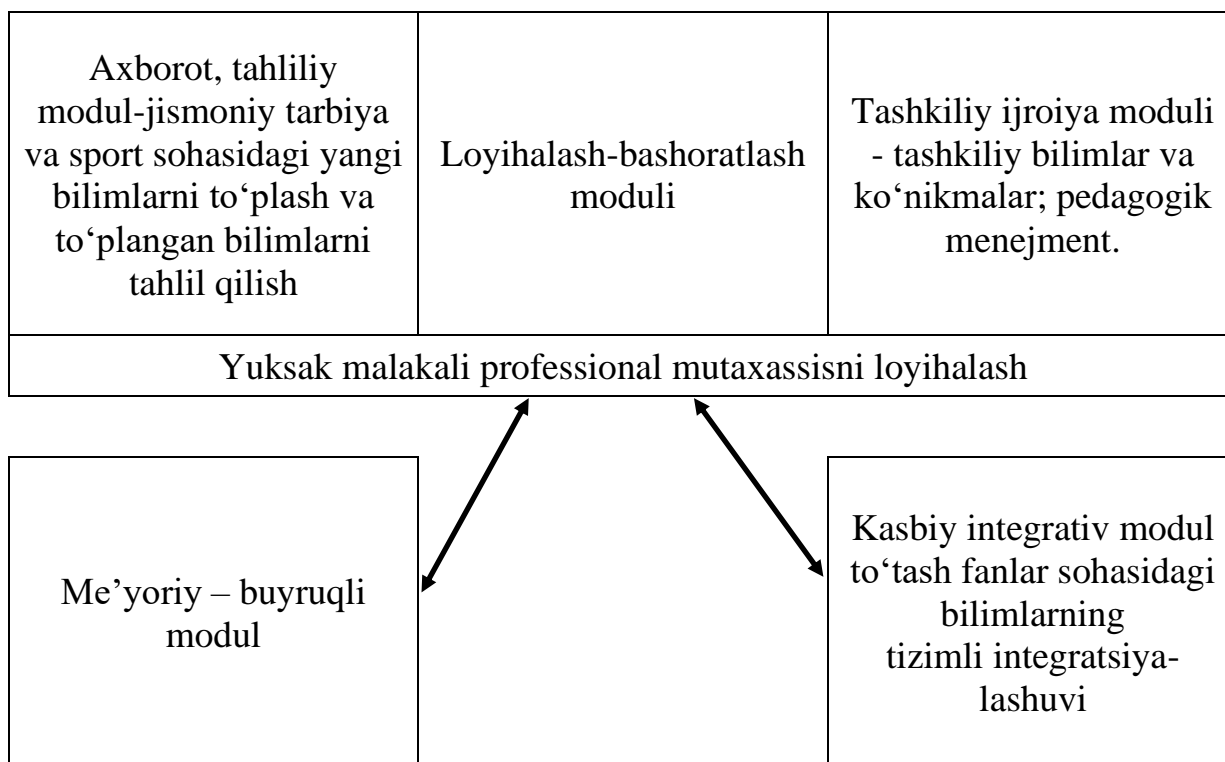


2.3 rasm. Jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi sohasi mutaxassislar istiqbolli yoʻnaltiruvchi koordinati



2.4 rasm. Qo‘shimcha ta’lim tizimida jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi sohasi mutaxassislar kasb mahoratining konseptual modeli dasturiy maqsadli tarkibi.

Konseptual modelning mazmuniy tarkiblari, o‘z navbatda, bir nechta bloklardan (modullardan) tashkil topadi. Ular jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi sohasidagi mutaxassislarining kasb mahorati mazmunining muayyan, muhim tomonlarini aks ettiradi.



2.5-rasm. Qo‘shimcha ta‘lim sharoitlarida jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi tizimidagi mutaxassislar kasb mahoratini rivojlanishining tuzilmaviy bloklari (modullari).

Birinchi modul – axborot tahliliy modul. Unda yangi axborotni to‘plash, innovatsion loyihalarni tahlil qilish va tanqidiy nuqtai nazardan qayta anglash hisobiga bilim doirasining kengayishini ta‘minlaydigan kasbiy faoliyat hamda shaxsiy sifatlar birlashtirilgan. Loyihalash - bashoratlash moduliga mutaxassisning kasbiy faoliyatidagi o‘shni loyihalash hamda bashorat qilish bilan bog‘liq bo‘lgan konseptual model elementlari kiritilgan. Me‘yoriy – buyruqli modul me‘yoriy hujjatlar va yo‘riqnomalar bilan boshqariladigan kasbiy faoliyat turlarini o‘z ichiga oladi. Kasbiy bilimdonlik moduli professionalning uning ijroiya vazifalari bilan bog‘liq bo‘lgan sifatlarini birlashtiradi.

Tashkiliy – ijroiya moduli ta‘lim jarayonini tashkil qilish va boshqarish sohasiga taalluqli bo‘lgan hamma faoliyat turlarini, shaxsiy sifatlarga ko‘proq tayangan holda kasbiy faoliyatning integratsiyalashgan

shakllarini birlashtiradi. Jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi sohasi mutaxassislarining kasb mahoratini rivojlantirishning konseptual moduli asosida biz malaka oshirish kurslarida va kurslardan keyingi davrda kasb mahorati rivojlanishini individuallashtirish metodikasini ham ishlab chiqdik.

2.2. Mutaxassislarning kasb mahorati rivojlanishining individuallashtirish metodikasi.

Malaka oshirish kurslarida va kurslardan keyingi davrda kasb mahoratini rivojlanishini individuallashtirish metodikasini ishlab chiqish oliy o‘quv yurtidan keyingi malaka oshirish tizimida jismoniy tarbiya va sport sohasidagi mutaxassislar kasb mahoratining konseptual modeli asosida amalga oshirildi. Kasb mahoratini individual rivojlantirishda biz quyidagilarni inobatga oldik:

1. Yangi bilimlarni to‘plash va ularni tahlil qilish (axborot-tahliliy modul).

2. Tashkiliy-boshqaruv faoliyati malakalarini rivojlantirish (tashkiliy ijroiya moduli).

3. Me‘yoriy hujjatlar, yo‘riqnomalar, qoidalarni o‘rganish va amalda qo‘llash (me‘yoriy-buyruqli modul).

4. O‘zaro aloqador fanlar sohasidagi bilimlarning tizimli integratsiyalashuvi (kasbiy – integrativ modul).

5. Jismoniy tarbiya boshqaruvi sohasidagi mutaxassisning individual-shaxsiy sifatlari rivojlanishini bashorat qilish (loyihalash bashoratlash moduli).

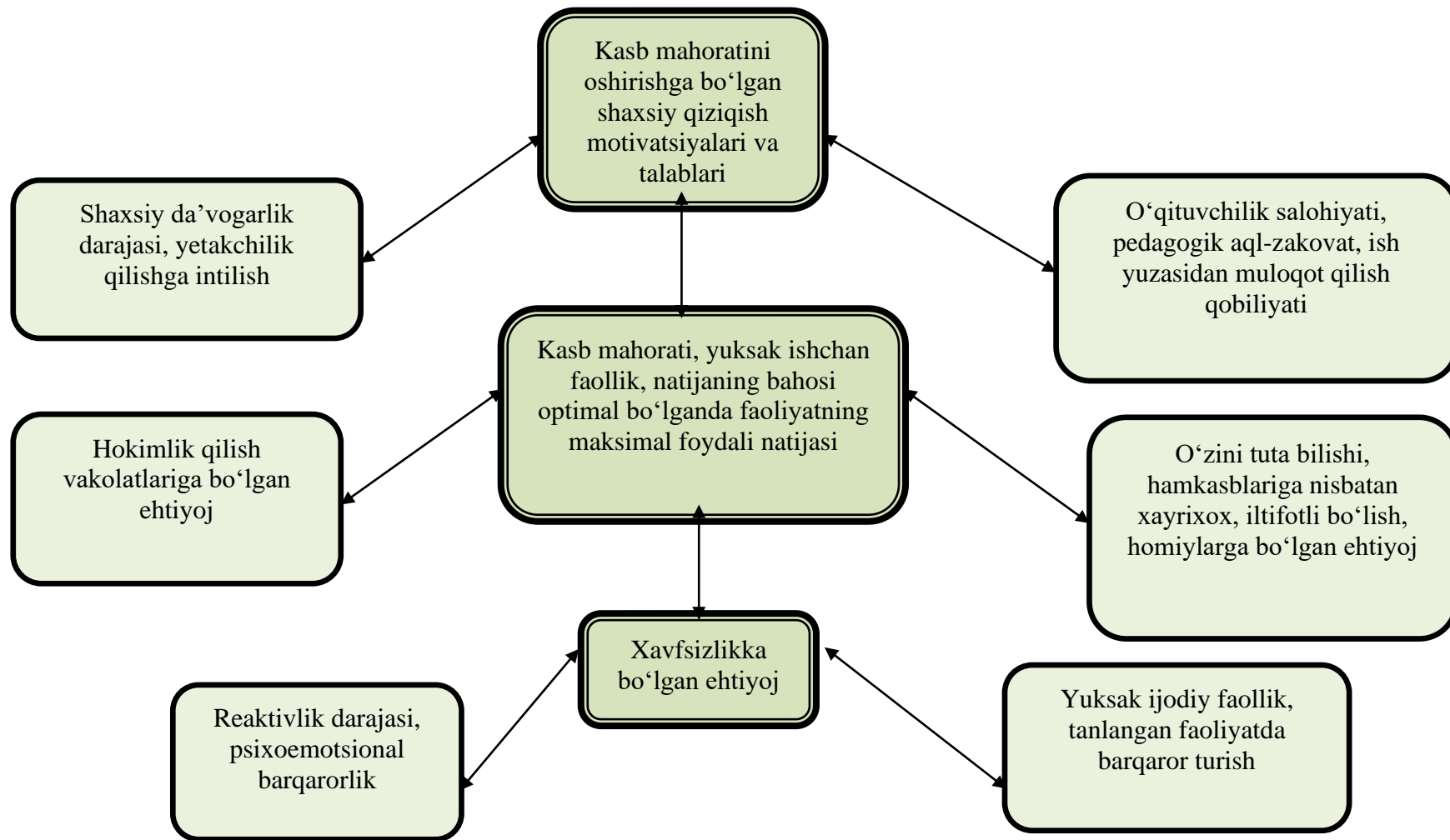
Har bir modulda kasb mahoratining shaxsga xos ko‘rsatkichlari hisobga olinadi. Biz kasb mahorati va kasbiy faoliyatning konseptual modelining turli modullariga ta’lлуqli bo‘lgan, 14-guruhdagi individual-shaxsiy ko‘rsatkichlarni ajratib oldik (3.4-jadval). Anketa so‘rovi ma’lumotlariga asoslanib, biz jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi sohasidagi mutaxassislar kasb mahoratining individual mezonlarini ajratib oldik.

**Jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi sohasidagi mutaxassisning
konseptual modelidagi kasb mahoratini rivojlantirishning individual
mezonlari**

<i>T/r</i>	<i>Kasb mahoratining individual-shaxsiy ko'rkatkichlari</i>	<i>Faoliyat mezonlari bo'yicha kasb mahorati</i>	<i>Konseptual model moduli</i>
1	Motivatsiyaning yorqin ifodalangan ehtiyojlari hamda jismoniy tarbiya va sport sohasidagi kasbiy faoliyatga bo'lgan qiziqishlar	Individual–shaxsiy ehtiyojlar va qiziqishlarga tayangan holda kasbiy faoliyatga tizimli yondashuv	Axborot – tahliliy modul
2	Yuksak o'qituvchilik salohiyati, shaxslararo muloqotda yorqin ifodalangan kommunikativ qobiliyatlar	Tinglovchilar va talabalar bilan o'zaro ishonch munosabatlarini o'rnatish, muloqotga kirishimlilik, tinglovchilar bilan aloqa o'rnatish qobiliyati, ish yuzasidan shaxslararo muloqotdagi kasb mahorati	Kasbiy bilimdonlik moduli
3	Ijtimoiy muhitda tan olinish uchun yuqori darajadagi da'vogarlik	Shaxsiy da'vogarlikning muhit manfaatlari bilan integratsiyasi	Tashkiliy ijroiya
4	Shaxsiy obro'-e'tibor	Jamoaviy qarorlar qabul qilishda shaxsiy obro'-e'tiborga tayanish	Tashkiliy ijroiya
5	Etakchilik qilish, avtoritar (yakka hoqimlik) faoliyat uslubiga intilish	Kasbga xos muhim muammolarini hal etishga avtoritar yondashuv	Tashkiliy ijroiya
6	Hoqimlik qilish vakolatlariga bo'lgan yorqin ehtiyoj	Hukm chiqarishga bo'lgan da'vogarlikni maksimal qondirgan holda kasbiy faoliyat to'rini tanlash	Tashkiliy ijroiya
7	Jismoniy tarbiya va sport sohasida har tomonlama pedagogik tayyorgarlik, yuksak aql zakovat	Tashkiliy-pedagogik vazifalarni shaxsan qo'lda ushlab turish	Kasbiy bilimdonlik moduli
8	Muloqotga kirishimlilik, talabalar va tinglovchilarga hurmat bilan munosabatda bo'lish	Faoliyat natijalari uchun yuksak ijtimoiy mas'uliyat	Kasbiy bilimdonlik moduli
9	Yuksak ijodiy faollik, yo'riqnoma materiallari va	Odatiy faoliyatiga innovatsion elementlarni kiritish, me'yoriy	Me'yoriy buyruqli

	me'yoriy hujjatlarni shaxsan qayta anglash	hujjatlarning amalga oshirilishiga ijodiy munosabatda bo'lish	
10	Emotsionallik, yuqori reaktivlik, qaror qabul qilish tezligi	Kasbiy faoliyatning hamma turlarida ko'tarinki ruhda shay turish, sahiylik qilish	Tashkiliy ijroiya
11	Talabalar va tinglovchilar bilan o'zaro munosabatlarda o'zini tuta bilish, iltifotli (xayrixoh) bo'lish	Tanlangan faoliyat turlarida ratsionalizm, kishilarning eng yaxshi sifatlariga tayana olish	Kasbiy bilimdonlik moduli
12	Qo'llab-quvvatlash, norasmiy munosabatlar, shaxsiy aloqalarga bo'lgan ehtiyoj	Individual muloqot uslubi, har bir kishining shaxsiy salohiyatiga tayangan holda muvaffaqiyatga erishish	Tashkiliy ijroiya
13	Qarorlar qabul qilish oldidan dastlabki axborotga bo'lgan ehtiyoj	Xavf-xatar minimal darajada bo'lgan kasbiy faoliyat turlarini afzal ko'rish	Axborot – tahliliy
14	Konservatizm, tanlangan kasbiy faoliyat uslubida barqaror turish, yo'riqnoma va me'yoriy ko'rsatmalarni aniq bajarish.	Pedantizm kasbiy faoliyat sohasidagi an'anaviy yondashuvlarni saqlab qolish	Me'yoriy buyruqli

Olingan ma'lumotlar asosida biz jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi sohasidagi professional mutaxassisning ehtiyoj-motivatsiya modelini tuzib chiqdik (3.7- rasm).



2.6-rasm. Jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi tizimidagi professionalning ehtiyoj-mativatsiya modeli.

Unga tinglovchilar tomonidan etakchi sifatida ajratib ko'rsatilgan tarkiblar, shuningdek, individual-shaxsiy psixofiziologik sifatlar (reaktivlik, psixoemotsional barqarorlik, ijodiy faollik) kiritildi.

Kasb mahorati darajasini va uning ravnaq topib rivojlanishini belgilab beruvchi yuksak ehtiyojlar qatorida ish yuzasidan bo'ladigan muloqotga ehtiyoj ham o'rin olgan. Muloqot kommunikatsion harakatlar doirasiga kiradi va ularda jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi sohasi xodimining individual-shaxsiy sifatlarni amalga oshirishning samarali vositasi sifatida qatnashadi.

Kommunikativ harakatlarda quyidagi vazifalar amalga oshiriladi:

- a) boshqaruv;
- b) axborot;
- v) emotiv;
- g) fatik (aloqalarni o'rnatish bilan bog'liq bo'lgan).

Boshqaruv va axborot vazifalari kommunikatsiyaning emotiv hamda fatik (aloqa) vazifalari ahamiyatini saqlab qolgan holatda, ettinchi vazifa sifatida qatnashadi. Su'bektlarning ta'lim hududidagi o'zaro munosabatlarining mos usuli - bu shunday usulki, bu erda tizimning shaxsiy kamchiliklarisiz hamda ziddiyatli vaziyatlarning avj olishisiz amal qilishda foydali natijaga erishishini ta'minlovchi muayyan tashqi va ichki omillar hisobga olinadi.

Ziddiyat - bu ikkita yoki undan ko'proq shaxslar (guruhlar, tomonlar) o'rtasidagi kelishmovchiliklardir. U qarama-qarshi manfaatlar, qarashlar, ishga munosabatlar to'qnashganda sodir bo'ladi. Ziddiyat sodir bo'lishini keltirib chiqaruvchi omillar (shaxsiy xususiyatlar va ixtilofchilar harakterini hisobga olmaganda) – bu stresli vaziyatlardir.

Odatda, shaxslararo to'qnashuvlar (ziddiyatlar) na ishlab chiqarish, na shaxsiy hayotda ijobiy natijaga olib kelmaydi. Shaxslararo ziddiyatlarda uning ishga xos asosi muhim ahamiyatga ega. Bu ko'proq shaxsiy adovat, g'araz, bir-biriga ishonchsizlik natijasidir.

Ziddiyatning rivojlanishida mazmuniga ko'ra turli xil bosqichlarni ajratish mumkin:

- a) birinchisi – ziddiyatning aniq sababining paydo bo'lishi;
- b) ikkinchisi – shaxslararo ziddiyatni yuzaga kelish mumkinligini aniqlash va uni hal etishga o'rganish;
- v) uchinchisi – ziddiyatli hatti–harakatlarga o'tish;
- g) to'rtinchisi – tashkiliy-pedagogik shart-sharoitlarni amalga oshirish yo'li bilan ziddiyatni hal etish.

Hal etilmagan ziddiyat surunkali stress vaziyatni keltirib chiqaradi, uni boshqa stress omillar bilan bir qatorda stress bo‘lmagan vaziyatga o‘tkazish zarur bo‘ladi (2.5-jadval).

2.5-jadval

Stressni oddiy vaziyatga o‘tkazish usullari.

<i>T/r</i>	<i>Stress – hayot tarzi</i>	<i>Stresslarsiz hayot tarzi</i>
1	Surunkali, kamaymaydigan stress	Ijodiy stressga yo‘l qo‘yiladi
2	Boshdan qiyin kechiriladigan shaxslararo (rafiqasi, kadrlari, do‘stlari, hamkasabalari bilan) stress	O‘zaro maqbul, xotirjam munosabatlar (oiladagi murosa yon bosishlar, sevgilisiga xotirjam munosabatda bo‘lish)
3	Zerikarli, qiziq bo‘lmagan ishni bajarish	Ijodiy, qiziqarli ish
4	Vaqt etishmasligi	«Vaqt etishmasligi»ni o‘ylamay, xotirjam dam olish
5	Bitta faoliyat turi bilan mashg‘ul bo‘lish	Turli-tuman faoliyat
6	Kechani yaxshi o‘tkazish qiyin, deb hisoblaydi	O‘ylab o‘tirmay, kamiga qanoatlanib, kechani o‘tkazish
7	Hazilni tushunmaslik, hayotni murakkablashtirish	Hayotdan zavq olish, o‘ziga qulgi bilan qarash
8	Azob–uqubatlarni jimgina ko‘taradi	Azob–uqubatlardan hamda keraksiz zo‘riqishlardan qochadi

Tadqiqotlarimizning ko‘rsatishicha, stressning shaxsiy omillari aksariyat kadrlar uchun ularning kasbiy faoliyatlarida to‘g‘ridan-to‘g‘ri aks etadi. Shuning uchun, jismoniy tarbiya va sport mutaxassisining ishlab chiqilgan konseptual modelida stressli yuklamalarga barqarorlik kasb mahoratining eng muhim tomonlaridan biri sifatida ko‘rib chiqildi. Stressli vaziyatlar og‘irligining qiyosiy tasvirlari berilgan jadvalni keltiramiz (2.6-jadval).

Kasbiy faoliyat sohasida kommunikatsiyaning metodologik asosi sifatida faoliyat va muloqotning ajralmas birligi to‘g‘risidagi qonuniyat ishtirok etadi. Jismoniy tarbiya mutaxassisining kasb mahorati o‘shida oliy o‘quv yurtidan keyingi malaka oshirish bosqichida ancha yuqori axborot yuklamasiga ega bo‘lgan bazaviy muloqot vazifalarini ajratish mumkin (predmet to‘g‘risida yangi ma’lumotlar bilan o‘zaro almashish,

suhbatdoshlarning kasbiy bilim doirasiga taa'luqli bo'lgan hodisalarni dialog tarzda tahlil qilishlari).

2.6-jadval.

Stress – reaksiyalarning rivojlanishida shaxsiy omillarning ahamiyatini baholash shkalasi.

Hayotiy voqealar	O'rtacha baho (ball)
Turmush o'rtog'ining vafoti	100
Ajrashish	73
Alohida turmush kechirish	65
Qamoqda bo'lish	63
Qarindoshining vafoti	63
Kasallik, tananing jarohatlari	53
Oila qurish	50
Ishdan bo'shsh	77
Oilaning tiklanishi	45
Nafaqaga chiqish	45
Oila a'zolarining betob bo'lishi	44
Homiladorlik	40
Farzandning dunyoga kelishi	39
Bugundagi katta o'zgarishlar	38
Do'stning vafoti	37
Yangi ishga o'tish	36
Oiladagi janjallar	35
O'g'li (qizining) uydan ketib qolishi	29
Xizmat pag'onasidagi o'zgarishlar	29
Ulkan shaxsiy muvaffaqiyat	28
Rafiqasining ishdan ketishi	26
Oliy o'quv yurtini, kurslarni tugatish	26
Yangi kvartiraga ko'chib o'tish	25
Munosabatlardagi qiyinchiliklar	23
Yashash joyini o'zgarishi	20
Yangi maktabga o'tish	20
Dam olish to'rining o'zgarishi	19
Uyqu vaqtining o'zgarishi	16
Ovqatlanish tartibining o'zgarishi	15
Navro'z bayramining nishonlanishi	12

Interaksiya (o'qituvchi va tinglovchining o'zaro munosabati) toifasiga kiruvchi muloqotda o'qituvchini isbotlovchi (tinglovchi resipientiga dalillarni bayon qiluvchi) sifatida tasavvur qilish qattiqqo'llik bilan

(avtoritar) boshqarish sohasi doirasidan tashqariga chiqadi. Faoliyat sub'ekti (kurs olib boruvchi o'qituvchi) resipientni shaxsiy afzalliklarida erkin shaxs sifatida, shuningdek, uning keltirilgan isbotlarni rad etish huquqini (intellektual va ahloqiy) tan oladi.

Interaktiv muloqot psixologiyasi (uning oliy o'quv yurtidan keyingi ta'limda eng muhim shakli) mazmunan «isbotlash maydoni» sifatida berilishi mumkin. Isbotlash maydoni tinglovchining bilimlari, fikrlari, e'tiqodlaridan, uning intellektual (aqliy) faoliyat malakalaridan moyilliklari va qobiliyatlaridan hosil bo'ladi.

Boshqacha aytganda, isbotlash maydoni erkin qurilma (konstruksiya) emas, balki funksional yaralma bo'lib, u sub'ekt-ob'ekt (isbotlovchi - resipient) tizimida etarlicha ifodalangan aloqalarga ega o'zaro ta'sir qiluvchi aniq elementlardan iborat.

Kurs tinglovchilarining yuqori darajadagi kasbiy bilimdonligi isbotlash maydonning murakkab funksional yaralma sifatidagi mazmunini belgilab beradi. U muloqot jarayonida nafaqat kengayib boradi, balki kasbiy yo'nalishi bo'yicha yanada mazmundor bo'ladi.

Tinglovchilarning kasb mahoratini oshirishda etarlicha rasmiy harakatlardan foydalanish mumkin (masalan, yo'riqnoma materiallarini o'rganish tinglovchiga nisbatan shaxsiy yondashishni taqozo etmaydi). Biroq kasb mahoratini oshirishga qaratilgan pedagogik jarayon o'ta norasmiy harakatni nazarda tutadi (ya'ni, sub'ekt-obe'kt tizimidagi o'zaro harakatlarning shunday usuliki, bunda uning boshqariladigan elementi rasmiylashishga moyil bo'lmaydi).

Jismoniy tarbiya boshqaruvi sohasining professional xodimi uchun kasbiy fikrlash tarzi (tipi) muhim ahamiyatga ega. Bunday fikrlash murakkab harakat konstruksiyalarini (malakalar, ko'nikmalar, organizmning sektor tizimlari ishining bir maromda silliq kechishini taqozo etuvchi murakkab koordinatsiyali harakatlarni) egallashga yo'naltirilgan bo'ladi.

Biroq mutaxassis uchun kasbiy-pedagogik fikrlash, muntazam o'zgarib turuvchi pedagogik vaziyatni (ta'lim hududini) yaxlit ko'ra olish ham muhim ahamiyat kasb etadi.

Jismoniy tarbiya mutaxassisi faoliyatining muolajaviy sohasi uchun asab tizimining dinamikaliligiga bog'liq bo'lgan yuqori darajadagi o'qitilish xosdir (asab tizimining tipologik xossalardan biri, V.D.Nebilitsin bo'yicha).

Bozor iqtisodiyoti sharoitlarida jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi sohasi mutaxassisining quyidagi sifat va qobiliyatlari muhim ahamiyat

kasb etadi; mustaqil, ijodiy qarorlar qabul qilish qobiliyati, kasbiy faoliyatni individuallashtirish, kasbiy «men-konsepsiya»ning shakllanishi jismoniy tarbiya va sportning keng qamrovli ta'lim hududida ilmiy yutuqlar hamda innovatsiyalarning muvaffaqiyatli qo'llanilishi. Yuksak kasbiy yutuqlarning optimal bahosi (optimal boshqaruv qarorlarining bahosi), olingan bilimlardan o'zgaruvchan bozor kon'yukturasida foydalana olish ko'nikmasi boshqaruv sohasidagi mutaxassis kasb mahoratining eng muhim mezonlari bo'lib qolaveradi (2.7 - jadval).

Mehnat bozorida kon'yunkturaning o'zgarishida tor doiradagi kasbga xos boshqaruv faoliyatiga yo'naltirilgan boshqaruv mutaxassisining jismoniy tarbiyaning keng qamrovli ta'lim hududida bilish qobiliyatini kengaytirishga bo'lgan intilishi alohida ahamiyat kasb etadi. Bunday intilish qayta ixtisoslash uchun sharoit sifatida ko'rilishi mumkin. Bu kurs tayyorgarligi sharoitlarida kasb mahoratini oshirishning tashkiliy-pedagogik shart-sharoitlaridan biridir.

2.7-jadval.

Jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi sohasi mutaxassisining kasbiy mahorati mezonlari.

Ob'ektiv mezonlar	Mustaqil ijodiy qarorlar	Sub'ektiv mezonlar
<ul style="list-style-type: none"> - Kasbiy faoliyatning yuqori samaradorligi; - Yuksak kasbiy yutuqlarning optimal bahosi 	<ul style="list-style-type: none"> - Qabul qilish qobiliyati-ga ega, mustaqil o'qish hamda mustaqil takomillashishga qodir bo'lgan jismoniy tarbiya va sport sohasidagi professional 	<ul style="list-style-type: none"> - Kasbga xos muhim shaxsiy sifatlar jismoniy tarbiya va sport sohasidagi qobiliyatlar, qadriyatlar
Me'yoriy mezonlar:	Natijali mezonlar:	Individual mezonlar:
<ul style="list-style-type: none"> - Me'yoriy hujjatlar, yo'riqnomalar, qoidalarning o'sishi, o'zlashtirish va amaliy faoliyatda amalga oshirish; - jismoniy tarbiya va sport sohasidagi ilmiy yutuqlar va innovatsiyalarni muvaffaqiyat bilan qo'llash. 	<ul style="list-style-type: none"> - Kasb mahoratining o'sishi, mustaqil takomillashish; - bozor kon'yukturasi o'zgargan sharoitlarda olingan bilimlarni qo'llay bilish. 	<ul style="list-style-type: none"> Kasbiy faoliyatning individuallashtirish darajasi; Kasbiy «men-konsepsiya»ning shakllanishi

Malaka oshirish kurslari tinglovchilarining kasbiy bilimdonlikni mustaqil baholash bo'yicha anketa so'rovi natijalari (p = 102 qo'yilgan savollarga javoblarning mutlaqo soni).

T/r	Kasbga xos muhim sifatlar	Bildirilgan fikrga, savolga sizning munosabatingiz					
		Ha	Shub - hasiz	Ikki- lana- yapm an	Yo' q	Albatta, yo'q	Bil- may- man
1	Ehtiyojlar, motivatsiya Kasbiy bilimlarga ehtiyoj sezaman.	72	81	30	21	-	-
2	Kasb mahorati men uchun – o'z o'rnini topish usuli.	32	41	62	56	8	5
3	Men o'zimning kasbiy bilimdonligimning tan olinishiga muhtojman.	43	39	55	63	4	-
4	Kasb mahoratim oshishi bilan men insonlarni boshqarish huquqiga ega bo'laman.	38	46	52	48	12	8
5	Kasb mahorati men uchun - obro'e'tiborni oshirish vositasi.	18	29	67	64	17	9
6	2. O'qituvchilik salohiyati Siz o'z kasbingizni yaxshi egallab olganmisiz?	36	49	54	44	12	7
7	Siz o'quvchilar, hamkasblaringizni o'z faoliyatingizga qiziqтира olasizmi?	24	39	60	59	18	4
8	Siz o'z kasbiy faoliyatingiz predmetini mukammal bilasizmi?	41	76	53	20	8	6
9	Siz yangi materialni o'rgatishda qiyinchilik sezasizmi?	28	19	38	59	36	24
10	Siz professional– amaliyotchimisiz?	71	39	25	51	6	12
11	Siz amaliy faoliyat nazariyasiga oid chuqur bilimlarni afzal ko'rasizmi?	26	34	41	30	32	38
12	Jismoniy tarbiya va sport sohasidagi professional amaliy ko'nikmalar va chuqur nazariy bilimlarga ega.	69	81	24	17	9	4

13	3. Da'vogarlik darajasi Siz o'zingizni yuqori malakali professional deb hisoblaysizmi?	41	36	49	58	12	8
14	Siz o'z hamkasblaringiz tomonidan tan olinishga da'vogar bo'lmaydigan mutaxassissiz.	18	29	38	42	46	31
15	Siz professional hamkasblaringiz qatorida birinchi o'ringa da'vogarsiz.	41	27	37	39	24	36
16	Sizni kasbingizdagi hamkasabalarizning fikrlari qiziqitirmaydi.	18	24	50	51	34	27
17	Hamkasblaringizning sizning kasbiy bilimdonligingizga tegishli ogohlantirishlari sizni xafa qiladi.	34	41	40	29	28	32
18	Siz o'zingizning kasb mahorati darajangiz xaqida hech qachon o'ylab ko'rmagansiz.	42	24	36	27	51	49
19	4. Shaxsiy obro' – e'tibor Siz kasbiy faoliyatda o'z obro'-e'tiboringizga tayanishni afzal ko'rasiz.	19	26	52	47	31	29
20	Siz hamkasblaringiz fikri bilan hisoblashmaysiz.	24	18	42	43	36	41
21	Sizning kasbiy sifatlarizning tan olinishi sizni qiziqitirmaydi.	17	14	43	49	42	39
22	Sizning obro'-e'tiboringiz ish bilan tasdiqlanadi.	78	81	16	15	8	6
23	Siz demokratik harakatlardan ko'ra avtoritar harakatlarni afzal ko'rasiz.	28	19	33	31	41	52
24	Sizning obro'-e'tiboringiz xodimlarizning shaxsiy bog'lanib qolganliklariga aylanadi.	17	14	47	42	38	46
25	Faqat yuksak kasb mahorati sizning obro'-e'tiboringizni ko'tarishi mumkin.	69	74	16	22	17	6
26	5. Yetakchilik qilish Siz kasb mahoratiga ega professionallar orasida etakchi bo'lishni afzal ko'rasiz.	19	24	45	52	38	26
27	Etakchilik siz uchun tashvish keltiradi.	27	24	34	22	41	56

28	Agar vaziyat shuni taqozo etsa, siz yetakchiga aylanasiz.	46	51	40	42	16	9
29	Siz hamma vaziyatlarda etakchilikni saqlab qolasiz.	24	31	60	56	18	15
30	Etakchilik qilish - kasbiy faoliyatning qirrasasi.	76	84	12	6	14	12
31	6. Hukmronlik qilish ehtiyojlari Hoqimlikka bo'lgan ehtiyoj men uchun kasb mahoratini oshirishning asosiy sababi hisoblanadi.	24	I	39	40	39	51
32	Hukmronlik – mening harakterim qirrasasi.	12	14	19	29	71	56
33	Hoqimlik siz tomoningizdan og'ir yuk sifatida qabul qilinadi.	18	13	48	56	36	33
34	Siz faqat hukmronlik qilish vakolatlari qondirilgan sharoitdagina kasbiy faoliyatni o'zgartirishga rozisiz.	18	21	36	30	48	51
35	Hoqimlikka intilishni siz kasb mahoratining o'sishiga bo'lgan ehtiyoj bilan bog'laysiz.	14	8	47	55	41	39
36	7. Yuksak aql – zakovat Siz uchun kasb mahorati yuksak aql-zakovat bilan bog'liq.	62	76	28	17	12	9
37	Keng doiradagi bilimlar, hatto ular qo'llanilmasa ham mahoratli kasb egasiga juda zarur.	71	84	24	14	7	4
38	Yuksak aql-zakovat kasbda tor doirada takomillashishga halaqit beradi.	19	8	12	14	71	80
39	Menga jismoniy tarbiya va sport sohasida kasbiy faoliyatim uchun tabiiy-ilmiy bilimlar zarur.	26	39	64	59	12	4
40	Menga gumanitar bilimlar zarur.	38	46	55	50	9	3
41	8. Emotsionallik Men qiziqqonman, lekin tez tinchlanaman.	26	19	35	44	41	39
42	Men vazminman, lekin xafalikni o'zoq vaqt yodda tutaman.	74	69	16	17	12	16
43	Emotsionallik – kasb mahoratining past darajadagi ko'rsatkichidir.	17	20	39	38	46	44

44	Emotsional tuslangan faoliyatsiz kasb mahoratini tasavvur qilib bo'lmaydi.	26	28	37	33	39	41
45	Emotsional muloqot-kasb mahoratining zarur elementi.	49	56	35	39	18	7
46	9. O'zini tuta bilish Men o'z harakatlarimni to'liq boshqara olaman.	41	48	43	36	18	6
47	Men katta e'tibor talab qilinadigan faoliyatga diqqatimni jamlay olmayman.	21	19	47	42	34	41
48	Hamkasblarimning tanbehlari menga jiddiy ta'sir ko'rsatadi.	29	31	39	30	34	41
49	Men hamkasblarimning fikrlari va tanbehlari bafarqman.	17	24	43	27	42	51
50	O'zini tuta bilish yuzaga keladigan vaziyatga bog'liq.	36	29	38	42	28	31
51	O'zini tuta bilish vaziyatga bog'liq bo'lmagan shaxsiy xususiyat.	21	36	62	53	19	12
52	10. Qo'llab-quvvatlashga bo'lgan ehtiyoj Hamkasblarimning qo'llab-quvvatlashsiz men kasbiy sifatlarimni ro'yobga chiqara olmayman.	46	31	35	58	21	13
53	Men do'stona aloqaga muhtojman.	51	44	19	20	32	38
54	Men o'z harakatlarimda to'liq mustaqilman.	41	52	27	26	34	24
55	Professional- hamkasblarining qo'llab-quvvatlashiga muhtoj bo'lmaydi.	18	24	38	37	46	41
56	Menda ish yuzasidan muloqot qilishga ehtiyoj yo'q.	13	8	35	23	54	71
57	Ish yuzasidan muloqot bo'lmasa kasb mahorati o'smaydi.	24	41	59	48	19	13
58	11. Xabardorlik Kasb mahorati o'sishi uchun axborotning doimiy etib kelib turishi.	74	81	15	13	13	8
59	Axborotga to'yinishga bo'lgan intilish kasbiy faoliyatdagi diletantlikni yuzaga keltiradi.	19	17	24	11	59	74

60	Kasbga xos tor doiradagi muammolar to'g'risidagi axborot menga juda kerak.	41	54	29	21	32	27
61	Keng miqyosdagi bilimlar kasbiy bilimdonlik darajasini oshirmaydi.	18	12	31	37	53	63
62	12. Dinamizm – Konservatizm Men yangi bilimlarni oson qabul qilaman.	24	36	42	45	35	21
63	Men shakllanib bo'lgan kasbiy bilimlar va ko'nikmalarga tayanishni afzal ko'raman.	46	32	15	16	41	54
64	Innovatsion faoliyat kasbiy bilimdonlik doirasiga kiradi.	54	41	36	42	12	19
65	Kasb mahorati innovatsiyalarga zid.	24	18	62	65	16	18
66	Kasbni o'zgartirish menga qiyinchilik tug'dirmaydi.	12	28	49	43	41	31

III BOB. TASHKILIY-PEDAGOGIK SHART-SHAROITLAR KOMPLEKSINING TAJRIBADA SINOVDAN O‘TKAZILISHI

3.1. Shakllantiruvchi tajribani amalga oshirish tavsifi.

Bozor sharoitlarida O‘rta va oliy ta’lim muassasalari jismoniy tarbiya o‘qituvchilari kasb mahoratining o‘shishiga yordam beradigan muammolarni tanlashda ustuvor jihatlarni aniqlash maqsadida o‘tkazilgan anketa so‘rovi natijalari shuni ko‘rsatadiki, faqat kasb mahoratining o‘shishiga taa’luqli bo‘lgan muammolar qatorida «bozor kon’yunkturasini o‘rganish va kasb mahorati o‘shishining ishchi kuchi bozori sharoitlariga mosligi», ta’lim sohasidagi mutaxassislar mehnatini moliyaviy barqarorlashtirish hamda rag‘batlantirish, bozor sharoitlarida jismoniy tarbiya rivojlanishini boshqarish muammolari ham qayd qilingan. Bu muammolarni bilishdagi shaxsiy baholar kurs tinglovchilarida (anketa so‘rovi va olingan test natijalariga ko‘ra) odatda, o‘rtacha yoki past bo‘ldi (3.1 - jadval).

3.1-jadval

Asosiy kasb sohasi ixtisosliklari bilan tutash bo‘lgan bilimlarni mustaqil baholash natijalari (112 nafar respondentlarning so‘rov natijalari, so‘ralganlar soniga nisbatan % hisobida)

T/r	Maxsus bilimlar sohasi	Bilimlarni mustaqil baholash darajasi		
		Yuqori	O‘rta	Past
1	Xuquqiy bilimlar asoslari	17	39	44
2	Yurisprudensiya	6	27	67
3	Jismoniy tarbiya va sportning sotsiologik jihatlari	28	46	26
4	Jismoniy tarbiyaning psixologik-pedagogik	13	51	36
5	Ishchi kuchi bozori (ehtiyojlar va takliflar)	9	12	79
6	Kasbiy mehnatni rag‘batlantirish	12	26	62
7	Moliyaviy barqarorlashtirish va mehnat bozorida moddiy manfaatning o‘shish istiqbollari	16	38	46

Biz bu muammoli masalalarni mumkin bo'lgan tarzda o'zlashtirish shakllariga aniqliklar kiritdik. Aniqlandiki, jismoniy tarbiya sohasidagi mutaxassislar maxsus kurs tayyorgarligini (respondentlarning 73,6%) kunduzgi va sirtqi o'qish shaklini (respondentlarning 36,4%) ish tajribasi bilan o'rtoqlashishni (respondentlarning 40,3%) va mustaqil o'qishni (respondentlarning 31,2%) afzal ko'radilar. 13,8–22,6% respondentlar kasb mahorati darajasini oshirishning qolgan shakllarini afzal biladilar (4.2- jadval). Kasb mahoratining rivojlantirishning tashkiliy–pedagogik shart-sharoitlarini ishlab chiqishda biz vatanimiz pedagogikasida unga berilgan ta'rifdan kelib chiqdik.

Professional – bu ijtimoiy bilim, ko'nikma, malakalarni, shuningdek, kasbga bog'liq bo'lgan shaxsiy sifatlarni taqozo etuvchi ijtimoiy foydali faoliyat bilan shug'ullanadigan inson.

3.2- jadval.

Kasb mahorati darajasini oshirishning afzal ko'riladigan tashkiliy shakllari (112 nafar respondentlarning so'rov natijalari so'ralganlar soniga nisbati % hisobida).

T/r	Kasb mahorati darajasini oshirish turi (shakli)	So'ralganlar soniga nisbatan % hisobida
1	Malaka oshirish kurslari (asosiy faoliyatdan ajralgan holda)	73,6
2	Kunduzgi – sirtqi o'qish.	36,4
3	Muammoli seminarlar, ilmiy–amaliy konferensiyalar, aylana stollar	17,2
4	Individual – maslahatli tayyorgarlik	13,8
5	Ish tajribasi bilan o'rtoqlashish, innovatsion loyihalar, me'yoriy hujjatlarni o'rganish	40,3
6	Kursdan keyingi mustaqil ish	31,2

Kasb mahorati kasbiy bilimdonlik darajasi bilan baholanadi. Kasbiy bilimdonlik, asosan, shaxsan kasbiy ma'lumot, insonning tajribasi va individual qobiliyatlari darajasi, uning mustaqil ta'lim olishga bo'lgan intilishi, ishga ijodiy yondashuvi bilan belgilanadi. Jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi sohasidagi kasb mahorati deganda insonning shunday sifatlari yig'indisini tushunish kerakki, ular unga boshqaruv faoliyatini a'lo darajada amalga oshirishga va bunda jismoniy tarbiya boshqaruvi sohasida optimal qarorlar qabul qilishga erishishga yordam beradi.

Jismoniy tarbiya va sport sohasida faoliyat yurituvchi mutaxassislar kasb mahoratini rivojlantirishning tashkiliy-pedagogik shart-sharoitlari bu

dasturiy-metodik; axborot va kadrlar ta'minotining tashkiliy tuzilmalari, mazmuni va shakllari yig'indisi, shuningdek, jismoniy tarbiya boshqaruvidagi optimal echimlarining amalga joriy qilingan metodik konsepsiyasidir.

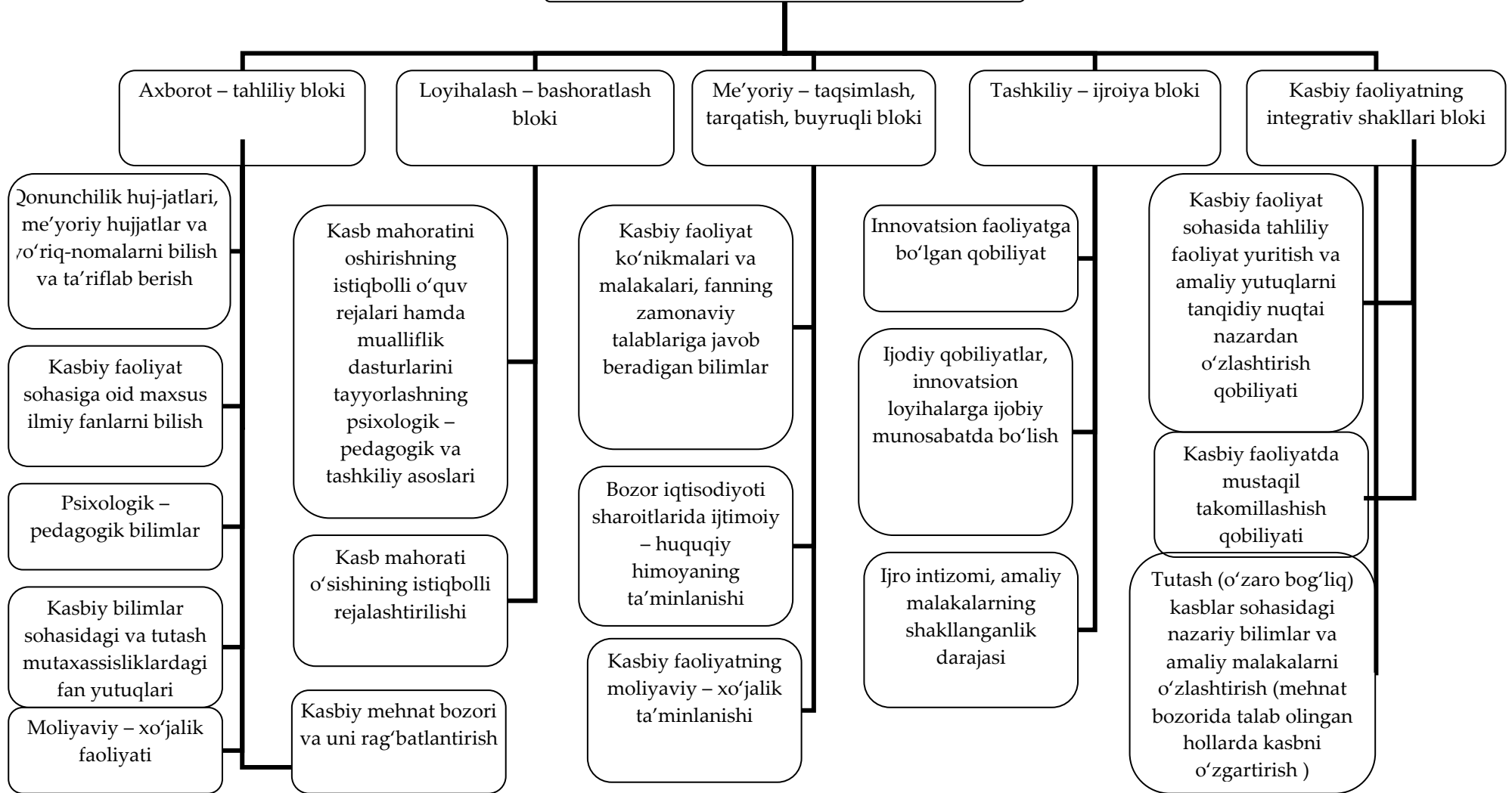
Oliy o'quv yurtidan keyingi kurs tayyorgarligi sharoitlarida kasb mahoratini rivojlantirishning tashkiliy–pedagogik shart-sharoitlarni ishlab chiqish jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi sohasidagi 124 nafar professional kadrlar (respondentlar) so'rovi asosida tuzib chiqilgan tajribaviy konseptual modelga muvofiq amalga oshirildi (3.3-jadval).

3.3-jadval

**Jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi sohasidagi mutaxassislar kasb mahoratini rivojlantirishning tajribaviy konseptual modeli.
Modelning modullari (bloklari) mazmuni.**

1	Axborot–tahliliy modul
A	Qonunchilik hujjatlari, me'yoriy hujjatlar va yo'riqnomalarni bilish va ta'riflab berish
B	Kasbiy faoliyat sohasiga oid maxsus ilmiy fanlarni bilish
V	Psixologik–pedagogik bilimlar
G	Kasbiy bilimlar sohasidagi va o'zaro aloqador mutaxassisliklardagi fan yutuqlari
D	Moliyaviy–xo'jalik faoliyati
E	Kasbiy mehnat bozori va uni rag'batlantirish.
2	Loyihalash–bashoratlash moduli
A	Kasb mahoratini oshirishning istiqbolli o'quv rejalari hamda mualliflik dasturlarini tayyorlashning psixologik–pedagogik va tashkiliy asoslari
B	Kasb mahorati o'sishining istiqbolli rejalashtirilishi
3	Buyruqli modul
A	Kasbiy faoliyat ko'nikmalari va malakalari, fanning zamonaviy darajasiga javob beradigan bilimlar
B	Bozor iqtisodiyoti sharoitlarida ijtimoiy–huquqiy himoyaning ta'minlanishi
V	Kasbiy faoliyatning moliyaviy–xo'jalik ta'minlanishi.
4	Tashkiliy–ijroiya moduli
A	Innovatsion faoliyatga bo'lgan qobiliyat
B	Ijodiy qobiliyatlar, innovatsion loyihalarga ijobiy munosabatda bo'lish
V	Ijro intizomi, amaliy malakalarning shakllanganlik darajasi.
5	Kasbiy faoliyatning integrativ shakllari moduli
A	Kasbiy faoliyat sohasida tahliliy faoliyat yuritish va amaliy yutuqlarni tanqidiy nuqtai nazardan o'zlashtirish qobiliyati
B	Kasbiy faoliyatda mustaqil takomillashish qobiliyati
V	O'zaro bog'liq kasblar sohasidagi nazariy bilimlar va amaliy malakalarni o'zlashtirish (mehnat bozorida talab oshgan hollarda kasbni o'zgartirish uchun)

KONSEPTUAL MODEL



Shakllantiruvchi tajriba jarayonida professional – mutaxassisning ishlab chiqilgan konseptual modeliga muvofiq tinglovchilarning bilimlarini, amaliy ko‘nikmalarni izchil o‘zlashtirib borishlari ta‘minlanadi. Shakllantiruvchi tajriba davomida olib borilgan tadqiqotlar natijalari bizga jismoniy tarbiya va sport sohasi mutaxassislari kasb mahoratini rivojlantirishning quyidagi tashkiliy- pedagogik shart-sharoitlarini ajratishga imkon berdi:

1. Kasb mahoratini oshirish jarayonining umumiy pedagogik yo‘nalishi gumanistik qadriyatlar ustuvorligining qat‘iy tan olinishidan kelib chiqish lozim, boshqacha aytganda, rahbar, o‘qituvchi – malaka oshirish kurslari tizimida munosabatlarni gumanizatsiyalashtirish.

2. Kasb mahoratini rivojlantirish muammosiga tizimli qarash; uning yaxlitligi, tuzilmaviyligi, uning alohida tuzilmalarining ierarxik tarzda bir-biriga tobeligi, tizimni amal qilishining samarasi, ya‘ni bozor iqtisodiyoti sharoitlarida maksimal kuch sarf qilib ishlay oladigan mutaxassisni tayyorlash.

3. Faoliyatli yondashuvga qat‘iy tayanish, bunda ehtiyojlar va faoliyat ijtimoiy muhitning shaxsiy motivatsiyalarga kiruvchi manfaatlari bilan o‘zviy bog‘liq.

4. Tinglovchilarning ehtiyojlariga mos bo‘lgan, ularning kasbiy bilimdonligini oshirish vazifasining optimal hal etilishini ta‘minlaydigan o‘quv rejalari, dasturlari, metodik tavsiyalarni ishlab chiqish.

5. Mehnat bozorida talab va takliflar o‘zgargan hollarda o‘zini namoyon qilish ehtiyojlari hamda va motivatsiyalarni shakllantirish uchun shart-sharoitlar yaratish; kasbni o‘zgartirish imkoniyatini ta‘minlovchi kasbiy bilim, ko‘nikma va malakalar doirasini kengaytirish. Buning uchun quyidagilar yordam beradi: faol o‘qitish metodlari; ish yuzasidan bo‘ladigan muloqot sohasida kasbiy trening; yangi kasbga yo‘naltirilish yo‘lida to‘siqlarni olib tashlash; jismoniy tarbiya va sport sohasining keng miqyosli ta‘lim hududida faoliyatni o‘zgartirishga to‘sqinlik qiluvchi konservativ ko‘rsatmalar va stressli holatlarni bartaraf etish.

6. Gumanistik tamoyillarga tayangan holda kasb mahorati darajasini oshirish vositalari va usullarini tanlashda shaxsiy – yo‘naltirilgan, tizimli yondashuv, «sub‘ekt va ta‘lim jarayoni ob‘ekti» tizimidagi o‘zaro munosabatlar.

Kasb mahorati o‘shining empirik (mushohadali, me‘yoriy) modelidan farqli ravishda biz kasbiy bilimdonlikni rivojlantirish va kasb mahoratini jadal o‘shining bashoratli shaxsiy yo‘naltirilgan (vaziyatdan ustun) modelini ishlab chiqdik. Biroq mutaxassisga bo‘lgan me‘yoriy va mushahoda talablari unda saqlanib qolgan, lekin ular shaxsiy ehtiyojlar va motivatsiyalar orqali o‘zgarib boradi.

Biz ishlab chiqqan va o‘quv jarayoniga tatbiq etilgan «jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi sohasi mutaxassisining kasbiy tayyorgarligi» maxsus kursida modelning bu xususiyatlari muayyan ilmiy asosga va o‘quv ta‘rifiga ega bo‘ldi.

Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatdiki, jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi sohasidagi mutaxassislarning kasb mahorati o‘shisi modelining eng dinamikali qismi – bu axborot tahliliy modul va kasbiy faoliyatdagi integrativ shakllar modulidir. Mutaxassislarning bilim darajasi to‘g‘risidagi boshlang‘ich (dastlabki) ma‘lumotlar va yakuniy ma‘lumotlar statistik jihatdan ishonchli tarzda farq qildi.

Jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi mutaxassislari kasb mahoratini rivojlantirishning konseptual modeli ko‘rsatkichlarining o‘zgarishi shakllantiruvchi tajriba oxiriga kelib faqat loyihalash-bashoratlash moduli bo‘yicha statistik jihatdan ishonchli bo‘lmadi (3.4 - jadval).

Motivatsiya va uning asosida shakllantiriladigan qadriyatlar jismoniy tarbiya mutaxassisining kasbiy faoliyati predmetini, unda juda keng taklif qilinadigan mutaxassisliklarning (jismoniy tarbiya o‘qituvchisi, jismoniy tarbiya va sport sohasida tashkilotchi, sport turi bo‘yicha murabbiy, bozor sharoitlarida esa – menejer, sport bilan bog‘liq bo‘lgan, lekin ta‘lim faoliyati bilan to‘g‘ridan-to‘g‘ri bog‘liq bo‘lmagan turli xil tashkilotlar rahbarlari) nisbatan tor doirasini tanlashni belgilab beradi. Jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi sohasi mutaxassislarning qadriyatlarini biz anketa so‘rovi metodi orqali aniqlab oldik. Anketalar keyinchalik ishlab chiqildi. Kurslarning har bir tinglovchisiga anketaning 32 savoliga javob berib, uchta – «ha, to‘liq qo‘shilaman», «ikkilanaman», «yo‘q, qo‘shilmayman» - javob variantidan birini tanlash taklif etildi. Anketalarni qayta ishlab chiqish paytida qadriyatlarning quyidagi tarkiblari aniqlab olindi:

- a) axborotli – motivatsion;
- b) axborotli – ma‘rifiy;
- v) baholashli – motivatsion;
- g) imkoniyatli – faoliyatli;
- d) aniq – faoliyatli;

Shakllantiruvchi tajriba boshida ham, oxirida ham nazorat bo‘laklari hamda jismoniy tarbiya va sport sohasidagi tinglovchilar qadriyatlarini tarkibini miqdoriy baholash o‘tkazildi. Eng jiddiy o‘zgarishlar aniq - faoliyatli tarkibda sodir bo‘ldi (4,8 dan 7,4 ballgacha). Imkoniyatli – faoliyatli tarkibida o‘zgarishlar kam bo‘ldi (mos ravishda 6,2 va 6,4 ball, $R=0,05$).

Axborotli – ma’rifiy tarkibidagi o‘zgarishlar statistik jihatdan ishonchli bo‘lmadi (5,8 va 7,1 ball, $R=0,05$).

Baholash – motivatsion tarkibi deyarli o‘zgarishsiz qoldi (2.5- jadval).

3.4-jadval.

Jismoniy tarbiya mutaxassislari kasb mahoratini rivojlantirishning konseptual modeli ko'rsatkichlarining o'zgarishi (114 nafar respondentlarning so'rov ma'lumotlari, har bir modul bo'yicha bilim va ko'nikmalar darajasining mustaqil baholanishining o'rtacha %hisobida).

T/r	Baholanadigan modul	Kasb mahorati darajasi (mustaqil baholash ma'lumotlari bo'yicha)											
		Past				O'rta				Yuqori			
		D.M	Ya.M	t	R	D.M	Ya.M	t	R	D.M	Ya.M	t	R
1	Axborot – tahliliy modul	43,7	32,3	3,3	R<0,05	40,2	35,4	3,2	R<0,05	16,1	32,3	4,5	R<0,05
2	Loyihalash – bashoratlash moduli	39,1	40,4	0,5	R>0,05	38,8	41,2	1,1	R>0,05	22,1	18,4	1,5	R>0,05
3	Me'yoriy – taqsimlash (tarqatish) moduli	25,2	27,6	1,2	R>0,05	44,6	41,2	1,2	R>0,05	30,2	31,2	1,0	R<0,05
4	Tashkiliy – ijroiya moduli	27,3	13,8	2,3	R<0,05	39,6	48,1	3,4	R<0,05	33,1	38,1	2,7	R<0,05
5	Kasbiy faoliyatning integrativ shakllari moduli.	42,0	17,2	3,4	R<0,01	33,8	34,2	1,2	R>0,05	24,2	48,6	4,3	R<0,01

Eslatma: D.M. va Ya.M. tajribaning dastlabki va yakuniy ma'lumotlari.

Malaka oshirish kurslari tinglovchilarida (N = 96) shakllantiruvchi tajribagacha va undan keyin qadriyatlarning ifodalanganlik (shakllanganlik) ko'rsatkichlari.

№	Qadriyatlar tarkiblari	Tajriba boshida		Tajriba yakunida			
		x	±m	x	±m	t	R
1	Axborotli – motivatsion	5,1	0,36	7,8	0,48	2,5	R<0,01
2	Axborotli – ma'rifiy	5,8	0,54	7,1	0,62	1,5	R>0,01
3	Baholashli – motivatsion	6,4	0,84	6,6	0,53	4,5	R>0,05
4	Imkoniyatli – faoliyatli	6,2	0,67	6,4	0,46	1,0	R>0,05
5	Aniq - faoliyatli	4,8	0,48	7,4	0,54	3,2	R<0,01

Eslatma: ballar sonining eng katta ko'rsatkichlari keltirilgan, ular yordamida 3.6–jadvalda keltirilgan qadriyatlar tarkiblari baholanishi mumkin.

Oliy o'quv yurti bitiruvchisini jismoniy tarbiya va sport sohasida ixtisoslikni tanlashga undovchi motivatsion soha ikkita o'zaro bog'liq bo'lgan tomonlariga ega; umumiy pedagogik va maxsus pedagogik, ya'ni jismoniy tarbiya va sport sohasidagi boshqaruv vazifalariga tor doirada pedagogik yo'naltirilganlik.

Kasb mahorati darajasining oshishi va uning amaliyotga joriy qilinishi maqsadli ko'rsatmalar hamda shaxsning ijtimoiy muhitda tan olinishiga bo'lgan da'vogarlik darajasi bilan belgilanadi.

Moyilliklar, anglangan motivatsiyalar va qadriyatlar natijasi sifatidagi tor doira kasbiy faoliyatga bo'lgan tayyorgarlik. Biz ishlab chiqqan jismoniy tarbiya mutaxassislarining kasb mahoratini rivojlantirish konseptual modeli bo'yicha kasb mahoratining muolajaviy sohasi sanalgan kasbiy faoliyatda amalga oshirildi.

Kasb mahoratining muolajaviy sohasi, motivatsion sohadan farqli o'laroq, ishchan faollikni namoyon qilishning muayyan kasbiy shaklini nazarda tutadi. Kasbga ixtisoslashishda umuman ta'limda ishlash xususiyatiga bog'liq bo'lgan alohida faoliyat elementlarini, ya'ni o'qituvchilik, diagnostika, loyihalash, boshqarish faoliyatlarini ajratish to'g'risidagi g'oya jismoniy tarbiya sohasidagi tor doirada belgilangan kasb mahorati nuqtai nazaridan sermahsul hisoblanadi. Ushbu holda yagona pedagogik kasb tegishli mutaxassisliklarga bo'linadi, ularning o'ziga xos xususiyati faoliyat sohasida yorqin namoyon bo'ladi. Jismoniy

tarbiya va sport sohasida bashoratlash paradigmasida etakchi manba sifatida kasb mahoratini innovatsion faoliyat orqali, jismoniy tarbiya sohasidagi kasbiy pedagogik faoliyatning yangi metodik usullari hamda vositalarini tuzib chiqish orqali rivojlantirish koʻzda tutiladi (123, 124, 140). Jismoniy tarbiya sohasidagi professional ham harakat faoliyati sohasida, ham kasbiy faoliyatning taʼlimiy tomonlarini taʼminlovchi refleksiv faoliyat sohasida taʼlim oluvchilarni rivojlantirish vositasi sifatida oʻquv predmetini oʻzlashtirib olishi zarur.

Jismoniy tarbiya sohasidagi professional pedagog oldindan dasturlashtirilgan gʻoyalarning oddiy oʻzuvchisi sifatida qatnashmaydi, balki innovatsiyalarni amalga oshiruvchi sifatida qatnashadi; jismoniy tarbiya vositalari yordamida u refleksiya, koʻp oʻlchovli ong va fikrlash muolajalari texnikasi asosini shakllantiradi.

Jismoniy tarbiyaning koʻrib chiqilayotgan bashoratlash paradigmasida tashkiliy masalalarning ham hal etilishi koʻzda tutiladi; jismoniy tarbiya oʻqituvchilari uchun doimiy ish olib boradigan seminarlar, kasb mahoratini oshirish boʻyicha davriy kurslar, maslahatlar berish asosida kurslardan keyingi tayyorgarlikni tashkil qiladi.

Kasb mahoratining muolajaviy sohasida quyidagilar ajratilgan edi: kasbiy qobiliyatlar – shaxsni boshqalardan ajratib turuvchi jismoniy tarbiya sohasidagi kasbiy faoliyat talablariga javob beruvchi uning individual psixofiziologik xususiyatlari. Ular biologik shart-sharoitlar, tugʻma qobiliyatlar asosida shakllanadi, lekin koʻp hollarda ular orqali oldindan belgilab berilmaydi.

Tasdiqlovchi tajriba maʼlumotlari biz uchun jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi sohasi mutaxassislari uchun 96 soatlik maxsus kursning, shuningdek, kasbiy muloqot boʻyicha 24 soatlik seminar – praktikumning oʻquv rejasi va dasturini ishlab chiqishga xizmat qiladi. Ehtiyojlar, motivatsiyalar va kasbiy bilimdonlikni aniqlash boʻyicha anketa soʻrovi natijalari shuni koʻrsatadiki, kurs tayyorgarligi tugagandan keyin kasb (ish) yuzasidan muloqot qilishga shaxsiy ehtiyojlar yanada yorqinroq koʻzga tashlanadi. «Siz kasb yuzasidan muloqot qilishga ehtiyoj sezasizmi?», - degan savolga olingan ijobiy javoblar soni 32 dan 46 gacha oshdi.

«Siz boshqaruv faoliyati usullarini bilasizmi?» - degan savolga ijobiy javoblar soni kurs tayyorgarligi tugagandan soʻng 18 dan 41 gacha koʻpayadi.

3.6-jadval.

“Jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi sohasidagi mutaxassisning kasbiy tayyorgarligi” maxsus kursining mavzuli o‘quv rejasi.

T/r	Mavzular mazmuni	Mashg‘ulotlar shakli va soatlar soni
1	O‘zbekistonning hozirgi bosqichdagi ijtimoiy–iqtisodiy rivojlanish muammolari. Iqtisodiy taqchilikdan chiqishning asosiy konsepsiyasi, mehnat bozori, ishchi kuchi bahosi, ta’lim tizimining jismoniy tarbiya va sport sohasidagi professional mutaxassislarga bo‘lgan ehtiyoj.	4 soat Nazariy Amaliy seminarlar
2	Jismoniy tarbiya va sport mutaxassilarining qo‘shimcha ta’lim tizimini qayta qurishni bashoratlash konsepsiyasi. Ta’lim dasturlari mazmunining o‘zgarishidagi asosiy yo‘nalish va ularning yuzaga kelayotgan ijtimoiy–iqtisodiy sharoitlarga mosligi.	4 soat
3	Jismoniy tarbiya mutaxassislarning kasb mahorati mazmunini rivojlantirish yo‘llari; nazariy tayyorgarlik, tor doiradagi kasbiy bilim va malakalarni kengaytirish, qo‘shimcha ta’lim bilimlari va ko‘nikmalarining mosligi.	4 soat
4	Boshqaruv tizimining tashkil topishi. Boshqaruv to‘g‘risidagi zamonaviy tasavvurlar. Boshqaruv sub’ektning boshqariladigan ob’ektiga axborotli ta’siri sifatida.	4 soat
5	Boshqaruvning tizimli asoslari. Jismoniy tarbiya va sport mutaxassislarning ta’lim sohasidagi kasbiy bilimdonligini rivojlantirishga nisbatan tizimli yondashuv.	4 soat
6	Boshqaruv sohasidagi mutaxassislarning kasb mahoratini rivojlantirishning tashkiliy–pedagogik shart-sharoitlari. Pedagogik menejment asoslari.	4 soat
7	Jismoniy tarbiya va sport mutaxassislarning ta’lim sohasida kasb mahoratini rivojlantirishning tashkiliy-pedagogik shart-sharoitlari.	4 soat
8	Jismoniy tarbiya va sport sohasida kasb mahoratini rivojlantirishning me’yoriy–huquqiy bazasi.	4 soat
9	Jismoniy tarbiya sohasidagi mutaxassislarning kasbiy tayyorgarligining psixofiziologik asoslari.	4 soat
10	Jismoniy tarbiya va sport mutaxassislarning kasbiy bilimdonlik mezonlari. Jismoniy tarbiya va sport mutaxassislari kasb mahoratining rivojlanish darajasini ekspert baholash asoslari.	4 soat
11	Jismoniy tarbiya va sport mutaxassislarning innovatsion faoliyati, uning mazmuni, ta’lim rivojlanishi yo‘nalishiga	4 soat

	mosligi. Mintaqa ta'lim hududidagi innovatsion faoliyatning istiqbolli yo'nalishlari. Innovatsion faoliyat natijalarining joriy etilishi.	
12	Oliy o'quv yurtidan keyingi qo'shimcha ta'lim tizimida kasb mahoratini oshirish mazmuni va shakllari.	4 soat
13	Kasbiy bilimdonlik, kasbiy bilimdonlik turlari. Turli faoliyat sohalarida kasbiy bilimdonlik.	4 soat
14	Ta'lim faoliyati sohasida kasb mahoratini modellashtirish.	4 soat
15	Boshqaruv faoliyati sohasida kasb mahoratini modellashtirish.	4 soat
16	Jismoniy tarbiya va sportni boshqarishning turli darajalarida boshqaruv faoliyatidagi kasbiy mahorat.	4 soat
17	Boshqaruv sohasida band bo'lgan jismoniy tarbiya va sport mutaxassislarining kasbiy bilimdonligini rivojlantirishning konseptual modeli.	4 soat
18	Boshqaruv bo'g'inidagi jismoniy tarbiya va sport mutaxassislarida (jismoniy tarbiya jamoalari, bolalar va o'smirlar sport maktablari rahbarlari, oliy o'quv yurtlari va sport maktablarining jismoniy tarbiya kafedralari rahbarlari) kasbga xos muhim sifatlarni ekspert baholash metodlari hamda usullari.	4 soat
19	Jismoniy tarbiya va sport ta'limi hududida kasbiy faoliyat samaradorligini oshirishning tashkiliy–pedagogik shart-sharoitlarni tajribada ishlab chiqish.	4 soat
20	Jismoniy tarbiya va sport sohasidagi mutaxassislarning kasbiy bilimdonligini oshirishning tashkiliy–pedagogik shart–sharoitlarini amalga oshirish pedagogik texnologiyasi.	4 soat
21	Boshqaruv sohasida band bo'lgan jismoniy tarbiya va sport mutaxassislarining kasbiy bilimdonligi.	4 soat
22	Ta'lim sohasida band bo'lgan jismoniy tarbiya va sport mutaxassislarining kasbiy bilimdonligi.	4 soat
23	Ta'lim sohasida band bo'lgan jismoniy tarbiya va sport mutaxassislarining kasbiy faoliyati sohasidagi ish yuzasidan bo'ladigan muloqotlar.	4 soat
24	Kasbiy muloqot asosida boshqaruv qarorlarini qabul qilish	4 soat
	Jami	96 soat

Mutaxassislarning tuman va shahar miqyosida boshqarishga bo'lgan tayyorgarligi darajasi oshdi (12 dan 18 gacha ijobiy javoblar). Kurs tayyorgarligi tugagandan keyin jismoniy tarbiya kafedrasida boshqaruv vazifalarini boshqarishga tayyorlikni dastlabki ma'lumotlariga 14 kishiga qarshi 19 kishi bildirgan.

Kurs tayyorgarligi natijasida Respublika darajadagi me'yoriy hujjatlarga nisbatan ishonch ancha kamayib ketdi. Agar tajriba boshlanishiga qadar boshqaruv faoliyatida davlat hujjatlariga tayanishga so'ralganlarning 36 nafari rozilik bildirgan bo'lsa, tajriba oxirida faqat 29 kishi o'z roziligini ma'lum qildi. Lekin individual shaxsiy asosda boshqaruv qarorlarini qabul qilish afzal ekanligini dastlabki ma'lumotlardan 19 kishiga qarshi 26 nafar respondent qayd etdi.

Jismoniy tarbiya boshqaruvi tizimidagi innovatsiyalarga kelsak, ijobiy o'zgarish yaqqol ko'zga tashlanadi. Respondentlarning yarmidan ko'pi (28 kishi) innovatsion faoliyatni kasb mahorati belgisi deb hisoblaydilar (dastlabki ma'lumotlarda – 17 ta ijobiy javob). Me'yoriy hujjatlarga amal qilish innovatsion faoliyatga yordam berish-bermasligi to'g'risidagi respondentlarning fikrlari bir xilda bo'lmadi. Tajriba boshida 26 respondentning e'tirof etishicha, me'yoriy hujjatlar innovatsion faoliyatni to'xtatadi. Tajriba oxiriga kelib, bunday fikrni 39 nafar respondent bildirdi. Bunga asoslanib, me'yoriy - xuquqiy baza boshqaruv mutaxassisi uchun majburiy emas, degan xulosaga kelish kerak emas; 23 nafar mutaxassis tajriba oxirida shuni qayd qilib o'tdiki, jismoniy tarbiya boshqaruvining optimal tizimi Respublika darajasida yuzaga keladi (dastlabki ma'lumotlarda - 17), 19 nafar mutaxassislar esa mintaqaviy boshqaruv darajasini afzal ko'rdilar. Demak, innovatsion faoliyat individual-shaxsiy motivlarga ko'ra boshqaruv faoliyatiga sekin kirib kelmoqda. Konservativ boshqaruv metodlarini 27 kishi (tajriba boshida - 31) afzal ko'radi. Farq juda kichik. An'anaviy boshqaruv metodlarini afzal ko'rish innovatsiyalarga nisbatan ancha kuchliroq ekan. Boshqa bo'limlar bo'yicha savollarga javoblar va ta'kidlaganlarga qo'shilish, umuman olganda, aytib o'tilgan yo'nalishlarni aks ettiradi (ehtiyotlar va motivatsiyalar 1-9 boshqaruv faoliyatiga tayyorlik - 10-19, boshqaruv vazifalarini tartibga keltiruvchi me'yoriy hujjatlarga munosabat 20-32, innovatsiyalarga munosabat 33-42) (3.7-jadval). Ish yuzasidan bo'ladigan muloqot malakalarini rivojlantirish maqsadida shakllantiruvchi tajriba jaryonida 28 soatlik kommunikativ praktikum o'tkazildi. U 24 soatlik amaliy mashg'ulotlarni o'z ichiga olgan bo'lib, bu mashg'ulotlardan oldin” Muloqotning tizimli tabiati va uning jismoniy tarbiya va sport sohasida professional mutaxassisni shakllanshtirishdagi o'rni” mavzusida 4 soatlik ma'ruza o'tkazildi. Praktikumni, keyinchalik ish yuzasidan muloqot ko'rsatkichlarini testlash tarzida, 5 nafar kurs tinglovchilari o'tadilar. Praktikumni o'tkazishdan oldin biz kurs tinglovchilarining shaxsi

noma'lum muloqotdagi individual imkoniyatlarini testladik. Praktikum mazmuniga tinglovchilarning dastlab bir-birlari bilan tanishuvlari kiritildi.

Har bir tinglovchiga tashrif qog'ozini tayyorlash taklif qilindi. Bu tashrif qog'ozida tinglovchining ta'biga ko'ra tanlangan trening (praktikum o'tkazish davridagi) ismi ko'rsatilgan edi. Tashrif qog'ozini ko'krakka shunday qadab qo'yilgan ediki, undan tinglovchining ismini o'qib olish mumkin bo'ladi. Keyingi munosabatlarda tinglovchilar bir-birlariga faqat shu ism bilan murojat qilib bordilar. Tanishuvning asosiy vazifasi shundan iboratki, har bir tinglovchi ish yuzasidan suhbat qatnashchilarining hammasi bilishi kerak bo'lgan o'zi haqidagi barcha ma'lumotlarni gapirib bera olishi lozim edi. So'ngra suhbatdoshlar katta davra qurib o'tirib oladilar va navbatma-navbat har bir tinglovchiga o'zlarini tanishtirib, o'zlari haqidagi eng muhim ma'lumotlarni beradilar. Tanishuv marosimidan so'ng davra boshqaruvchisi tinglovchilarga psixologik-pedagogik treningning asosiy qoidalarini e'lon qiladi. Tinglovchilar kichik guruhlariga birlashib (5dan 8gacha), muloqotga kirishadilar. Ishonch bilan muloqotga kirishishda birinchi qadam sifatida bir-biriga «sen» deb murojat qilish hamda ishga xos qiziqarli sifatlarga ega suhbat mavzusini tanlash taklif qilinadi.

Umumiy mavzu taklif etilishi ham mumkin (masalan, «Maktabda bolalar bilan olib boriladigan sog'lomlashtirish ishlarining hozirgi zamondagi ahvoli; muammolar, istiqbollari»). Muammoni hal etish paytida shaxsiy tashlanishlarga, haqoratli iboralar aytilishiga, bilmaslikni ta'na qilish holatlariga yo'l qo'yilmaydi. Muammoni guruh bo'lib hal etishda ijobiy natija davra boshqaruvchisigama'lum qilinishi mumkin.

3.7 – jadval

Ehtiyojlar, motivatsiyalar, boshqaruv faoliyatiga tayyorgarlik.

t/r	Savollar, tasdiqlovchi fikrlar	To'liq qo'shilaman, ha, albatta		To'liq qo'shilmayman, ikkilanaman		Qo'shilmayman, yo'q unday emas	
		Taj oldin	Taj keyin	Taj oldin	Taj keyin	Taj oldin	Taj keyin
1.	Sizda rahbarlik (boshqaruv) ishiga bo'lgan intilish yorqin ifodalangan.	12	16	15	19	23	17
2.	Siz kasb yuzasidan muloqat qilishga ehtiyoj	32	46	12	4	8	2

	sezasiz.						
3.	Jismoniy tarbiyani boshqarish sizga etakchi sifatida o'z o'ringizni topish uchun zarur.	13	9	11	12	28	31
4.	Siz boshqaruv faoliyati usullarini bilasiz.	18	41	22	3	12	7
5.	Boshqaruv ishi sizga zavq beradi.	21	30	22	12	7	9
6.	Boshqaruv faolitada sizni ko'proq kishilar ustidan hukmronlik qilish qiziqtiradi	8	6	19	22	24	22
7.	Boshqaruv faoliyati jismoniy tarbiya va sport sohasida mening aql zakovatim o'rnini topishga imkon beradi.	24	27	19	18	9	7
8.	Boshqaruvga siz avtoritar (yakkahoqimlik) uslubini afzal ko'rasiz.	19	23	20	21	13	8
9.	Siz demokratik boshqaruv uslubini afzal ko'rasiz.	26	31	22	18	4	3
10.	Siz kadrlarning kichik guruhini boshqara olishingiz mumkin.	19	16	12	19	9	7
11.	Siz mutaxassislarning katta guruhini boshqara olishingiz mumkin.	28	34	18	12	6	5
12.	Siz boshqaruv sohasidagi kasbiy bilimlarni muntazam oshirib borish uchun o'z – o'zingizga tanqidiy munosabatda bo'lasiz.	31	32	12	4	9	16
13.	Siz jismoniy tarbiya jamoasi miqyosida jismoniy tarbiya va sportni boshqarishga tayyorsiz.	29	18	15	25	8	9
14.	Siz shahar, tuman miqyosida jismoniy tarbiya va sportni boshqara olasiz.	12	18	16	15	24	19

15.	Siz jismoniy tarbiya va sport kafedrasini boshqarishga tayyorsiz.	14	19	26	23	12	9
16.	Sizning kasbiy bilimdonligingiz darajasi jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi sohasi mutaxassisining yuksak talablariga javob beradi.	21	32	13	6	18	14
17.	Siz boshqaruv faoliyatida professionalsiz.	13	21	19	17	16	14
18.	Siz jismoniy tarbiya bilan o'zaro aloqador bo'lgan sohalarda boshqaruv sohasidagi kasbiy bilimlarga egasiz.	8	16	28	23	16	13
19.	Siz jismoniy tarbiya va sport sohasida boshqaruv faoliyati yuzasidan kasbiy bilim va ko'nikmalarni olmagansiz.	16	8	23	26	I	18
20.	Sizningcha, boshqaruv Respublika miqyosidagi me'yoriy hujjatlar va yo'riqnomalarga qat'iy mos kelishi lozim.	36	29	8	10	9	13
21.	Sizningcha, maqsadga erishish uchun qonundan chetga chiqish mumkin.	22	19	18	19	12	14
22.	Jismoniy tarbiya va sportni boshqarish mafko'raviy aqidalardan holi bo'lishi lozim.	34	36	10	5	8	11
23.	Jismoniy tarbiya va sportni boshqarish davlat siyosati bilan bog'liq bo'lishi zarur.	22	17	18	23	12	15
24.	Optimal boshqaruv tizimi Respublika darajasida tashkil topadi.	17	23	24	I	11	18
25.	Siz jismoniy tarbiya va sport sohasidagi boshqaruvning me'yoriy bazasini to'liq bilasiz.	14	21	26	24	12	7

26.	Jismoniy tarbiya va sportni boshqarish tizimi davlat hoqimligiga asoslanib qurilishi kerak.	14	8	14	15	24	29
27.	Boshqaruv tizimi individual shaxsiy asosda qurilishi kerak.	19	26	25	23	8	3
28.	Siz boshqaruv qarorlarini qabul qilishda shaxsiy qarorlaringizga amal qilishni afzal ko'rasiz.	13	19	31	29	8	4
29.	Siz hamkasblaringizni boshqarishda individual yondashuvni afzal ko'rasiz.	17	24	27	11	8	13
30.	Siz jamoani boshqarayotib, o'z hamkasblaringizning shaxsiy sifatlarini inobatga olasiz.	12	8	16	15	24	29
31.	Siz hamkasblaringiz bilan murosaga bormaysiz.	16	13	18	15	18	24
32.	Siz maqsadga erishish uchun yon berishga tayyorsiz.	21	26	22	21	9	4
33.	Siz boshqaruvdagi innovatsion faoliyatga kasb mahorati belgisi deb qaraysiz.	17	28	21	16	14	8
34.	Boshqaruvda kasb mahorati innovatsiyalarga zid.	14	9	22	19	16	24
35.	Mahalliy boshqaruvga o'tish bozor kon'yunkturasi tufayli to'g'ri.	19	24	22	21	11	7
36.	Jismoniy tarbiya va sportni halol boshqarish muhim; salomatlikni saqlash va mustahkamlash vazifaning bajarilishini ta'minlaydi.	27	31	17	15	8	6
37.	Davlat boshqaruv tizimi insonlar sog'lig'ini	24	18	20	22	8	12

	mustahkamlash vazifalarini muvaffaqiyatli hal etadi.						
38.	Mafkuraviy aqidalar oqilona boshqaruv uchun tormoz hisoblanadi.	36	39	18	7	8	6
39.	Boshqaruvdagi konservatizm-jismoniy tarbiya va sport vositalari yordamida kishilarni sog'lomlashtirish tizmini barqarorlashtirish yo'lidir.	31	27	14	16	7	9
40.	Me'yoriy – huquqiy baza boshqaruvda innovatsion faoliyatni to'xtatadi.	14	11	22	15	16	21
41.	Jismoniy tarbiya va sportning davlat tomonidan boshqarilishi bozor talablariga javob beradi.	8	12	17	9	27	31
42.	Jismoniy tarbiya va sportning davlat tomonidan boshqarilishi bozor talablariga javob bermaydi.	32	36	8	61	12	8

Eslatma: Me'yoriy – huquqiy boshqaruvga va innovatsion boshqaruv amaliyotiga munosabat (jismoniy tarbiya va sport boshqaruv sohasida ishlaydigan 52 nafar mutaxassisning anketa so'rovi natijalari bo'yicha): 1-9 savollar ehtiyoj va motivatsiyalar; 10-19 savollar boshqaruv faoliyatiga tayyorlik; 20-32 boshqaruv faoliyatini tartibga keltiruvchi me'yoriy hujjatlarga munosabat 33-42 innovatsion faoliyatga munosabat.

Ikkinchi mashg'ulot, 4 soat. Bozor tipidagi jamiyatda mavjud ma'naviy hulqni muhokama qilish taklif qilinadi (umuminsoniy qadriyatlar, ularning bozor iqtisodiyoti tabiatiga mosligi, gumanistik ta'lim paradigmasining jismoniy tarbiya va sport sohasi orqali o'zgarishi).

Uchinchi mashg'ulot, 4 soat. Ish yuzasidan muloqot shakllari to'g'risida (D.Karnegi bo'yicha) kinofilm ko'rish yoki kinofilm bo'lmasa, davra boshqaruvchisining qisqa kirish nutqidan keyin (bu erda etakchining kadrlar bilan o'zaro munosabatlari asoslari bayon qilinadi) «Kadrlar jamoasida etakchilikni qanday saqlab qolish mumkin, etakchining inqirozga uchrash sabablari va oqibatlarini» mavzusidagi masalani

muhokama qilish taklif etiladi. Ish yuzasidan muloqot davomida yuzaga kelgan fikr-mulohazalar suhbat natijalari to'g'risida kiska yozma hisobot davra boshqaruvchisiga takdim qilinadi yoki suhbat qatnashchilari tomonidan bayon etiladi.

To'rtinchi mashg'ulot, 4 soat. Guruhlarga jismoniy tarbiya ta'lim va boshqaruvi sohasidagi professionalning shaxsiy va individual sifatlari muammosini hal etish taklif kilinadi. Kasb mahoratining eskirib qolgan mezonlari inkor etiladi va yangi noan'anaviy mezonlari asoslab beriladi, uning ilg'or tarkibiy qismlari ajratib ko'rsatiladi, hozirgi zamon sharoitlarida jismoniy tarbiya sohasidagi professionalni tayyorlash to'g'risida jamoaviy xulosa tayyorlanadi. Rahbarga guruh etakchilarining bajarilgan ish va muammoning mohiyati yuzasidan suhbatdoshlarning fikr-mulohazalari to'g'risidagi axborotlarini eshitish imkoniyati beriladi.

Beshinchi mashg'ulot, 4 soat. Guruhda oldinda turgan hamkorlik faoliyati to'g'risidagi fikrlar bilan erkin o'rtoklashish. Suhbatdoshlar tomonidan taklif qilingan mavzuni muhokama etish. Muhokama qilish predmetini aniqlash. Muhokama qilish predmeti to'g'risida muqobil xulosalarni qabul qilish. Taklif etilgan fikr-mulohazalar, qoidalar, xulosalar va takliflar sifatini davra boshqaruvchi tomonidan baholanishi.

Nazorat (yakuniy) mashg'uloti 4 soat. Ish yuzasidan muloqot bo'yicha treningga yakun yasashga bagishlanadi. Tinglovchilarning muloqot qilish tajribalariga tayangan holda pedagogik menejmentda ishlab chiqilgan ish yuzasidan muloqot qilish tamoyillari, usullari, vositalari foydasiga dalillar keltiriladi. Barcha praktikum qatnashchilariga har bir suhbatdosh to'g'risidagi fikr-mulohazalar manzarasini to'ldirish taklif kilinadi.

Trening rahbari suhbatdoshlar to'g'risidagi fikr-mulohazalar kartasini ko'rib chiqqandan keyin unda takdim etilgan fikr-mulohazalarni tahlil qilib chiqadi, bunda u har bir shaxsning har tomonlamaligini hamda suhbatdosh tomonidan shaxsning individual sifatlari nomuvofiq tarzda baholanishi mumkinligini yana bir bor ta'kidlaydi.

Ish yuzasidan muloqot qilish bo'yicha amaliy mashg'ulotlar utkazilishidan oldin xonani tayyorlash, qulay mebel tanlash, ovoz yozish va videomagnitofon apparaturalarini (alohida guruhlardagi suhbatlarni yozib olish va ulardan lavhalar ko'rsatish uchun) tanlash amalga oshiriladi.

Bizning tadqiqotimizda guruhli kommunikativ treninning ijobiy natijasi quyidagi tasdiqlar sonining kamayishi bo'ldi; o'ta shaxsiy, suhbatdoshlarning ta'siriga uchramaydigan echimlar hamda afzalliklarning tanlanishi optimal echimlarni izlashda ish yuzasidan ko'riladigan

muloqotlarning foydali ekanligi to'g'risidagi ijobiy fikrlar sonining o'sishi, ish yuzasidan savollarni guruh bo'lib muhokama etishda murosaga kelish shakllariga bo'lgan afzallik (3.8-jadval).

3.8-jadvaldan ko'rinib turibdiki, ish yuzasidan muloqot qilish bo'yicha treningning natijasida suhbatdoshga nisbatan tanqidiy qarash darajasi kamaydi, murosa qilishga bo'lgan moyillik yuzaga keldi. Bir qarashda, «Men qanday ko'rinsam har doim shundayman» kabi savolga berilgan ijobiy javoblar sonining kamayishi trening ta'sirida individuallikning yo'qotilganligi to'g'risida guvohlik beradi. Aslida, esa xulq reaksiyalarining mustaqil baholanishi o'zgardi. Muloqotda o'zining tanholigi to'g'risida gamxurlik qilishdan ko'ra, ko'proq foydali samaraga erishish haqida g'amxo'rlik qilish yuzaga keldi. Xuddi shu, murosa qilishga moyillikning oshish vaziyatlari miqdorning ortishiga ham taalluqlidir.

Biz taklif qilgan «Ish yuzasidan muloqot qilishda o'zaro munosabatlar taktikasi» testida bu xususiyatlar aniq namoyon bo'ldi. 28 soatdan iborat ish yuzasidan muloqot qilish bo'yicha «guruhli trening» o'tib bo'linganidan so'ng «hamkorlik» guruhi bo'yicha mos kelgan (ijobiy) javoblar soni ortdi (4.10- jadval).

3.9-jadvalda keltirilgan natijalardan ko'rinib turibdiki, tinglovchilarning qarama-qarshilik qilishga bo'lgan qobiliyatlari pasaydi, koformistik yo'nalish ko'zga tashlanadigan savollarga berilgan javoblar soni ortdi. Albatta, «hamkorlik» guruhiga kiritilgan hamma savollar ham barcha so'raluvchilardan ijobiy munosabatni keltirib chiqarmadi. Ko'pchilik respondentlar uchun o'tkazilgan treningdan keyin ham ish yuzasidan bo'ladigan muloqotda hamkorlik qilish to'g'risidagi savollar kondformizm, shaxsiy qadr-qimmatni kamsitish xususiyatiga ega bo'ldi. Bu guruh tinglovchilarining og'zaki hisobotiga ko'ra pedagogik trening ularda ish yuzasidan bo'ladigan muloqotda murosa qilishga nisbatan «men tutgan o'rnim»ning jiddiy o'zgarishlarini keltirib chiqarmadi.

3.8-jadval

Ish yuzasidan muloqot qilishda suhbatdoshlarning mustaqil nazorat qilish imkoniyatlarini test yordamida baholash (berilgan savollarga ijobiy javoblar soni bo'yicha tinglovchilarning umumiy sonidan %).

T/r	Savollar mazmuni	Ish yuzasidan muloqot qilish uslubidagi ijobiy o'zgarishlarning o'rtacha guruh baholari	
		Dastlabki ma'lumotlar	Praktikum tugagandan keyin
1.	Boshqa kishilarga taqlid qilish san'ati menimcha, qiyin ish.	65,5	34,5
2.	Men o'zingga e'tibor qaratish uchun odobsiz xulqqa yo'l qo'yishim mumkin.	53,4	46,6
3.	Mendan yaxshigina aktyor chiqishi mumkin edi.	32,7	67,3
4.	Men ulfatlarim orasida, odatda, diqqat markazida bo'laman.	41,4	58,6
5.	Men kishilar bilan muloqotda ko'p narsaga erishishim mumkin.	32,3	67,7
6.	Men faqat mutlaqo ishonchim bo'lgan narsani himoya qila olaman.	62,1	37,9
7.	Agar suhbatdoshimning fikri menikiga mos bulmasa, men bu fikrni qabul qilmayman	58,6	41,4
8.	Men o'zim yoktirmagan kishilarga nisbatan sabrli bo'la olaman.	43,1	56,9
9.	Men qanday ko'rinsam, har doim shundayman.	55,1	44,9
10.	Agar murosa qilish mening qadr-qimmatimning kamsitilishiga sabab bo'lsa ham, men bunga qodirman.	29,3	70,7

«Hamkorlik» shkalasi bo'yicha testlash natijasida ijobiy tomonga o'zgarish bo'ldi – savollardan har biriga 79,0%dan 92,0%gacha ijobiy

javoblar olindi ($R < 0,05$). Hamkorlikka salbiy munosabatda bo'lish hollari kamaydi - ijobiy javoblarning 73,0 % dan 58,0 % gacha ($R < 0,05$).

3.9-jadval

Kurslar tinglovchilarini testlash natijalari (ish yuzasidan muloqot qilish bo'yicha treningdan oldin hamda keyin hamkorlik va qarama-qarshilik shkalalariga ko'ra $n=58$, so'ralganlarning umumiy soniga nisbatan %da.

T/r	Kichik guruh	Test savollari mazmuni	Mos kelgan (ijobiy) javoblar soni								
			"Hamkorlik" guruhi bo'yicha				"Qarama-qarshilik" guruhi bo'yicha				
			Treningda n oldin		Treningda n keyin		Treningda n oldin		Treningda n keyin		
			A	B	A	B	A	B	A	B	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	A	Odatda men o'z maqsadimga erishaman						56,8		44,8	
	B	Ko'pincha to'tash nuqta topishga harakat qilaman		72,4		87,9					
2	A	Men ko'ngilsizliklar-dan yiroq bo'lishga harakat qilaman.	88,5		88,5						
	B	Agar men xaq bo'lsam, ko'ngilsizliklar meni tashvishlantirmaydi.						70,0		67,2	
3	A	O'z nuqtai nazarimdan voz kechish menga yoqmaydi.						55,1		58,6	
	B	Men har doim bironing holatini tushunishga harakat qilaman		70,6		89,6					
4	A	Men kelishmovchilikdan xavotirlanmayman.						74,0		67,2	
	B	Kelishmovchiliklar har doim meni xavotirga soladi		53,4		74,1					
5	A	Men suhbatdoshlarim bilan munosabatlarni saqlab qolishga harakat qilaman.	65,4		70,6						
	B	Men har doim o'z nuqtai nazarimni ximoya						82,7		53,4	

		qilaman.							
6	A	Menimcha har doim umumiy nuqtai nazar-ni topish mumkin.	82,0		75,8				
	B	O‘z o‘y-fikrlarimni har doim bajarishga intilishim lozim.					91,4		74,1
7	A	Men o‘z nuqtai nazarimni yagona to‘g‘ri, nuqtai nazar deb hisoblayman.	79,3		89,7				
	B	Men o‘z tutgan yo‘limni to‘g‘ri deb hisoblayman					75,8		62,0
8	A	Men har doim kishilarni o‘zimning xaq ekanligimga ishontirishga harakat qilaman.					74,1		65,5
	B	Men har doim boshqalarni tushunishga harakat qilaman.		77,1		87,9			
9	A	Men muammoni to‘g‘ridan-to‘g‘ri (dangal) muhokama qilish tarafdoriman.					65,5		70,6
	B	Men o‘z fikrlaringa tuzatish kiritish maqsadida suhbatdoshimning fikrlarini kuzatib turaman.		82,7		94,2			
10	A	Men har doim o‘z nuqtai nazarimni hi-moya qilishga tayyorman					72,3		58,6
	B	Men vaziyatga qarab o‘z pozitsiyamni o‘zgartirishga moyilman		46,5		85,8			

Kalit: Qarama-qarshilik 1a, 2 b, 3 a, 4 a, 5 b, 6 b, 7 b, 8 a, 9 a, 10 a. Hamkorlik: 1 b, 2 a, 3 b, 4 b, 5 a, 6 a, 7 a, 8 b, 9 b, 10 b. Hamkorlik - treninggacha 79%, keyin 92 % $R < 0,05$. Qarama-qarshilik: oldin - 79,0%; keyin - 58,0 %; $R < 0,01$.

Biz tomonimizdan ishlab chiqilgan tashkiliy-pedagogik shart-sharoitlarning samaradorligini aniqlash bo‘yicha tinglovchilarning anketa

so‘rovi natijalari shuni ko‘rsatadiki, ularni umuman ijobiy baholash bilan bir qatorda, eng muhim tashkiliy shart-sharoitlar sifatida o‘quv jarayoniga samarali mashg‘ulot shakllarini (ish yuzasidan muloqot qilish bo‘yicha praktikum-seminar, nostandart boshqaruv muammosini hal qilish bo‘yicha ish uyinlari) joriy etilishini ajratib ko‘rsatish mumkin. Bu shakldagi mashg‘ulotlarda tinglovchilarning individual-shaxsiy sifatlari amalga oshiriladi.

3.2. Tashkiliy pedagogik shart-sharoitlarning amalga oshirishning nazariy va amaliy ahamiyati.

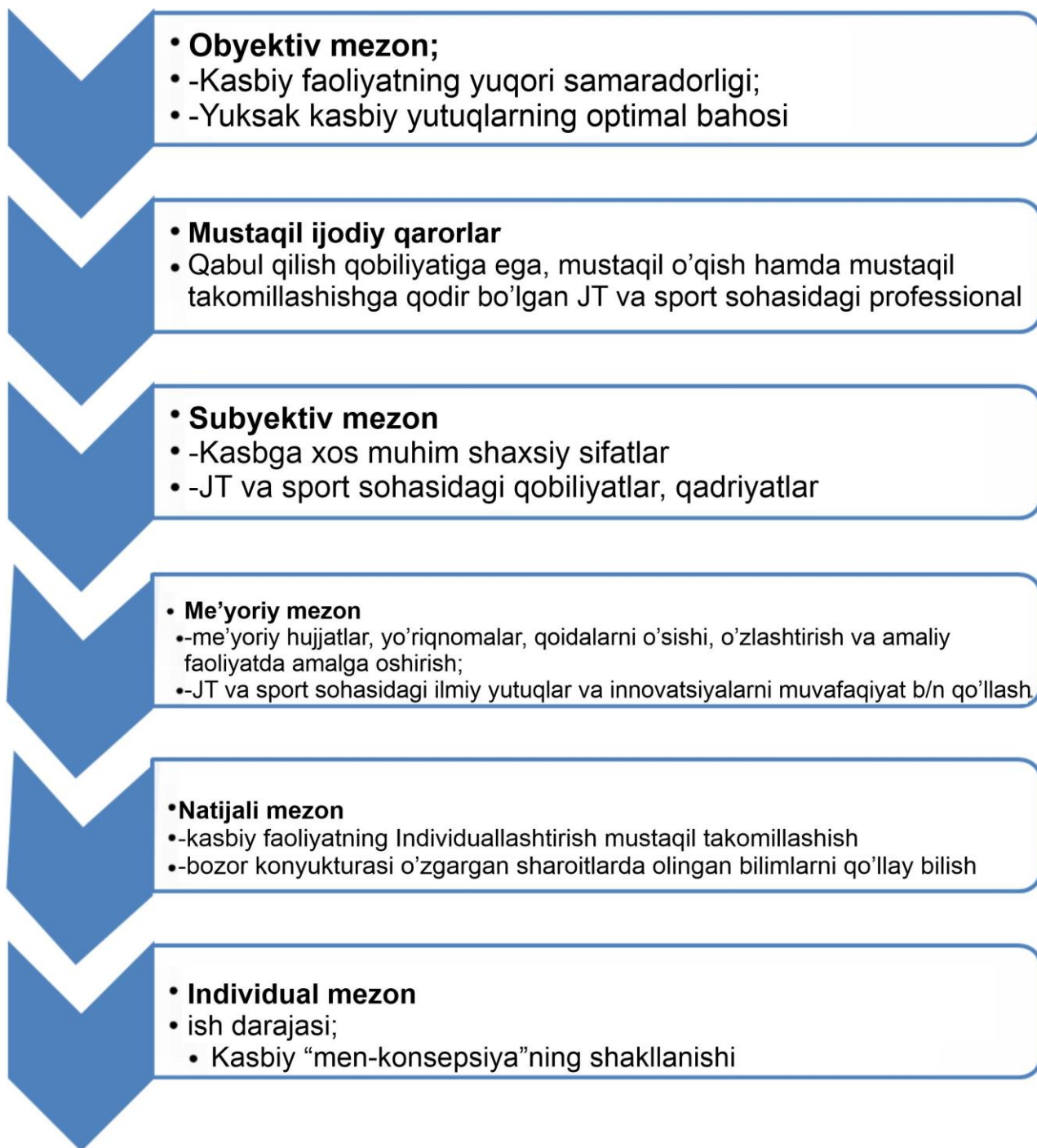
Tashkiliy pedagogik shart-sharoitlarning amalga oshirishi nazariy va amaliy tayyorgarlik dasturini o‘zlashtirish, kasb (ish) yuzasidan muloqot qilish bo‘yicha praktikum jarayonida nazariy shart-sharoitlarni yaratish hamda tinglovchilarning metodologik tayyorgarligi bilan ta‘minlanadi. Boshqaruv qarorlarini qabul qilishda pedagogik faoliyat samaradorligi kurslar tinglovchilarning anketa so‘rovi va keyingi suhbatlashishlar natijalari bo‘yicha baholandi. Jismoniy tarbiya sohasidagi kasbiy faoliyat ko‘rsatkichlari sohadata‘lim vazifalarining muvaffaqiyatli hal qilinishi tarbiya mazmunining bozor iqtisodiyoti munosabatlariga o‘tgan jamiyatning ob‘ektiv ehtiyojlari bilan taqqoslay olish ko‘nikmasi kasb mahoratining ob‘ektiv mezonlari bo‘lib xizmat qildi.

Kasb mahoratining sub‘ektiv mezonlari bo‘lib biz uchun jismoniy tarbiya va sport sohasidagi kasbiy faoliyat talablariga javob beradigan mutaxassisning optimal kuch va quvvat sarflagan holda foydali natijaga erishishini ta‘minlovchi ehtiyojlari, motivatsiyalari, qoniqishlari xizmat qildi.

Jismoniy tarbiya sohasida kasb mahoratining **natijali mezonlari quyidagilar bo‘ldi:**

- a) ma‘lumot darajasi aql zakovat, xabardorlik;
- b) maqsadga yo‘nalganlik va pedagogik texnologiyalarning turli-tumanligi;
- v) to‘plangan bilimlar, ko‘nikmalar, professeonal mahoratni maksimal samaradorlik bilan qo‘llay olish.

Jismoniy tarbiya va sport sohasidagi boshqaruv mutaxassisi uchun **me‘yoriy mezonlar quyidagilar;** ish xususiyatini aks ettiruvchi me‘yoriy hujjatlar, nizomlar, yo‘riqnomalarni bilish, ularni yuzaga kelayotgan ijtimoiy sharoitlarda qo‘llay olish. Bu ko‘nikmalar kasb faoliyatining individual varitiv xususiyatlarini baholashga kiritilgan edi. Ular ijodiy faollik, kasbda o‘shish istiqbollari bilan bog‘liq holda amalga oshirildi.



Jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi sohasidagi mutaxassisning kasb mahorati mezonlari.

Kasb mahoratining ijtimoiy mezonlari kasbning to'g'ri tanlanganligini, uning umumiy ijtimoiy qadriyatlar orasidagi ahamiyatini tushunish darajasini baholashga imkon berdi. Hozirgi zamon sharoitlarida mehnat bozorida raqobatlashishning qat'iy shartlari ijtimoiy mezonlar qatoriga jismoniy tarbiya sohasi bilan o'zaro aloqador bo'lgan boshqa ishga o'tish hollarida qayta ishga joylashish imkoniyatini kiritishni taqozo etadi.

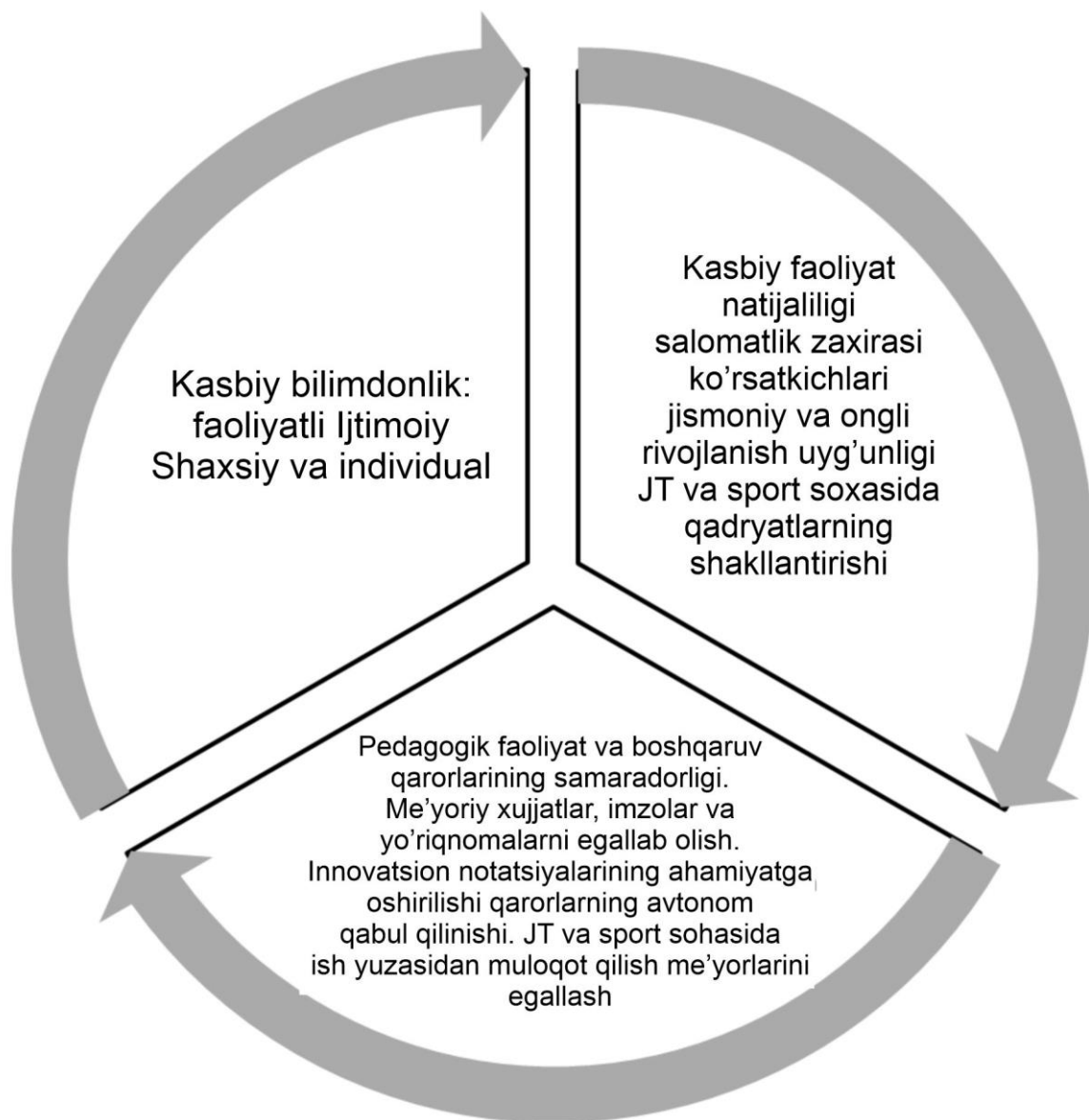
Shuningdek, jismoniy tarbiya mutaxassisining jamiyatni o'z mehnati natijalariga qiziqтира olish ko'nikmasi, ta'lim xizmatlari bozorida raqobatlasha olish qobiliyati baholandi. Jismoniy tarbiya mutaxassisi faoliyatining mikdoriy mezonlarida kasbiy bilimlar (metodologik qurollanganligi, chuqurligi, tizimlilik), ko'nikmalar (koordinatsion qobiliyatlar, harakat ko'nikmalari va malakalari bilan bog'liq bo'lgan jismoniy tarbiya sohasidagi maxsus ish usullari) baholandi.

Shakillantiruvchi tajribaning yakuniy bosqichida kasbiy sifatlarni mustaqil baholash ma'lumotlari tahlil qilindi va ular dastlabki ma'lumotlar bilan taqqoslandi.

Tahlil natijalari o'qish davri oxiriga kelib tinglovchilarning kasbiy-sifatlarini o'zgarishidagi jiddiy siljishlar to'g'risida dalolat beradi. Bunda o'zgarishlar bir xil ahamiyat kasb etadi. Bashorat qilinganidek, professional mutaxassis sifatlarini mustaqil baholash darajasini oshishi o'rniga, uning past baholanishi aniqlanadi. Bu kasb mahorati darajasining haqiqatdan ham pasayishini emas, ko'proq ularni tanqidiy nuqt'ai nazardan mustaqil baholashning oshishidan dalolat beradi. Bu o'z holicha maxsus faoliyat turlari sohasida kasb mahorat ko'rsatkichi bo'lishi mumkin.

Maqsad: JT va sport sohasidagi mutaxassisning kasb mahorati rivojlanishini baholash va bashorat qilish.

JT va sport sohasida metodologik, nazariy tayyorgarlik, kasbiy faoliyatga dasturiy – maqsadli yo'nalganlik va da'vogarlik darajasi.



3.10-jadval.

Malaka oshirish kurslari tinglovchilarining kasbiy bilimdonligini mustaqil baholash tarkiblari (ekspert baholash kartasi).

<p>Kasbiy bilimdonlik: faoliyatli ijtimoiy shaxsiy va individual.</p>	<p>Kasbiy faoliyat natijaliligi Calomatlik zaxirasi ko'rsatkichlari, jismoniy va aqliy rivojlanish uyg'unligi Jismoniy tarbiya va sport sohasida qadryatlarning shakllantirilishi.</p>	<p>Pedagogik faoliyat va boshqaruv qarorlarining samaradorligi. Me'yoriy hujjatlar, nizomlar va yo'riqnomalarni o'zlashtirish Innovatsion loyihalarni amalga oshirilishi, qarorlarning yakka tartibda qabul qilinishi. Jismoniy tarbiya va sport sohasida ish yuzasidan muloqot qilish meyorlarini egallash.</p>
---	--	--

Biz tinglovchilar kasb mahorati rivojlanishining quydagi uyg'unliklarini ajratishga imkon topdik:

a) tanlangan tor doiradagi ixtisoslikning hamma sohalarida yuksak kasbiy bilimdonlik;

b) individual bilimdonlik darajasi past bo'lganda, yuksak kasbiy bilimdonlik (tolikkuncha ishlash, natija-bahoning yuqoriligi);

v) ijtimoiy tarkibi past bo'lgan yuksak kasbiy bilimdonlik (ijtimoiy moslashishning past darajasi, ta'lim xizmatlari bozoridagi bo'sh raqobatchilik);

g) shaxsiy - individual bilimdonlik past bo'lganda yuksak ijtimoiy bilimdonlik (4.12. - jadval).

Avval ko'rsatib o'tilganidek, JT va sport boshqaruvi sohasi mutaxassisi kasb mahoratining biz ishlab chiqqan konseptual modelda malaka oshirish kurslari tinglovchilari uchun individual – shaxsiy ehtiyojlar, motivatsiyalar va qiziqishlar muhim ahamiyat kasb etgan edi. Tinglovchilarning har biri – shakllanib bo'lgan shaxs bo'lib, ularga ham jismoniy jismoniy antropomorfik, ham ayniqsa psixik tarzdagi individual xususiyatlar xosdir.

O'zining kasbga xos muhim sifatlarini baholashda va mustaqil baholashda individumlar o'rtasida o'xshashlik mavjud bo'lsa ham, bu har bir insonning betakrorligini, noyobligini rad etish uchun asos bula olmaydi. Bunday noyoblik emotsional - hissiyotli sohasi tevarak-atrofga va o'z-o'ziga bo'lgan munosabatda yanada yaqqol namoyon bo'ladi. Boshqaruv sohasi mutaxassisi uchun emotsional-hissiyot tarkibining yorqin ifodalanganligi nafaqat kadrlar bilan emotsional munosabatlarni, belgilab beradi balki hayotiy muhim ehtiyojlar va motivatsiyalarning paydo bo'lishi manbai hisoblanadi. Boshqaruv faoliyati sohasida ehtiyojlar va motivatsiyalar faoliyatda amalga oshirilgan qobiliyatlar natijasi bilan bir qatorda, ko'proq ongli ravishda amalga oshiriladigan boshqaruv harakatlari natijasi hisoblanadi.

3.11- jadval.

Kasbiy bilimdonlikning uyg'unlashgan shakllari va oliy o'quv yurtidan keyingi sharoitlarda ularning dinamikasi (96 nafar respondentlarning anketa so'rovi ma'lumotlari).

t/r	Kasbiy bilimdonlikning har xil turlarining uyg'unlashgan shakllari	Saylanma hajmi (umumiy respondentlar soniga nisbatan % da	
		Dastlabki ma'lumotlar	Tajriba yakunidagi ma'lumotlar
1	Kasbiy faoliyatning hamma bo'limlaridagi yuksak kasbiy bilimdonlik	8	12
2	Individual bilimdonlik past bo'lganda yuksak kasbiy bilimdonlik	21	36
3	Ijtimoiy faollik past bo'lganda yuksak kasbiy bilimdonlik	33	26
4	Shaxsiy individual bilimdonlik past bo'lganda yuksak ijtimoiy bilimdonlik	25	23
5	Hamma faoliyat sohalarida kasbiy faoliyatning past darajasi	13	3

Boshqaruv vazifalarining o'ziga xosligini tushunish shuni anglatadiki, boshqaruv sohasi mutaxassisining kasbiy faoliyati- bu shaxsiy ehtiyojlar va manfaatlarni amalga oshirishdan ko'ra ko'proq refleksiyaning maqsadga buysundirilganligi hamda okilonaligidir, unda shaxsiy manfaatlar va ijtimoiy muhim ehtiyojlari kadrlarning (boshqaruv ob'ektlarining) manfaatlari qo'shilib ketadi. Boshqacha aytganda, boshqaruv faoliyatidagi motivatsiyalar nafaqat ichki ehtiyojlardan, balki boshqaruv qarorlarining (individual shaxsiy tushunchasida) maqsadga muvofiqligidan hosil bo'ladi. Bu shaxsiy ehtiyojlarning boshqaruv ob'ektlari ehtiyojlari bilan moslashtirgan holda ongli, maqsadga yunaltirilgan tarzda amalga oshirilishidir.

Voqelikning emotsional – hissiyotli va intellektual aks etishi qo'shilishida insonning ma'naviyati yuzaga keladi (faoliyatning ma'naviy sohasi). Boshqaruv sohasi professional uchun ma'naviyatning ichki shart-sharoitlari bu etakchi bo'lishi, buyruqli qarorlarni qabul qilish va vakolatga ega bo'lish ehtiyojidir. Tashqi shart-sharoitlar - bu ijtimoiy muhitda

kadrlar orasida o'zining o'rnini topishga bo'lgan motivlarni amalga oshirishga qaratilgan ongli intilishdir. Yuksak g'oyalarga ergashish, ularga ishonish, o'zi uchun muhim qadriyatlarni egallash va o'z hayot faoliyati davomida ularga amal qilish ma'naviyatning umumiy o'lchovi hisoblanadi.

Ma'naviyat – har bir insonning mutlaqo individual boyligidir. Boshqaruv sohasida ma'naviy xislatlar insoniy (gumanistik) qarorlarning qabul qilinishi va bajarilishiga yordam beradi. Biroq aqida qabul qilingan hollarda (masalan, yovuzlikka qarshilik qilmaslik) boshqaruv mutaxassisi o'zidagi kelishtirib bulmaydigan sifatlarni kelishtirishga majbur bo'ladi. Bunga nisbatan muqobil yo'l kasbni o'zgartirish hisoblanadi.

Shaxsiy motivatsiyalar va manfaatlar, yuksak o'qituvchilik salohiyati va ish yuzasidan muloqotning aksariyat respondentlar tomonidan ajratib ko'rsatilishi bejiz emas. Darhaqiqat, kasbiy faoliyatga bo'lgan ehtiyojlar va motivatsiyalar qiziqishlarining barqarorligi hamda kasb mahoratining o'sishiga bo'lgan erkin intilishni belgilab beradi. Bu ehtiyojlar ikkilamchi ehtiyojlar qatoriga kiradi, ya'ni hayotiy zarur (birlamchi) ehtiyojlar hisoblanadi. Lekin kasb mahorati ushida bu faoliyatga undovchi eng muhim rag'batdir. Muvaffaqiyatga, etakchilik qilishga, boshqarish vakolatlariga bo'lgan intilish kabi ehtiyojlar kasbiy faoliyat uchun yuksak ma'naviy ehtiyojlarga aylanadi.

Albatta, kishilarda muvaffaqiyatga yoki boshqaruvga bo'lgan ehtiyojning ifodalanganligi har xil bo'ladi. Lekin usha holda ham, agar boshqaruvga yoki muvaffaqiyatga intilish boshqa hamma ehtiyojlardan yuqori bo'lsa, u har doim ham amalga oshmasligi mumkin (etarli bo'lmagan malaka, chidab bo'lmaydigan fe'l-atvor, ijtimoiy omillar).

A.K.Holl va G.Lindsney e'tirof etishlaricha, ma'naviy ehtiyojlarni qondirish bilan bog'liq bo'lgan yuksak ehtiyojlar hayotda birlamchi, vitil qobiliyatlar qondirib borilgan sari uyg'onib boradi. "Qachonki eng kuchli va ustuvor ehtiyojlar qondirilsa, ulardan past pag'onada turgan ehtiyojlar yuzaga keladi va qondirilishni talab qiladi. Bu ehtiyojlar ham qondirilgan paytda, inson xulqini belgilab beruvchi omillar zinapoyasining keyingi pog'onasiga o'tish sodir bo'ladi". Biroq birlamchi va ikkilamchi ehtiyojlarni amalga oshirish foydasiga shaxsiy tanlovni ham e'tiborga olish kerak bo'ladi. Va bunda, P.Simonov fikricha, inson uchun tabiiy bo'lgan qo'rquv va burchni his qilish: ehtiyojni qondirish paytida mumkin bo'lgan to'siqlardan qo'rqish va engib o'tish imkoniyatidan foydalana olinmaganlik uchun uyalish o'rtasidagi qarama-qarshilik hal qiluvchi ahamiyatga ega bo'ladi.

Ehtiyojlar ierarxiyasi harakatchan bo‘ladi va bu harakatchanlik inson tabiatining murakkabligi natijasidir. Albatta, inson tabiatdan uni ongli Inson qiladigan umumiylik (ong bor), lekin aniq ravshanki, inson tabiatining ko‘pligi-uning asosiy xususiyatidir. Bizning ehtiyojlarimiz va maqsadlarimiz etarli darajada bu xususiyatni oqlaydi, sodir bo‘ladigan hodisalar (inson ularda hayotning mazmunini ko‘radi) nafaqat jamiyatga, davrga, bundan tashqari, individga bog‘liq holda farq qiladi. Ba‘zi insonlar (o‘z rivojlanishida jiddiy orqada qolganlar) tashqi mental vazifalarni amalga oshirish qobiliyatidan deyarli mahrumlar, boshqalar hishayajonlarni boshdan kechirishdan mahrumlar, uchinchilari esa ham unga, ham bunga qodirdirlar.

Individual qobiliyatlardan qat‘iy nazar, rivojlangan jamiyatda iqtisodiy qoloq jamiyatga karaganda fiziologik ehtiyojlar kam ahamiyatga ega. Shunday xulosa qilish mumkinki, yuqori darajadagi ehtiyojlar past darajadagiga qaraganda, eng yaxshi motivatsiyalovchi omil bo‘lib xizmat qilishi mumkin. Bu imkoniyatlarning amalga oshirilishi birinchi galda insonlar o‘rtasidagi optimal muloqot sharoitlari bilan ta‘minlanadi. Bu sharoitlar yuksak ma‘naviy mentalitetni hosil qiladi, insonlarning ijtimoiy faolligini oshiradi. Yuksak ma‘naviy ehtiyojlar shaxs faolligini oshirishning etakchi omiliga aylanadi, lekin bunda individual yutuklar xizmat pog‘onasidagi ko‘tarilish mustaqil takomillashish va ijodiy faollik rag‘batlantirilishi shart bo‘ladi.

Jismoniy tarbiya boshqaruvi mutaxassisining kasbiy faoliyatida yuksak ma‘naviy ehtiyojlar qatorida maksimal muvaffaqiyatlarga intilish o‘rin egallaydi (mumkin bo‘lgan maksimal natijalarga erishish uchun sportchilar tayyorgarligini boshqarish, optimal harajatlar bilan muammolarning hal qilinishiga olib keluvchi boshqaruv harakatlarini qabul qilish). Kasbiy faoliyatga bo‘lgan ehtiyoj va qiziqishlarni oshiruvchi boshqa omillar qatorida ko‘p hollarda quyidagilar ajratib ko‘rsatiladi: mehnat uchun haqqoniy mukofat, streslarsiz ishlash, ijodiy kasbiy vazifalarning amalga oshirilishida qatnashishi.

Jismoniy tarbiya va sport sohasidagi mutaxassislarning kurslar hamda kurslardan keyingi tayyorgarligi davrida kasb mahoratining rivojlanishini belgilab beruvchi eng muhim shart-sharoitlar bo‘lib o‘z o‘rnini topishga bo‘lgan ehtiyojlar va motivatsiyalar, ijodiy qobiliyatlar, xizmat zinapoyasidan muvaffaqiyatli ko‘tarilishni (boshqaruv mutaxassislarida) ma‘naviy rag‘batlantirish, amaliyotchi kadrlarni moddiy rag‘batlantirish hisoblanadi. Ta‘lim xududining (bizning tadqiqotlarimizda jismoniy tarbiya sohasidagi ta‘lim xududi) ehtiyojli rag‘batlantiruvchi kordinatasi

o‘zaro aloqador koordinatalari qatorida (me‘yoriy boshqaruv, istiqbolli maqsadli, kommunikativ-axborotli) etakchi o‘rinni egallaydi.

Ish yuzasidan bo‘ladigan muloqot sohasidagi o‘qituvchilik salohiyati va kommunikativ qobiliyatlar kasbiy muhim sifatlar qatorida etakchi o‘rinlardan birini egallaydi. Jismoniy tarbiya boshqaruvi sohasidagi mutaxassisning kasbiy faoliyatida pedagogik va ish yuzasidan bo‘ladigan muloqot mazmunining o‘zi bir qator hollarda boshqaruv harakatlarida muvaffaqiyatga erishish uchun hal qiluvchi ahamiyatga ega.

Bu ichki ehtiyojlar qanday qilib faqat ishga doir, o‘zaro maqbul usuldagi muloqot bilan chiqisha oladi? Kommunikativ jarayonning murakkabligi ham aynan shunda. Ijtimoiy birlikka erishish suhbatdoshlardan har birining individualligini hamda shaxsiy manfaatlarini saqlagan holda o‘tishi kerak.

Insonga va oliy hayvonlarga xos muloqot bo‘lgan umumiy biologik ehtiyojlar aqlga ega insonda batamom yangi mazmun kasb etadi. Ijtimoiy darajada muloqot mazmunli va usullarida xech qanday o‘xshashlik to‘g‘risida gap bo‘lishi mumkin emas. Biologik o‘xshashlik fikrklash genezisida namoyon bo‘ladi: ham insonda, ham hayvonlarda muloqot qilish va fikrlashga bo‘lgan xatti-harakat reaksiyalari-genatipning avj olish natijasidir. Lekin gendan o‘tish muloqotning keyingi, ijtimoiylashgan rivojlanishini istisno qiladi, agarda u avlodlar o‘rtasidagi yagona aloqa turi bo‘lsa. Hayvonlarda biz aynan shunday yagona (genetik) shaklni ko‘ramiz. Muloqotning ijtimoiylashgan shakllari faqat aqlli insonda ikkinchi tabiatga aylanadi. Undan tashqari, biologik tabiat bilish chegaralarini cheksiz kengaytirib borishga bo‘lgan telbalarcha qobiliyatga nisbatan ikkilamchi bo‘lishi mumkin. Bilish asosiy ish, butun hayot maqsadiga aylanadi, aksincha, shaxsiy turmush ikkinchi o‘ringa tushirib yuboriladi, faqat vositaga aylanib qoladi, demak, normal munosabatlar to‘laligicha bo‘ziladi. Muloqotning har qanday shakli alohida individuumning boshqa insonlar orkali, suhbatdoshi, sherigi orkali funksiyasiga aylanadi. O‘ziga o‘xshash insonlardan iborat jamiyatdan ajralib qolgan inson hayvonot dunyosidagi muloqotdan deyarli farq qilmaydigan muloqot shakllarida qotib qoladi. Bunday kishilarning muloqot qilish imkoniyatlari keskin chegaralangan, taraqqiy etgan dunyodagi muloqotdan yiroq bo‘ladi.

Ish yuzasidan muloqot qilish bo‘yicha praktikum seminar natijalari uning qarama-qarshilikka bo‘lgan oqimni pasaytirishdagi yuqori samaradorligidan dalolat beradi. Darhaqiqat, ish yuzasidan muloqot qilishda ko‘proq o‘z to‘tgan o‘rnini saqlab qolishga bo‘lgan o‘rinish ijobiy natijaga erishishga xalaqit qiladi. Lekin, umuman olganda, bunday ijobiy

natijaga murosa qilish, sherigiga nisbatan salbiy munosabatlarni yuq qilish yo‘li bilan ham erishish mumkin.

Ish yuzasidan muloqot qilishda foydali natijaga erishish uchun (turli shakldagi hamkorlarni afzal bilish, o‘zaro harakatlar va guruhli harakatlarning maqsadga yo‘naltirilganligi, shaxsiy ambitsiyalarni kamaytirishga bo‘lgan layoqat, ish yuzasidan hamkorlik qilinadigan sheriklarga nisbatan salbiylikdan holi bo‘lish) ta’sir qilish ob’ekti nima xohlayapti, u nimani o‘rganib olishi mumkin, u kasb mahoratining qanday elementlarini ishi yuzasidan bo‘ladigan muloqot jarayonida rivojlantirish kerakligini bilib olish zarur. Jismoniy tarbiya va sport sohasidagi professionalga nutq yordamida samarali muloqot qilish ko‘nikmasi etishmaydi. Bunday muloqot turi kasb mahoratini rivojlantirishning samarali bo‘lishdan tashqari, o‘zini hurmat qilish, o‘ziga ishonch kabi vositalarning imkoniyatlarini o‘z ichiga oladi. Ish yuzasidan bo‘ladigan muloqotni tashkil qilishda, birinchi navbatda, muloqot qilish predmetini izlab topishga intilish lozim. Muloqot qilish predmeti quyidagi talablarga mos keladi:

1. Ish yuzasidan muloqot qilish davomida sheriklar o‘rtasida umumiy qiziqishlari yuzaga kelishi lozim.

2. Bunday umumiylikning yuzaga kelishi o‘zaro ochiq, ya’ni bir sherikning to‘tgan o‘rnini aniqlab olishga muloqot davomida paydo bo‘ladigan hamma yashirin yoki etarlicha aniq ochib berilmagan masalalarni bartaraf etishga yordam beradigan bo‘lishi kerak.

3. Muloqot qilishda sheriklarning o‘zaro aloqalari «ma’nolarning», muzokaralar mazmunining o‘zaro aloqalariga aylanishi kerak. Bunda o‘zaro yoqtirish va yoqtirmaslikni aniqlashtirishga yo‘l quyilmaydi.

Ish yuzasidan bo‘ladigan muloqotda muloqot qilish madaniyati, nutk madaniyati alohida ahamiyat kasb etadi. Shuning uchun ish yuzasidan bo‘ladigan muloqotlarda so‘zni topib gapirish, keskin iboralardan qochish, umuman muomalamadaniyatiga rioya qilish lozim. Mutaxassisning bu boradagi kasb mahorati boshqaruv vazifalarini ado etganda, o‘ziga teng insonlarga etakchilik qilayotganda (o‘zining malakasiga teng kadrlar bilan kafedra mudiri sifatida ishlaganda) juda muhim hisoblanadi.

Kasbiy faoliyatda individual shaxsiy sifatlarning ahamiyatiga kaytib, shuni e’tirof etishimiz mumkinki, jismoniy tarbiya va sport sohasidagi mutaxassislarning kasb mahoratini belgilab beruvchi omillarning ikkinchi guruhiga «shaxsiy obro‘-e’tibor» (respondentlarning 49,9%), «jismoniy tarbiya va sport sohasida o‘z o‘rnini topishga bo‘lgan intilish, etakchilik qilish» (48,1%) va «boshqarish vakolatlariga bo‘lgan ehtiyoj» (46,8%)

kirdi. Bu omillar guruhida kasb mahoratining etakchi mezonlari qatorida quyidagilar ajratildi: kasbiy muammolarni hal qilishga bo‘lgan vaziyatli yondashuv (1-o‘rin), kasbiy malakalarni rivojlantirishning shaxsiy yunaltilgan tamoyillarini ishlab chiqish (2-o‘rin) va boshqarish vakolatlariga bo‘lgan e‘tiborni maksimal qondirgan holda kasbiy faoliyat turlarini (jismoniy tarbiya sohasida) tanlash (3-o‘rin).

Kasb mahoratining shaxsiy mezonlari uchinchi guruhga kiritildi: Jismoniy tarbiya va sport sohasida har tomonlama pedagogik tayyorgarlik, aql-zakovat “(38, 2%), muloqotga kirishimlilik (odamshavandalik), talabalar va tinglovchilarga hurmat bilan munosabatda bo‘lish” (34,8%), “yuqori ijodiy faollik, yo‘riqnoma materiallari va me‘yoriy hujjatlarni shaxsan qayta fikrlab ko‘rish” (33,6%).

Shaxsiy mezonlarning to‘rtinchi guruhini emotsionallik, o‘zini to‘ta bilish (29,6%), qo‘llab-quvvatlashga bo‘lgan ehtiyoj (24,2%) havfsizlikka bo‘lgan ehtiyoj (21,3%), konservatizm (18,2%), tashkil qildi. Jismoniy tarbiya va sport sohasida kasbiy faoliyatga bo‘lgan motivatsiyani keltirib chiqaruvchi shaxsiy sifatlar qatorida tabiiy iqtidorni, ijodiy qobiliyatlarni, xabar qabul qilishdagi tezkorlikni ajratib ko‘rsatish zarur. Bu sifatlar orasida ijtimoiy muhitning o‘zgaruvchan sharoitlariga samarali moslashish imkonini beruvchi individual – shaxsiy sifatlarini ajratish mumkin. Sa’y-harakatlar istatgan natijani berishini kutish, Vrum bo‘yicha, kasb faoliyatining tanlangan turiga barqaror motivatsiyalarni shakllantirish uchun boshlang‘ich (dastlabki) shart-sharoit hisoblanadi (118).

Motivatsiya modeli (Vrum bo‘yicha)

Sa’y harakatlar istalayotgan natijani keltirishini kutish	Natijalar kutilgan mukofotni berishini kutish	Muloqotning kutilayotgan qadr-qimmati	Faoliyat motivatsiyasi
---	---	---------------------------------------	------------------------

Mukofot olishning kutilayotgan natijalarining istalayotgan natijalar bilan farq qilishi uning qadr-qimmatini (valentligini) keskin tushirib yuboradi, demak, u yoki bu faoliyatga bo‘lgan qiziqish ham pasayib ketadi.

Kutish nazariyalari psixofiziologik funksiyalarga ega psixoemotsional holatning shiddat bilan ko‘tarilishini keltirib chiqaradi. Fiziologik tajribada shu narsa aniq ko‘rsatilgan ediki, qandaydir harakat natijalarini kutish

(ya'ni ulani bevosita harakatdan o'zoklashtirish) elektro ensefalogramma to'lqinlari amplitudasining keskin oshishi bilan kuzatilgan (kutish to'lqini).

Oddiy turmushda ham mo'jizani yoki qilingan jinoyat uchun jazoni kutish emotsional shiddatiga ko'ra mu'jizaning o'zidan yoki sodir etilgan jinoyatga jazo olishdan ko'ra o'ta ahamiyatli bo'ladi.

Hamfikrlar jamoasidagi shaxsiy obro'-e'tibor va etakchilik qilish shaxsiy sifatlarga asoslangan bo'lishi mumkin (muloqot qilish doirasiga etakchiga yaxshi tanish bo'lgan kam sonli insonlar kiradi). Buning ustiga, bu insonlar etakchining ular oldidagi shubxasiz ustunligini bilishlari hamda tan olishlari lozim. Bunday ustunliklar (afzalliklar) qatoriga teran aql (kuchli intellekt), tashabbuskorlik, o'ziga bo'lgan ishonch, ko'rkam tashqi ko'rinish va boshqa sifatlarni kiritilishi mumkin.

Vaziyatlar nazariyasiga binoan vaziyat etakchini yaratadi, boshqacha aytganda, shaxsiy sifatlarning ma'lum bir variantga mos kelishi (masalan, xatarli ishda qurqmaslik). Rahbarning shaxsiy sifatlari tuzilishi faoliyat xususiyatiga va qo'l ostidagilarning vazifalariga mos bo'lishi lozim.

Xulqiy yondashuvda etakchi rolini ta'riflashda rahbarlik qilish usuli, uslubi e'tiborga olinadi.

Yetakchining shaxsiy sifatlari ushbu holda qo'l ostidagilardan yashirincha qoladi. Yetakchi xulqning uslubi, shakli oldinda turgan ishga yoki ish davomida o'zgarib boradigan vaziyatga moslashtiriladi. Yetakchi qo'l ostidagilarning ishlashni xohlamayotganliklarini, zarur izzat talablikka ega emasliklarini va homiylik qilinishga muhtoj ekanliklarini oldindan bilsa, u avtokratik xulq uslubini tanlaydi. Egiluvchan avtokratik uslub albatta homiylikni va bajaruvchilarni mukofotlashni nazarda tutadi.

Agar bajaruvchilar mas'uliyatni o'z zimmlariga olishga intilsalar o'z mehnatlarini mustaqil baholashga qodir bo'lsalar, muammoni bajonidil ijodiy hal qilishga kirishishga tayyor bo'lsalar, etakchi demokratik xulq uslubini tanlaydi. Yetakchi, ishlash uslubidan qat'iy nazar, o'z sa'y-harakatlarini yoki ishga yoki har bir bajaruvchi shaxsga qaratish mumkin.

Birinchi holda u to'liq ish natijalari bilan hamda ish uchun mukofotlash bilan band bo'ladi.

Ikkinchi holda esa uning diqqat- e'tibori bajaruvchiga qaratiladi: u uning kayfiyati, ehtiyojlari, qiziqishlaridan va ular orkali uning kasbiy faoliyatidan tashvishlanadi.

Tajribaning yakuniy bosqichida kurslar tinglovchilarning anketa so'rovi natijalari shuni ko'rsatdiki, aksariyat hollarda demokratik uslubda boshqarish afzalroq hisoblanadi. Avtoritarizm asta-sekin boshqaruv sohasi xodimining ongidan va amaliy faoliyat uslubidan surib tashlanmoqda.

Konseptual model asosida ishlab chiqilgan va tinglovchilarni kasbiy faoliyatga tayyorlashning amaliyotga joriy etilgan tashkiliy -pedagogik shart-sharoitlari jismoniy tarbiya va sport boshqaruv sohasida kasb mahorati hamda kasbiy bilimdonlik darajasini oshirishga yordam berishi isbotlandi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitlarida boshqaruv mutaxassislarining kasb mahoratini oshirishning tashkiliy shart-sharoitlari qatorida kurs va kursdan keyingi tayyorgarlik sharoitlarida (qo‘shimcha ta’lim tizimi) 73,6%i kasbiy bilimdonlikni (ish malakasini) uzluksiz oshirib borish kerakligi tajribada aniqlandi. Kasb mahoratini oshirishga respondentlarning 57,6%i keskin ehtiyoj sezadilar.

O‘quv jarayoniga «Jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi sohasi mutaxassisining kasbiy tayyogarligi» maxsus kursining joriy qilinishi asosiy kasbiy faoliyat va unga aloqador bo‘lgan sohalarda bilimdonlikni amalga oshirish usullarini erkin tanlashga asoslangan boshqaruvning murakkab muammolarini hal etishda kasbiy bilimdonlik darajasini oshirish zarurligi isbotlandi.

Erkin tanlash sharoitlarida aksariyat tinglovchilar kasbiy bilimdonlikni kurs tayyogarligi va mustaqil ishlash jarayonida tajribali mutaxassislar tomonidan maslahatli yordam olgan holda oshirishni afzal ko‘radilar.

Tadqiqotlarning ko‘rsatishicha o‘quv jarayonida tashkiliy shakldagi mashg‘ulotlar afzal ko‘riladi. Bunday mashg‘ulotlarda individual shaxsiy sifatlar va bozor kon’yunkturasi sharoitlarida jismoniy tarbiya va sport boshqaruvining murakkab muammolarini birgalikda hal etish lozim ekani kuzatildi. Jiddiy o‘zgarishlar aniq faoliyatli tarkibda amalga oshirildi (4,8 ball dan 7,4 ballga oshdi).

Tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, o‘z tashabbuslariga ko‘ra malaka oshirish kurslarida ta’lim olgan jismoniy tarbiya va sport mutaxassislari ko‘prok kasbiy faoliyatda o‘z imkoniyatlarini aniqlaydilar, ular o‘z kasblarida muntazam o‘zgarib borishga tayyorligi aniqlandi.

XOTIMA.

Muammoning nazariy tahlili va tajriba-tadqiqot ishidan olingan natijalar quyidagi **xulosalar** va amaliy tavsiyalar shakllanishiga imkon berdi.

1. Boshqaruv sohasida kasbiy bilimdonlikni oshirishning tashkiliy pedagogik shart-sharoitlari va ularni malaka oshirish kurslarida ta'lim jarayonida amalga oshirish bo'yicha amaliy tavsiyalar, boshqaruv sohasida kasb mahoratini rivojlantirish muammosini hal qilinishiga yordam beradi.

2. Tinglovchilarning aksariyati kasb mahorati darajasini oshirishga kuchli ehtiyoj sezadilar. Masalan, ulardan uchdan bir qismi malaka oshirish foydasiga afzalliklarini tanlash bilan rozi ekanliklarini bildiradilar. Va faqat tinglovchilarning 5,4% (tajriba boshida) o'zlarining kasbiy bilimdonliklaridan qoniqadilar. Tajribaning yakuniy bosqichiga kelib deyarli hamma tinglovchilar o'zlarining kasb mahorati asoslarini oshirish zarur ekanligini tan oldilar.

3. Tor doiradagi kasbga yo'naltirish o'rtasidagi qarama-qarshiliklarni hal etishning asosiy tashkiliy-metodik shart-sharoitlari va asosiy kasbga aloqador bo'lgan sohalarda kasbiy bilimlar doirasini kengaytirish quyidagicha guruhlarga ajratilishi mumkin:

a) uzluksiz, kurs va kurslardan keyingi tayyorgarlik sharoitlarda boshqaruv faoliyati sohasida kasb mahoratini oshirish;

b) jismoniy tarbiya va sportning keng qamrovli ta'lim xududida kasbiy bilimlar hajmini kengaytirish:

v) bozor sharoitlarida kasbiy faoliyatning yangi sharoitlariga moslashishda kasbiy bilimlarni o'zlashtirish hamda amalda qo'llashning individual-shaxsiy xususiyatlariga tayanish.

4. Jismoniy tarbiya va sport mutaxassislari malakasini oshirish kurslarida ta'lim jarayonining tashkil qilinishi hamda mazmuniga taalluqli bo'lgan faoliyatli yondashuvda aniqlashtirilgan tizimli tamoyillar boshqaruv sohasi mutaxassislari tayyorlashning nazariy, metodologik asosi bo'lishi mumkin.

5. Shunday qilib, tadqiqot natijalari shunday xulosa qilishga asos beradiki, oldinga kuyilgan faraz isbotlandi va vazifalar hal etildi. Shu bilan birga, jismoniy tarbiya va sport mutaxassislari kasb mahoratini rivojlantirishning ishlab chikilgan tashkiliy pedagogik shart-sharoitlari faqat bir tomonini, tashkiliy-pedagogik jixatini asoslab beradi. Bu ko'rib

chiqilayotgan muammoli sohada keyinchalik ham tadqiqotlar o'tkazish imkoniyatini ochib beradi.

6. Bunda, bizningcha, quyidagi masalalarga alohida e'tibor qaratish lozim bo'ladi.

a) muntazam o'zgarib turuvchi ijtimoiy–iqtisodiy sharoitlarda jismoniy tarbiya va sport mutaxassislarini attestatsiyalash va o'z-o'zini attestatsiyalash;

b) jismoniy tarbiya va sport mutaxassislarining mustaqil ta'lim olish faoliyatining uzluksiz jarayoniga qo'yiladigan ko'rsatmalarni shakllantirish;

v) mutaxassislar malakasini oshirishni ularning kasbiy bilimdonligini shakllantirishning ilgarilatuvchi omili sifatida qabul qilish.

g) jismoniy tarbiya va sport mutaxassislarining mustaqil ta'lim olish faoliyatidagi qiyinchiliklarni engib o'tish jarayonida o'zini-o'zi baholashning o'zgarishini diagnostiklash metodikasini ishlab chiqish.

d) jismoniy tarbiya va sport mutaxassislarining kasb mahoratini rivojlantirish jarayonini rag'batlantirish usullaridan foydalanish samaradorligi mezonlarini aniqlash.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

I. Normativ-xuquqiy hujjatlar va metodologik ahamiyatga molik nashrlar

1. “Jismoniy tarbiya va sport sohasida davlat boshqaruvi tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida” PF-5368-sonli farmoni. 2018 yil 5 mart. lex.uz.

2. «Jismoniy tarbiya va sport to‘g‘risida» (yangi tahriri) O‘zbekiston Respublikasining Qonuni Toshkent sh., 2015 yil 4 sentyabr, O‘RQ-394-son. O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to‘plami, 2015 y., 36-son, 473-modda.

3. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni “O‘zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo‘yicha Harakatlar strategiyasi to‘g‘risida” 2017 yil 7 fevral, PF-4947-son.

4. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining Bolalar sporti ob‘ektlaridan foydalanish samaradorligini oshirish borasidagi qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risidagi qarori. 05.05.2010 y. (№PQ-1332). www.Lex.uz

5. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining Bolalar-o‘smirlar sport maktablari faoliyatini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risidagi qarori. 11.12.2015 y. (№356). www.Lex.uz

6. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining Davlat ta‘lim muassasalari huzurida sport klublarini tashkil etish chora-tadbirlari to‘g‘risidagi qarori. 16.07.2018 y. (№542). www.Lex.uz

7. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining Jismoniy tarbiya va sport sohasida tadbirkorlikni hamda xususiy sektorni yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to‘g‘risidagi qarori. 31.03.2018 (№248). www.Lex.uz

8. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining Nufuzli Xalqaro sport musobaqalarida yuksak natijalarga erishgan O‘zbekiston sportchilari va ularning trenerlarini yanada qo‘llab-quvvatlash chora-tadbirlari to‘g‘risidagi qarori. 30.10.2017 y. (№878). www.Lex.uz

9. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining “Sport maktablari faoliyatini hamda sport maktablari trenerlari va mutaxassislari mehnatini moddiy rag‘batlantirish tizimini yanada takomillashtirish to‘g‘risida” gi qarori. 23.09.2010 y. (№211). www.Lex.uz

10. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining “Sport maktablarini malakali trener kadrlar bilan ta‘minlash chora-tadbirlari to‘g‘risida” gi qarori. 10.10.2014 y. (№284). www.Lex.uz

11. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining Terma jamoalar hamda ularning zaxirasini sport musobaqalariga tayyorlashni, shuningdek ularni moddiy jihatdan qo‘llab-quvvatlash tartibini takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risidagi qarori. 27.04.2011 y. (№121). www.Lex.uz

12. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining O‘zbekiston davlat jismoniy tarbiya va sport universiteti faoliyatini tashkil etish chora-tadbirlari to‘g‘risidagi qarori. 03.05.2018. (№331). www.Lex.uz

13. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining O‘zbekiston Respublikasi Jismoniy tarbiya va sport vazirligi huzurida Jismoniy tarbiya va sport bo‘yicha mutaxassislarni ilmiy-metodik ta‘minlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish markazi faoliyatini yanada takomillashtirish to‘g‘risidagi qarori. 14.08.2018. (№658). www.Lex.uz

14. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining O‘zbekiston Respublikasi Jismoniy tarbiya va sport vazirligi huzuridagi jismoniy tarbiya va sportni rivojlantirish jamg‘armasi faoliyatini tashkil etish to‘g‘risidagi qarori. 05.07.2018. (№507). www.Lex.uz

15. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining O‘zbekiston Respublikasida Trenerlik faoliyatini yanada tartibga solish chora-tadbirlari to‘g‘risidagi qarori. 13.07.2012 y. (№214). www.Lex.uz

16. O‘zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari to‘plami, 2005 y., 37-38-son, 27 modda.

17. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining “Bolalar sportini targ‘ib qilish va bolalar uchun sport tovarlari ishlab chiqarish turlarini kengaytirish bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida” gi qarori 2003 yil 18 iyul.

18. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoevning O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisga Murojaatnomasini keng jamoatchilik o‘rtasida targ‘ib etishga bag‘ishlangan ilmiy-ommabop qo‘llanma.–Toshkent: 2018 y. 101 -102 betlar.

19. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoev 2017 yil 19 sentyabr kuni Birlashgan Millatlar Tashkiloti Bosh Assambleyasining 72-sessiyasidagi nutqi. www.press.uz.

20. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoevning Oliy Majlisga Murojaatnomasi.// “Xalq so‘zi”, 2017 yil 23 dekabr.

21. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “O‘zbekiston Respublikasi Jismoniy tarbiya va sport davlat qo‘mitasi faoliyatini tashkil

etish to'g'risida" Qarori. 2017 yil 15 fevral, PQ-2779-son. (O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2017 y., 8-son, 115-modda).

22. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmoni "Madaniyat va sport sohasida boshqaruv tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida" 2017 yil 15 fevral, PF-4956-son. // "Xalq so'zi", 2017 yil 17 fevral.

23. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmoni "O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha Harakatlar strategiyasi to'g'risida" 2017 yil 7 fevral, PF-4947-son.

24. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmoni. 2017-2021 yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustivor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasi to'g'risida. 2017 yil 7 fevral, PF-4947-son. lex.uz.

25. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Oliy ta'lim tizimini yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida" gi Qarori. 2017 yil 20 aprel, PQ-2909-son.

26. Mirziyoev Sh. "Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak".- T.: "O'zbekiston" nashriyot. 2017 – 45-b.

27. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoev raisligida "Sportni yanada ommalashtirish, mahoratli murabbiy va sportchilarni tayyorlash masalalari" muhokama qilindi. 31.10.2017 y.

28. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoev raisligida "Jismoniy tarbiya va sport sohasida boshqarish tizimini takomillashtirish, ommaviy sportni rivojlantirish, iqtidorli sportchilarni tanlash va tarbiyalash, sohani malakali kadrlar bilan mustahkamlash hamda zamonaviy sport inshootlarini barpo etish" masalalariga bag'ishlangan yig'ilish. 31.10.2017. <http://uza.uz/oz/politics>.

Foydalanilgan boshqa adabiyotlar

1. Achilov A.M., Akramov.J.A. Qishloq joylarida bolalar sportini rivojlantirish tizimini shakllantirish.//Fan sporga.-T., 2007.-№3-b 3-7 bet.

2. Балсевич В.К., Быховская И.М. и др. Методологическая основа современной концепции физического воспитания детей, подростков и юношества На пороге ХХИ века: образование, культура: Материалы междунар. конф. - М.: ГСОЛИФК, 1996. - С .10-14.

3. Балсевич В.К., Лубышева Л.И. Физическая культура: молодежь и современность // Теория и практика физической культуры. - 1995.-№4.- С. 2-7.

4. Батаршев А.В. Психология предпринимательской деятельности: Учеб. пособие для специалистов. - Таллин: Эмоно, 1994. - 104 с.
5. Вудкок М., Френсис Д, Раскрепощенный менеджер / Пер.с англ. - М.: Дело, 1991.-211 с.
6. Губа В. П. Нетрадиционные технологии и условия раскрытия резервных возможностей человека. - Смоленск, 1999.-120 с.
7. Губа В.П. Морфобиомеханические исследования в спорте. - М.: Спор-тАкадемПресс, 2000. - 120 с.
8. Гуселникова Е.В., Каргаполов В.П. Исследование индивидуальной двигательной активности студенток // Проблемы физической культуры, спорта и здоровья на Дальнем Востоке: Сб. науч. тр. — Хабаровск, 2000. - Вып. 2. - С. 27-30.
9. Егоров Д.Е. Технология поэтапного повышения уровня физической подготовленности студенток педагогического профиля: Автореф. дис. .. канд. пед. наук. - Хабаровск, 2000. - 26 с.
10. Кошбахтиев И.А. Научно-педагогические основы совершенствования физического воспитания студентов. Дисс.докт.педнаук. Т., 1993.с.195.
11. Кошбахтиев И.А. Основы “Педагогики здоровья” молодежи. Монография.Т., 1995. с.93.
- 12.Кравченко А.И. Социология физической культуры и спорта: Учебное пособие. - М.: Академия, 2001. - 240 с.
- 13.Kudratov.R.K. Bolalar sport murabbiylari kasb faoliyatiga quyiladigan talablar. Fan sportga. Т.,2004№1 b 7-10.
- 14.Қурбанов Ш.Е., Сейтҳалилов Э.А. Влияние Национальной программы по подготовке кадров на развитие общества и формирование личности. Учебное пособие. Ташкент, 1999, 4,25 п.л.
- 15.Қурбанов Ш.Е., Сейтҳалилов Э.А. Национальная модель и программа по подготовке кадров: достижение и результат независимости Узбекистана. Т.Шарк, 2001, 650 с.
- 16.Козмина В.П., Маскатова Ж.К., Каргин Н.Н. Системные исследования в области физической культуры и спорта: Вопросы организационно-научно-исследовательской работы по физической культуре и спорту. - М.: ГСОЛИФК. -С. 4-11.
- 17.Концепция развития физической культуры//Теор. и практ. физ. култ. -1990.-III.-СЗ-7.
18. Саламов Р. Совершенствование образовательного процесса подготовки бакалавров по направлению «Физическая культура и спорт». Дис. ... докт. пед.наук. Т.: 2003. – 201 с.

19. Salamov R.S., Maxkamdjonov K.M., Mirodilov M.A. O'quv jarayonida studentlar faoliyatini aktivlashtirishda texnik vositalardan foydalanish. Metodik tavsiyanomalar. T., O'zDJTI. 1988. s.40.

20. Salamov R.S., Maxkamdjonov K.M. Spesifika organizatsii i provedeniya pedagogicheskoy praktiki studentov zachnikov UzGIFK. //Materialy nauchno-metodicheskoy konferensii "Sovershenstvovanie uchebnogo protsessa v svete perestroyki raboty vysshey shkolы. T., 1988. s.40-42.

21. Сазонов А.Д., Сахаров В.Ф. Профессиональная ориентатсия учащихся. - М.: Просвещение, 1982. -194 с.

22. Сериков Г.Н. Образование: аспекты системного отражения. - Курган: Заурале, 1997. - 464 с.

23. Сериков Г.Н. Образование, аспекты системного подхода. Челябинск: ЧПИ.-1994.-261с.

24. Симонов В.П. Педагогический менеджмент: Учебное пособие. - М: РАО, 1997.-264 с.

25. Смурыгина Л.В., Тангабоева Ш.А. Оптимизатсия занятий оздоровительной направленности // Болалар ва ўсмирлар спортини ривожлантириш муаммолари. Республика илмий амалий анжумани материаллари. Тошкент., 2003.,61-62б.

26. Скаткин М.Н. Методология и методика педагогических исследований. - М.: Педагогика, 1986. -151 с.

27. Сонкин В.Д., Зайсева В.В., Маслова Г.М. Новый взгляд на старую проблему. Конституция человека и физическое воспитание // Теория и практика физической культуры. - 1995.- №3. - С.54-56.

28. Сонкин В.Д. Конституция человека и адекватност физической нагрузки // Проблемы физического состояния и работоспособности детей и молодежи: Матер.Всерос.науч.-практ.конференции. - М., 1994.С. 73-75.

29. Умаров М.Н. Эксперименталное обоснование эффективных вариантов структуры тренировочных нагрузок в годичном цикле подготовки гимнастов 12-16 лет. Автореф.дис....канд.пед.наук. М., 1986. 18 с.

30. Усмонходжаев Т.С. Основа двигательности школьников Фоменко // Автореф. дисс.докт.пед.наук. Ташкент, 1995.

31. Usmonxodjaev T.S, Raximov M.M. Umumiy o'rta ta'lim maktabi o'qituvchisining jismoniy madaniyatini shakllantirishda yangi texnologiyalar // Bolalar va yoshlar o'rtasida jismoniy tarbiya va sportni rivojlantirishning dolzarb muammolari. Respublika ilmiy amaliy anjumani materiallari.21-23 noyabr.II-k.,Termiz.2003.36-40b.

32. Хонкелдиев Ш.Х., Абдуллаев. А.А. Проблемы построения нормативных основ государственных стандартов по физическому воспитанию // Фан спортга.Т.,2005,№1-с20-23.
33. Шакиржанова К.Т. Двигательная активность и здоровье // Фан спортга.Т.,-2005.№1 с.44-47.
34. Щукина Г.И. Роль деятельности в учебном процессе. - М.: Педагогика, 1986. - 144 с.
35. Щедрина А.Г. Здоровье и массовая физическая культура // Физкультура и спорт.-1989.-№4.-С5-7.
36. Щербаков Н.И. Особенности формирования интересов к занятиям физической культурой у трудящихся некоторых социальнo-демографических групп // Теория и практика физической культуры.-1983.-№3.-С.5-6.
37. Юнусова Ю.М. Организация и проведение деловых игр по предмету “Теория и методика физической культуры”. Методические разработки. Т., УзГИФК. 1991. с.28.
38. Юнусов Т.Т. Направленность и содержание функционального совершенствования при мышечной деятельности стандартного характера в условиях жаркого климата. Автореф.дисс.канд.биол.наук. Т., 1978. с.22.
39. Юнусов Т.Т., Юнусова Ю.М., Юнусов.А.Т. Формирование профессиональной двигательной активности в системе образования // Халқаро илмий-амалий анжуман. Тошкент.-2005-с 195-197.
40. Якубенко Ю.Л. Сочетание учебных и самостоятельных занятий,обеспечивающее должный уровень двигательной активности и физической подготовленности студентов: Автореф.дис.канд.пед. наук. -М, 1990.-18 с.
41. Damiano E. Societo a modi dell' educazione: verso uno teoria della scuola. - Mil.: Vita e pensiero, 1984. - 74 p.
42. Dewey J. My Pedagogic Creed // The sool Journal. - Jan., 1987. - p. 16-18.
43. Education, Recession and the World Village: A comparative polit. economy of education / Ed. a. introd.: F.M.Wht - L.: Falmer, 1986. -198 p.
44. Emerson C. Bakhtin and Vygotsky on internalisation of Language // Qart Neslett. Lab. Cjmpar. Human Cjgnit, 1983. - Vol. 5 - P. 9-13.
45. Kingsbur D. Communication Behavior. - Harvard Univ., 1968. -152 p.
46. Litrell I. Bailey G. Eighct - Steps Model Helps Systematic Curriculum Development // NASSP Bull, -1983. - №46. - P. 3-14.

47. Michaels S. «Sharing Time»: Children's narrative style and differential access to literacy // Language Sol. -1981. - Vol. 10. - №4. -P. 423-442.
48. Oshima M. Presents situations and problems of vocational Guidance in Japan. - Jn: Final Report on the International Conference on Vocational Guidance. -Ashiya, 1979. -P. 113-116.
49. O'Donnell M. S The Educational Thought of the Classical Political Economists. - Lonham: U. P. of Amer., 1985. - P. 41-67.
50. Ripp G. G. Career Guidance in New York State. - Jn: Final Report on the Intrenational Conference On Vocational Guidance. - Ashiya, 1979. - P. 79-82.
51. Scileppi J. A System's View of Education. - N. Y. University Press of America, 1984. -237 p.
52. Stenhouse L. An Introduction to Curriculum Research and Development. -London, 1983.-146p.
53. Stones E. Psychopedagogy. Psychological Theory and the Practice of Teaching. - London, 1979. - 400 p.
54. Theoretical Foundations for Career Delivery Systems / Snipes J., Mc. Daniels C: The Vocational Guidance Quarterly, 1981, - vol. 29, №4, P. 307-314.
55. Tilak J. V. S The Economics of Enequality Education. - N. Delhi: Sage, 1987.-143 p.

TO'XTABOEV NIZOMJON TURSUNALIEVICH

**JISMONIY TARBIYA VA SPORT MUTAXASSISLARINI
KASB MAHORATINI RIVOJLANTIRISH**

Monografiya

Muxarrir: *L. Qo'chqorova*

Texnik muxarrir: *U. Asadov*

Saxifalovchi: *M. Xamitov*

Nashriyot litsenziyasi № 001734, 12.04.2021 y.

Bosishga 10.04.2021 ruxsat etildi.
Bichimi 60x84 ¹/₁₆, «Times New Roman» garniturasida, Ofset qogʻozida
Bosma tabogʻi 6. Adadi 100 nusxa. Buyurtma № 124.
«UMID DESIGN» nashriyoti.
«UMID DESIGN» XK bosmaxonasida chop etildi.
Oʻzbekiston Respublikasi, Toshkent shahri,
Navoiy koʻchasi 22-uy