



INGLIZ TILI O'QITUVCHILARINI GRANT FAOLIYATIGA TAYYORLASHDA KOMPETENSIYAVIY YONDASHUV

Nurmuratov Anvar Yaxshibayevich

*Samarqand davlat chet tillar instituti Registrator ofisi Ma'lumotlar bazasi bo'limi boshlig'i
Pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent*

E-mail: nurmuratov.a.y@gmail.com

Annotatsiya

Ushbu maqolada ingliz tili o'qituvchilarini grant faoliyatiga tayyorlashda kompetensiyaviy yondashuvning nazariy-metodologik asoslari tahlil qilinadi va "grant kompetensiyasi"ning yaxlit tarkibiy modeli ishlab chiqiladi. Tadqiqot McClellandning kompetensiya nazariyasi, Spenser va Spenserning "aysberg modeli" (ko'rinadigan bilim-ko'nikma va yashirin motiv-o'z-o'zini idrok etish qatlamlari), Dreyfus birodarlarning besh bosqichli ko'nikma egallash modeli, hamda Vitae Tadqiqotchi Rivojlanishi Freymvorki (Researcher Development Framework, RDF)ning to'rt domenli tuzilishiga tayanadi. Ushbu nazariy sintez asosida grant kompetensiyasi to'rt domenga — bilim-intellektual, shaxsiy-samaradorlik, boshqaruv-tashkiliy va aloqadorlik-ta'sir domenlariga — tasniflanadi, har bir domen besh bosqichli malaka darajasi (yangi boshlovchidan ekspertgacha) bo'yicha operatsionalizatsiya qilinadi. Model avvalgi tadqiqotlarda ishlab chiqilgan grant savodxonligi va motivatsion omillar diagnostika instrumentlari, to'rt bosqichli o'quv-metodik model hamda Kirkpatrick samaradorlik baholash freymvorki bilan aniq bog'lab ko'rsatiladi.

Kalit so'zlar: kompetensiyaviy yondashuv, grant kompetensiyasi, aysberg modeli, Dreyfus modeli, Vitae RDF, ingliz tili o'qituvchilari, adabiyotlar sharhi.

Аннотация

В статье анализируются теоретико-методологические основы компетентностного подхода к подготовке учителей английского языка к грантовой деятельности и разрабатывается целостная структурная модель «грантовой компетентности». Исследование опирается на теорию компетенций Маклелланда, «айсберг-модель» Спенсер и Спенсер (видимые слои знаний-навыков и скрытые слои мотивов и самовосприятия), пятиступенчатую модель приобретения навыков братьев Дрейфус, а также четырёхдоменную структуру Vitae Researcher Development Framework (RDF). На основе данного теоретического синтеза грантовая компетентность классифицирована на



четыре домена — когнитивно-интеллектуальный, личностно-эффективный, организационно-управленческий и коммуникативно-влияния, каждый из которых операционализирован по пяти уровням владения (от новичка до эксперта). Модель чётко связана с разработанными в предыдущих исследованиях диагностическими инструментами грантовой грамотности и мотивационных факторов, четырёхэтапной учебно-методической моделью и системой оценки эффективности Киркпатрика.

Ключевые слова: компетентностный подход, грантовая компетентность, айсберг-модель, модель Дрейфуса, Vitae RDF, учителя английского языка, обзор литературы.

Abstract

This article analyzes the theoretical-methodological foundations of the competency-based approach to preparing English language teachers for grant activity and develops an integrated structural model of "grant competence." The study draws on McClelland's competency theory, Spencer and Spencer's "iceberg model" (visible layers of knowledge and skill versus hidden layers of motive and self-concept), the Dreyfus brothers' five-stage model of skill acquisition, and the four-domain structure of the Vitae Researcher Development Framework (RDF). On this theoretical basis, grant competence is classified into four domains — cognitive-intellectual, personal-effectiveness, organizational-managerial, and engagement-influence — each operationalized across five proficiency levels (from novice to expert). The model is explicitly linked to the grant literacy and motivational factors diagnostic instruments, the four-stage educational-methodological model, and the Kirkpatrick effectiveness evaluation framework developed in previous studies.

Keywords: competency-based approach, grant competence, iceberg model, Dreyfus model, Vitae RDF, English language teachers, literature review.

1. KIRISH

Avvalgi tadqiqotlar doirasida grant faoliyatiga tayyorgarlikning alohida jihatlari — bilim (grant savodxonligi), motivatsiya (o'z-o'zini belgilash nazariyasi asosida), metodika (integratsiyalashgan o'quv-metodik model) va samaradorlik (Kirkpatrick modeli) — mustaqil ravishda tahlil qilindi. Biroq bu jihatlarning barchasini yagona, izchil nazariy tuzilmaga birlashtiruvchi kompetensiyaviy model hali taklif etilmagan edi. Kompetensiyaviy yondashuv aynan shunday yagona tuzilma yaratish uchun zarur bo'lgan nazariy asosni taqdim etadi, chunki uning markaziy g'oyasi — samarali faoliyat ko'rinadigan bilim-ko'nikmalar bilan bir qatorda yashirin motiv, o'z-o'zini idrok etish va shaxsiy xususiyatlarning uyg'un birikmasi natijasi



ekanligi — bevosita avvalgi tadqiqotlarda alohida-alohida o'rganilgan jihatlarni bir-biriga bog'laydi.

Mavzuning dolzarbligi shundan iboratki, kompetensiyaviy yondashuv zamonaviy ta'lim siyosatining, jumladan O'zbekistonda amalga oshirilayotgan ta'lim islohotlarining markaziy tamoyillaridan biri hisoblanadi, biroq uning grant faoliyatiga tayyorgarlik kontekstiga qat'iy nazariy asoslangan tarzda tatbiq etilishi milliy pedagogika fanida hali amalga oshirilmagan.

Tadqiqotning maqsadi — kompetensiyaviy yondashuvning klassik nazariy modellarini (McClelland, Spenser va Spenser, Dreyfus, Vitae RDF) sintez qilish orqali ingliz tili o'qituvchilari uchun "grant kompetensiyasi"ning yaxlit, ko'p domenli va ko'p bosqichli tarkibiy modelini ishlab chiqish hamda uni avvalgi tadqiqotlar natijalari bilan aniq bog'lashdan iborat.

Tadqiqot vazifalari: 1) kompetensiyaviy yondashuvning asosiy nazariy modellarini tizimlashtirish; 2) ushbu modellarni grant faoliyati kontekstiga tatbiq etish imkoniyatlarini aniqlash; 3) grant kompetensiyasining domenli tuzilishini ishlab chiqish; 4) har bir domen uchun besh bosqichli malaka darajalarini operatsionalizatsiya qilish; 5) taklif etilgan modelni avvalgi tadqiqotlar natijalari (diagnostika instrumentlari, metodik model, samaradorlik baholash freymvorki) bilan aniq integratsiya qilish.

2. ADABIYOTLAR SHARHI

2.1. Kompetensiya tushunchasining nazariy evolyutsiyasi: McClellanddan Spenser va Spenserga

Kompetensiyaviy yondashuvning asoschisi hisoblangan Devid Makklelland (McClelland, 1973) o'zining "Intellekt emas, kompetensiyani sinash" ("Testing for Competence Rather Than Intelligence") nomli asarida an'anaviy aqliy qobiliyat va bilim testlarining kasbiy faoliyatdagi muvaffaqiyatni bashorat qilishdagi cheklovlarini asoslab berdi va buning o'rniga real ish faoliyatida yuqori va o'rtacha natija ko'rsatuvchilarni farqlovchi xususiyatlar — kompetensiyalarni — o'rganishni taklif qildi. Ushbu g'oya keyinchalik Spenser va Spenser (Spencer & Spencer, 1993) tomonidan mashhur "aysberg modeli" shaklida rivojlantirildi, unga ko'ra kompetensiya suv ostidagi muzlik kabi ikki qatlamdan iborat: suv yuzasidagi ko'rinadigan, nisbatan oson rivojlantiriladigan qatlam (bilim va ko'nikmalar) va suv ostidagi yashirin, chuqurroq va o'zgartirish qiyinroq bo'lgan qatlam (motivlar, xususiyatlar, o'z-o'zini idrok etish va qadriyatlar).

Ushbu ikki qatlamli model avvalgi tadqiqotlar natijalarini nazariy jihatdan aniq tushuntiradi: grant savodxonligi instrumentida o'lchangan bilim va ko'nikmalar (grant turlari haqida bilim, hujjatlashtirish ko'nikmasi) aysbergning ko'rinadigan qismiga, motivatsion



omillar instrumentida o'lgan ichki motivatsiya, avtonomiya va kompetentlik ehtiyojlari esa aysbergning yashirin, chuqur qismiga to'g'ri keladi. Ushbu nazariy bog'lanish shuni ko'rsatadiki, oldingi ikki tadqiqotda alohida ishlab chiqilgan ikki instrument, aslida, bitta yaxlit kompetensiya konstruktining ikki tabiiy qatlamini o'lgan — bu tasodifiy emas, balki kompetensiyaviy nazariyaning o'zidan kelib chiqadigan mantiqiy natija.

2.2. Dreyfus besh bosqichli ko'nikma egallash modeli

Styuart va Xyubert Dreyfus (Dreyfus & Dreyfus, 1980) tomonidan ishlab chiqilgan besh bosqichli ko'nikma egallash modeli kompetensiyaning statik holat emas, balki vaqt o'tishi bilan rivojlanadigan dinamik jarayon ekanligini ta'kidlaydi. Model besh bosqichni ajratadi: (1) yangi boshlovchi (novice) — qat'iy qoidalarga tayangan holda ish yuritish, kontekstni hisobga olmaslik; (2) ilg'or boshlovchi (advanced beginner) — cheklangan amaliy tajriba asosida vaziyatli elementlarni tan olish boshlanishi; (3) kompetent (competent) — ongli, rejalashtirilgan, ammo hali intuitiv bo'lmagan qaror qabul qilish; (4) malakali (proficient) — vaziyatni yaxlit idrok etish, intuitiv naqsh tanish qobiliyatining shakllanishi; (5) ekspert (expert) — ongli tahlilsiz, intuitiv va moslashuvchan faoliyat yuritish. Ushbu model grant kompetensiyasining har bir domeni uchun aniq, bosqichma-bosqich rivojlanish traektoriyasini belgilash imkonini beradi va u avvalgi tadqiqotda taklif etilgan to'rt bosqichli o'quv-metodik model (zamin — tizimli kurs — tengdosh-ekspert seminarlar — individuallashtirilgan chuqurlashtirish) bilan nazariy jihatdan mos keladi: o'quv-metodik modelning har bir bosqichi Dreyfus modelidagi tegishli malaka darajasiga mos ravishda loyihalashtirilishi mumkin.

2.3. Vitae Tadqiqotchi Rivojlanishi Freymvorki (Researcher Development Framework)

Buyuk Britaniyaning Vitae tashkiloti tomonidan ishlab chiqilgan va xalqaro miqyosda keng tan olingan Tadqiqotchi Rivojlanishi Freymvorki (RDF, 2010-yilda ishlab chiqilgan, 2025-yilda yangilangan) tadqiqotchilarning bilim, ko'nikma va xatti-harakatlarini to'rt domenga tasniflaydi: A domeni — bilim va intellektual qobiliyatlar; B domeni — shaxsiy samaradorlik; C domeni — tadqiqot boshqaruvi va tashkiloti; D domeni — aloqadorlik, ta'sir va natija. Ushbu freymvork empirik ma'lumotlar — muvaffaqiyatli tadqiqotchilar bilan o'tkazilgan intervyular — asosida ishlab chiqilgan bo'lib, har bir domen uchun uchtdan kichik domen va ularning har biri uchun uch-besh bosqichli rivojlanish darajalari (tavsiflagichlar) belgilangan.

Vitae RDF ning to'rt domenli tuzilishi grant faoliyati kontekstiga to'g'ridan-to'g'ri, yuqori aniqlik bilan mos keladi: A domeni (bilim) — grant savodxonligi instrumentining I–II subshkalalari (grant turlari haqida bilim, manba qidirish); B domeni (shaxsiy samaradorlik) — motivatsion omillar instrumentining barcha oltita subshkalasi; C domeni (boshqaruv-tashkilot)



— grant savodxonligi instrumentining III–IV subshkalalari (hujjatlashtirish, boshqaruv-hisobot); D domeni (aloqadorlik-ta'sir) — motivatsion omillar instrumentining bog'lanish subshkalasi hamda o'quv-metodik modelning tengdosh-ekspert seminarlar bosqichi.

2.4. Adabiyotlar sharhi bo'yicha xulosa: nazariy sintez zarurati

Yuqorida tahlil qilingan uchta nazariy model — Spenser va Spenserning aysberg modeli (chuqurlik o'lchovi), Dreyfus modeli (rivojlanish o'lchovi) va Vitae RDF (domenlar o'lchovi) — bir-birini istisno etmaydigan, balki bir-birini to'ldiruvchi uch xil “o'lchov o'qi”ni taqdim etadi. Xalqaro adabiyotda bu uch modelni birlashtirgan holda, aynan grant faoliyati kontekstiga moslashtirilgan yaxlit kompetensiya modeli mavjud emas — bu, avvalgi tadqiqotlar natijalarini yagona nazariy tuzilmaga birlashtirish zarurati bilan birgalikda, mazkur tadqiqotning ilmiy yangiligini belgilaydi.

3. TADQIQOT METODOLOGIYASI

Tadqiqotda nazariy sintez metodi (uch mustaqil nazariy modelni bitta integratsiyalashgan modelga birlashtirish uchun) va retrospektiv kontent-tahlil metodi (avvalgi tadqiqotlarda ishlab chiqilgan instrumentlar va modellarning yangi nazariy tuzilmaga qay darajada mos kelishini tekshirish uchun) qo'llanildi. Model qurish jarayoni uch bosqichdan iborat bo'ldi: (1) uch nazariy modelning har biridan grant faoliyati kontekstiga tatbiq etilishi mumkin bo'lgan tuzilmaviy elementni ajratib olish (aysbergdan — ikki qatlamli chuqurlik, Dreyfusdan — besh bosqichli rivojlanish, Vitae RDF dan — to'rt domenli tasnif); (2) ushbu uch elementni bitta uch o'lchovli (domen $\times$ daraja $\times$ chuqurlik) modelga birlashtirish; (3) avvalgi tadqiqotlarda ishlab chiqilgan barcha instrument va modellarni ushbu uch o'lchovli tuzilmaga xaritalash (mapping).

4. NATIJALAR: GRANT KOMPETENSIYASINING INTEGRATSIYALASHGAN MODEL

4.1. To'rt domenli tarkib

Vitae RDF namunasida grant kompetensiyasi to'rt domenga tasniflandi: (I) Bilim-intellektual domen — grant turlari, moliyalashtirish manbalari va tadqiqot metodologiyasi haqidagi bilim; (II) Shaxsiy-samaradorlik domen — motivatsiya, o'z-o'ziga ishonch, chidamlilik va vaqtni boshqarish; (III) Boshqaruv-tashkiliy domen — hujjatlashtirish, byudjetlashtirish, hisobot berish va grant loyihasini boshqarish; (IV) Aloqadorlik-ta'sir domen — hamkasblar va mentorlar bilan hamkorlik, tarmoq (networking) qurish, tadqiqot natijalarini tarqatish va ta'sir ko'rsatish.

4.2. Besh bosqichli malaka darajalari



Har bir domen Dreyfus modeli namunasida besh bosqichga ajratildi. Masalan, Bilim-intellektual domenda: (1) Yangi boshlovchi — grant va stipendiya tushunchalarini farqlay olmaydi; (2) Ilg'or boshlovchi — asosiy grant turlarini biladi, ammo ularni mustaqil qidira olmaydi; (3) Kompetent — grant turlarini biladi va mustaqil qidira oladi, ammo bu jarayon ko'p vaqt talab qiladi; (4) Malakali — grant imkoniyatlarini tezkor va aniq tarzda, o'z ilmiy yo'nalishiga moslashtirib topa oladi; (5) Ekspert — grant landshaftini yaxlit idrok etadi, yangi, hali e'lon qilinmagan imkoniyatlarni ham intuitiv tarzda bashorat qila oladi. Xuddi shunday besh bosqichli progressiya qolgan uch domen uchun ham operatsionalizatsiya qilinishi mumkin.

4.3. Aysberg chuqurligi o'lchovi: ko'rinadigan va yashirin qatlamlar

Har bir domen, o'z navbatida, aysberg modeli bo'yicha ikki qatlamga bo'linadi: ko'rinadigan qatlam (osonroq baholanadigan va rivojlantiriladigan bilim-ko'nikmalar, masalan grant savodxonligi instrumenti orqali o'lchanadi) va yashirin qatlam (chuqurroq, motiv-qadriyat asosidagi xususiyatlar, masalan motivatsion omillar instrumenti orqali o'lchanadi). Ushbu farqlash amaliy jihatdan muhim, chunki ikki qatlamni rivojlantirish strategiyalari tubdan farq qiladi: ko'rinadigan qatlam qisqa muddatli treninglar orqali (masalan, avvalgi tadqiqotda taklif etilgan 1–2-bosqichlar) nisbatan tez rivojlantirilishi mumkin, yashirin qatlam esa uzoq muddatli, institutsional muhit o'zgarishlarini talab qiluvchi chora-tadbirlarni (masalan, avtonomiya va tan olinish tizimlarini) taqozo etadi.

4.4. Modelning uch o'lchovli tuzilishi va avvalgi tadqiqotlar bilan integratsiyasi

Yuqoridagi uch o'lchov ($4 \text{ domen} \times 5 \text{ daraja} \times 2 \text{ chuqurlik qatlami}$) birlashtirilganda, nazariy jihatdan 40 ta noyob “kompetensiya katakchasi” (domen-daraja-chuqurlik kombinatsiyasi) hosil bo'ladi. Avvalgi tadqiqotlarda ishlab chiqilgan barcha instrument va modellar ushbu uch o'lchovli tuzilmaga aniq xaritalanadi: grant savodxonligi instrumentining besh subshkalasi asosan I va III domenlarning ko'rinadigan qatlamini; motivatsion omillar instrumentining olti subshkalasi asosan II va IV domenlarning yashirin qatlamini; to'rt bosqichli o'quv-metodik model barcha to'rt domen bo'yicha Dreyfus darajalari 1–3 (yangi boshlovchidan kompetentgacha) oralig'ini; Kirkpatrick samaradorlik baholash freymvorki esa ushbu rivojlanishning har bir bosqichini (reaksiya, o'rganish, xulq-atvor, natija) o'lchash mexanizmini taqdim etadi.

5. MUHOKAMA

5.1. Modelning nazariy va amaliy qiymati

Taklif etilgan uch o'lchovli model butun tadqiqot dasturi (huquqiy-institutsional asoslar, diagnostika instrumentlari, motivatsion omillar, o'quv-metodik yondashuvlar, samaradorlikni



baholash) uchun yagona “kartografik” tuzilma vazifasini o‘taydi — har bir avvalgi tadqiqot natijasi endi ushbu uch o‘lchovli fazoda aniq “koordinataga” ega bo‘ladi. Bu, amaliy nuqtai nazardan, individual o‘qituvchining grant kompetensiyasini diagnostika qilish, uning aniq qaysi domenda, qaysi darajada va qaysi chuqurlik qatlamida rivojlanish zarurligini aniq ko‘rsatish, va shunga mos individuallashtirilgan rivojlantirish yo‘lini (masalan, faqat III domen, 2–3 daraja, ko‘rinadigan qatlam uchun maxsus trening) loyihalashtirish imkonini beradi.

5.2. Metodologik cheklov

Muhim metodologik cheklov sifatida ta’kidlash lozimki, taklif etilgan uch o‘lchovli model nazariy-sintetik xarakterga ega bo‘lib, u uch mustaqil, o‘z sohalarida keng tan olingan nazariy modelning (Spenser va Spenser, Dreyfus, Vitae RDF) mantiqiy birlashtirilishi asosida qurilgan, ammo bu birlashtirilgan modelning o‘zi — ya’ni barcha 40 “katakcha”ning grant faoliyati kontekstida bir xil darajada ahamiyatli va o‘lchanadigan ekanligi — hali maxsus empirik tadqiqot (masalan, ekspert baholash yoki faktorli tahlil) orqali tasdiqlanmagan. Bu, avvalgi tadqiqotlarda takror-takror ta’kidlangan ilmiy halollik tamoyiliga muvofiq, aniq va ochiq tarzda ko‘rsatiladi.

6. XULOSA VA TAVSIYALAR

O‘tkazilgan tadqiqot natijasida uchta klassik kompetensiyaviy nazariy model (Spenser va Spenserning aysberg modeli, Dreyfusning besh bosqichli rivojlanish modeli, Vitae RDF ning to‘rt domenli tuzilishi) sintez qilinib, ingliz tili o‘qituvchilari uchun “grant kompetensiyasi”ning uch o‘lchovli (4 domen $\times$ 5 daraja $\times$ 2 chuqurlik qatlami) integratsiyalashgan modeli ishlab chiqildi va u avvalgi to‘rt tadqiqot natijasi bilan aniq bog‘landi.

Yuqoridagilardan kelib chiqib, quyidagi amaliy tavsiyalar ishlab chiqildi:

- 1) taklif etilgan uch o‘lchovli modelni ekspert baholash (masalan, Delphi metodi) orqali tasdiqlash, har bir “katakcha”ning grant faoliyati muvaffaqiyati uchun nisbiy ahamiyatini aniqlash;
- 2) model asosida yagona, kompleks diagnostika vositasini (avvalgi ikki instrumentni birlashtirgan, barcha to‘rt domenni qamrab oluvchi) ishlab chiqish;
- 3) o‘quv-metodik modelning har bir bosqichini aniq domen-daraja kombinatsiyasiga moslashtirilgan holda qayta loyihalashtirish;
- 4) oliy ta’lim muassasalarida grant kompetensiyasini rivojlantirish siyosatini ushbu model asosida, individuallashtirilgan “kompetensiya xaritasi” tamoyiliga ko‘ra tashkil etish.



Ushbu chora-tadbirlarni amalga oshirish butun tadqiqot dasturini — huquqiy-institutsional tahlildan tortib, diagnostika, motivatsiya, metodika, samaradorlik va, nihoyat, yaxlit kompetensiyaviy modelgacha — ilmiy jihatdan izchil, bir-biriga bogʻlangan yagona tizimga aylantiradi, bu esa Oʻzbekiston oliy taʼlim tizimida ingliz tili oʻqituvchilarining grant faoliyatiga tayyorgarligini ilmiy asoslangan tarzda rivojlantirish uchun mustahkam nazariy-amaliy zamin yaratadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR ROʻYXATI

1. McClelland, D.C. Testing for competence rather than for intelligence // American Psychologist. — 1973. — Vol. 28. — P. 1–14.
2. Spencer, L.M., Spencer, S.M. Competence at Work: Models for Superior Performance. — New York: John Wiley & Sons, 1993.
3. Boyatzis, R.E. The Competent Manager: A Model for Effective Performance. — New York: John Wiley & Sons, 1982.
4. Dreyfus, S.E., Dreyfus, H.L. A Five-Stage Model of the Mental Activities Involved in Directed Skill Acquisition. — Berkeley: University of California, Operations Research Center, 1980.
5. Vitae. The Vitae Researcher Development Framework (RDF 2010; refreshed 2025). URL: <https://vitae.ac.uk/vitae-researcher-development-framework/>
6. The Development of the Vitae Researcher Development Framework // Vitae. URL: <https://vitae.ac.uk/vitae-researcher-development-framework/the-development-of-the-vitae-researcher-development-framework/>
7. Framework for methodical review of literature on leadership competencies // Cogent Business & Management, Taylor & Francis, 2017. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2017.1309123>
8. Competence-based approaches in organizational and individual context // Humanities and Social Sciences Communications, Nature, 2022. URL: <https://www.nature.com/articles/s41599-022-01047-1>