

PEDAGOGLAR BILAN ISHLASHNING ZAMONAVIY BOSHQARUV MODELLARI

Zamonaviy ta'lim tizimida pedagoglar bilan ishlashga bo'lgan yondashuv tubdan o'zgarmoqda. An'anaviy boshqaruv modellarida pedagog ko'proq topshiriqlarni bajaruvchi ijrochi sifatida qaralgan bo'lsa, bugungi kunda u ta'lim jarayonining faol subyekti, kasbiy qarorlar qabul qiluvchi mutaxassis, innovatsion tashabbus egasi va hamkor sifatida e'tirof etilmoqda. Shu bois maktab rahbarlari buyruqbozlik, qat'iy nazorat va ma'muriy bosimga asoslangan boshqaruvdan voz kechib, rivojlanishga, qo'llab-quvvatlashga va hamkorlikka asoslangan zamonaviy boshqaruv modellarini joriy etishi zarur. Ushbu modellar pedagoglarning kasbiy salohiyatini ochish, ularni uzluksiz o'rganishga undash va ta'lim sifatini barqaror oshirishga xizmat qiladi.

Zamonaviy boshqaruv modellarining markazida pedagoglarning kasbiy rivojlanishini qo'llab-quvvatlash turadi. Kasbiy rivojlanish endilikda faqat tashqi malaka oshirish kurslari bilan cheklanib qolmaydi. U pedagogning kundalik faoliyati bilan uzviy bog'langan uzluksiz jarayon sifatida qaraladi. Bu jarayon refleksiya, tajriba almashish, amaliy tahlil va o'z-o'zini baholash mexanizmlarini o'z ichiga oladi. Masalan, maktabda "ochiq darslar haftaligi"ni tizimli yo'lga qo'yish orqali o'qituvchilar bir-birining darslarini kuzatib, konstruktiv fikr-mulohazalar almashadi. Rahbar bu jarayonda nazoratchi emas, balki rivojlanish muhitini yaratadigan pedagogik lider sifatida ishtirok etadi.

Pedagoglar bilan ishlashning samarali zamonaviy modellaridan biri — mentorlik modeli hisoblanadi. Mentorlik tajribali pedagog tomonidan yosh yoki kam tajribaga ega o'qituvchiga kasbiy yo'l-yo'riq ko'rsatish, maslahat berish va qo'llab-quvvatlashni nazarda tutadi. Ushbu model pedagogning maktab muhitiga moslashuvini tezlashtiradi, kasbiy ishonchini oshiradi va xatolarning oldini oladi. Masalan, yangi ish boshlagan o'qituvchi darsni rejalashtirish, sinfni boshqarish va baholash masalalarida mentor bilan muntazam maslahatlashib boradi. Rahbar



mentorlik jarayonini rasmiylashtirib, maqsadlar, uchrashuvlar davriyligi va kutilayotgan natijalarni aniq belgilashi mentorlik samaradorligini oshiradi.

Zamonaviy boshqaruvda tobora keng qo'llanilayotgan yana bir yondashuv — kouching modelidir. Kouching pedagogga tayyor yechim berishdan ko'ra, uni savollar orqali mustaqil fikrlashga, muammolarni o'zi tahlil qilishga va yechim topishga undaydi. Masalan, dars samaradorligi past bo'lgan pedagogga aniq ko'rsatma berish o'rniga, "Sizningcha, o'quvchilar faolligini oshirish uchun qaysi metod samaraliroq bo'lishi mumkin?" kabi savollar beriladi. Kouching pedagogda mas'uliyat, ichki motivatsiya va professional o'sishga bo'lgan ehtiyojni kuchaytiradi. Rahbar bu jarayonda murabbiy va fasilitator rolini bajaradi.

Pedagoglar faoliyatini monitoring qilish zamonaviy boshqaruvning ajralmas qismi bo'lib, u nazorat va jazolash vositasi emas, balki rivojlanish manbai sifatida tashkil etilishi lozim. Monitoring manbalariga dars kuzatuvlari, o'quvchilar o'zlashtirishi, pedagogning o'z-o'zini tahlili va ota-onalar fikri kiradi. Muhim jihat shundaki, monitoring natijalari konstruktiv fikr-mulohaza bilan yakunlanishi kerak. Masalan, dars kuzatuvidan so'ng rahbar pedagog bilan individual suhbat o'tkazib, avvalo kuchli jihatlarni, so'ng rivojlantirilishi lozim bo'lgan tomonlarni muhokama qilsa, monitoring pedagogda himoyalanish emas, balki rivojlanish istagini uyg'otadi.

Rivojlantiruvchi baholash modeli pedagoglar bilan ishlashda alohida ahamiyatga ega. Ushbu modelda baholash jarayoni natijaga emas, rivojlanish yo'liga yo'naltiriladi. An'anaviy baholashda xato va kamchiliklar ko'rsatilsa, rivojlantiruvchi baholashda pedagogga qanday yordam berish mumkinligi ustuvor bo'ladi. Masalan, pedagog baholash mezonlarini qo'llashda qiynalayotgan bo'lsa, unga individual metodik maslahat yoki mini-trening tashkil etiladi. Bu yondashuv baholashni stress manbai emas, kasbiy o'sish vositasiga aylantiradi.

Pedagoglarning ehtiyojlari va motivatsiyasini aniqlash zamonaviy boshqaruvning muhim tarkibiy qismidir. Har bir pedagogning kasbiy ehtiyoji





turlicha bo‘lishi mumkin: e’tirof etilish, mustaqillik, rivojlanish imkoniyati yoki qo‘llab-quvvatlash. Rahbar pedagoglar bilan muntazam muloqot orqali ushbu ehtiyojlarni aniqlab, individual yondashuvni yo‘lga qo‘ysa, boshqaruv samaradorligi sezilarli darajada oshadi. Masalan, ijodkor pedagogga innovatsion loyiha olib borish imkoniyati berilishi uning motivatsiyasini kuchaytiradi va jamoa uchun qo‘shimcha qiymat yaratadi.

Pedagoglar bilan ishlashda professional hamjamiyatlar muhim boshqaruv mexanizmi hisoblanadi. Metodik birlashmalar, fan jamoalari va loyiha guruhlari pedagoglarning birgalikda o‘rganishi va tajriba almashishini ta’minlaydi. Masalan, “keys-tahlil klubi” shaklida tashkil etilgan metodik uchrashuvlarda pedagoglar real dars vaziyatlarini muhokama qilib, birgalikda yechim ishlab chiqadi. Rahbar bu jarayonda muvofiqlashtiruvchi va qo‘llab-quvvatlovchi rolni bajaradi.

Innovatsion va raqamli texnologiyalar joriy etilayotgan sharoitda rahbarning murabbiylik va qo‘llab-quvvatlash roli yanada kuchayadi. Raqamli platformalar va yangi texnologiyalar pedagoglar uchun imkoniyat bilan birga psixologik qarshiliklarni ham keltirib chiqarishi mumkin. Rahbar amaliy treninglar, tajriba almashish va konsultatsiyalar orqali pedagoglarning texnologiyaga moslashuvini ta’minlasa, innovatsiyalar samarali joriy etiladi.

Xulosa qilib aytganda, pedagoglar bilan ishlashning zamonaviy boshqaruv modellari maktab rahbaridan murabbiylik, yetakchilik va insonparvarlik kompetensiyalarini talab etadi. Mentorlik, kouching, rivojlantiruvchi baholash, professional hamjamiyatlar va innovatsion texnologiyalar bilan ishlash pedagoglarning kasbiy salohiyatini to‘liq ochishga xizmat qiladi. Ushbu yondashuvlarni tizimli qo‘llagan rahbar kuchli, motivatsiyalangan va doimiy rivojlanishga intiluvchi pedagogik jamoani shakllantira oladi. Bu esa ta’lim sifati va maktabning barqaror rivojlanishining asosiy kafolatidir.

Nazorat savollari

1. Pedagoglar bilan ishlashda zamonaviy boshqaruv modellarining an’anaviy boshqaruvdan asosiy farqlari nimada?





2. Mentorlik va kouching modellarining o'xshash va farqli jihatlarini tahlil qiling.

3. Rivojlantiruvchi baholash pedagog motivatsiyasiga qanday ta'sir ko'rsatadi?

4. Professional hamjamiyatlar pedagoglarning kasbiy rivojlanishida qanday rol o'ynaydi?

5. Rahbarning murabbiylik roli raqamli transformatsiya sharoitida nega muhim?

