



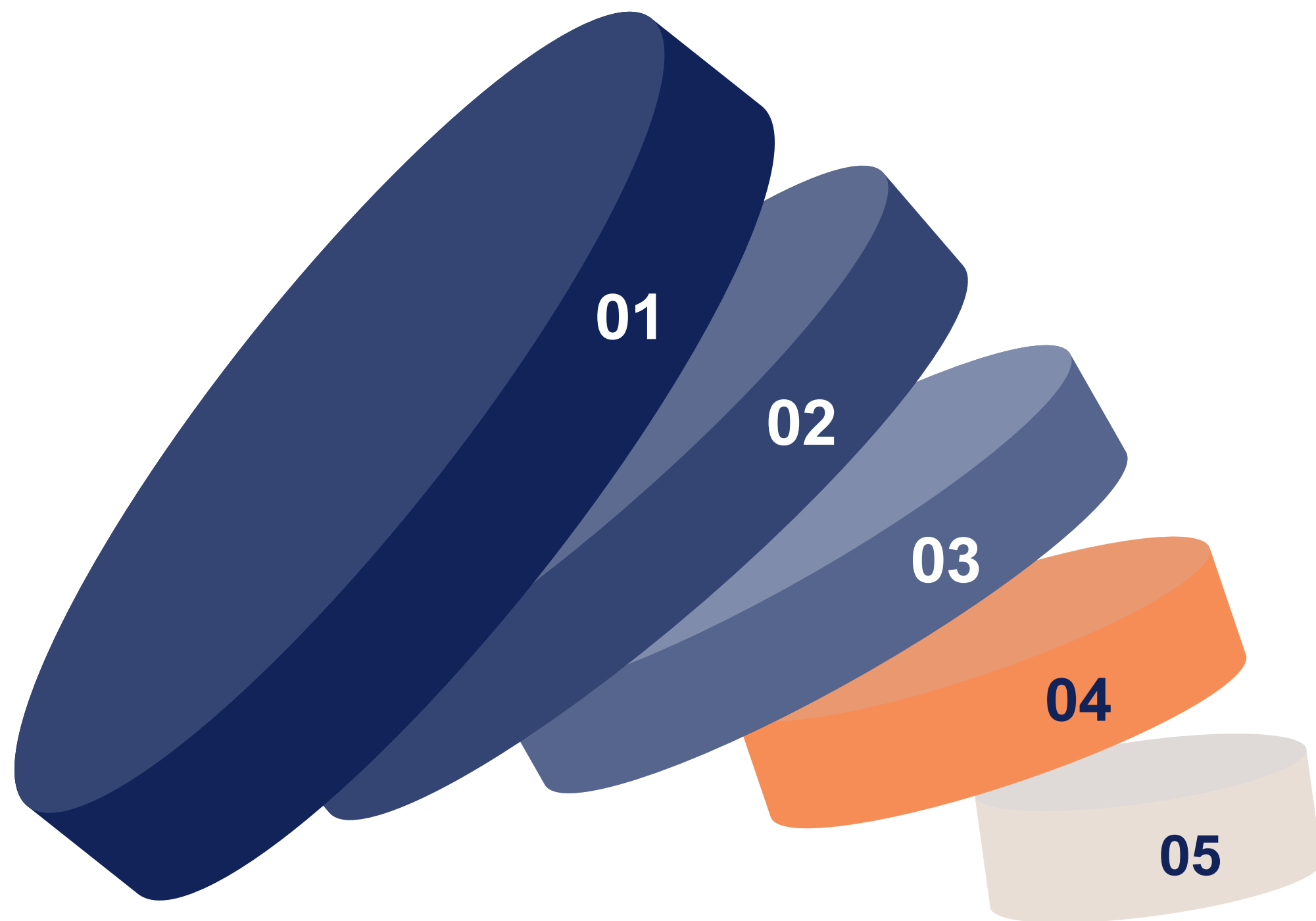
**Ta'limni rivojlantirish
respublika ilmiy-metodik
markazi**

PEDAGOGLAR BILAN ISHLASHNING ZAMONAVIY BOSHQARUV MODELLARI

Toshkent-2026

Pedagoglar bilan ishlashda boshqaruv yondashuvlarining evolyutsiyasi

An'anaviy va zamonaviy boshqaruv modellari farqi



An'anaviy boshqaruv modeli

Pedagog topshiriq ijrochisi sifatida qaraladi, asosiy e'tibor nazorat va intizomga qaratiladi.



Zamonaviy boshqaruv modeli

Pedagog — kasbiy qaror qabul qiluvchi, hamkor va innovatsiya manbai sifatida e'tirof etiladi.



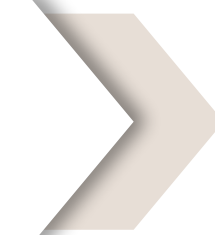
Nazoratdan rivojlanishga o'tish

Boshqaruvning markazida tekshiruv emas, kasbiy o'sish turadi.



Pedagogik erkinlik va mas'uliyat

Erkinlik natija uchun mas'uliyat bilan uyg'unlashadi.



Ta'lim sifatiga ta'siri

Rivojlanishga asoslangan boshqaruv barqaror natija beradi.

Zamonaviy rahbarning pedagoglar bilan ishlashdagi roli





Kasbiy rivojlanishga yo'naltirilgan boshqaruv modellari

Uzluksiz kasbiy rivojlanish modeli

01

Kasbiy rivojlanish tushunchasi

Bir martalik kurs emas, doimiy o'rganish jarayoni.

02

Refleksiya va o'zini tahlil qilish

Pedagog o'z darsini ongli baholaydi.

03

Ochiq darslar va kuzatuvlar

Tajriba almashishning samarali vositasi.

04

Amaliy tahlil (lesson analysis)

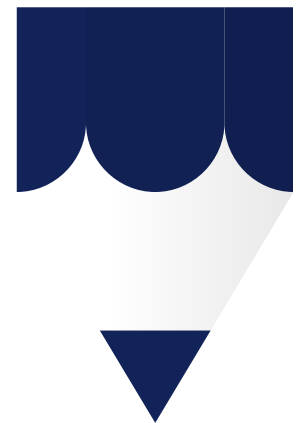
Nazariya emas, real dars asosida rivojlanish.

05

Rahbar roli

Nazoratchi emas, jarayon fasilitatori.

Mentorlik modeli (Mentoring)



Mentorlik mohiyati

Tajribali pedagog tomonidan yosh o'qituvchini qo'llab-quvvatlash.



Moslashuvni tezlashtirish

Yangi pedagog maktab madaniyatiga tez kiradi.



Kasbiy ishonchni oshirish

Xatolar kamayadi, o'ziga ishonch kuchayadi.



Tizimlashtirilgan yondashuv

Maqsadlar, uchrashuvlar va natijalar aniq belgilanadi.



Rahbar vazifasi

Mentorlikni rasmiy va samarali mexanizmga aylantirish.

Kouching va rivojlantiruvchi baholash modellar

Kouching modeli (Coaching)

01

Kouching mohiyati

Tayyor yechim berish emas, savollar orqali fikrlashga undash.

02

Mas'uliyatni pedagogga berish

Qaror muallifi pedagogning o'zi bo'ladi.

03

Ichki motivatsiyani kuchaytirish

O'sish ehtiyoji ichkaridan shakllanadi.

04

Muammoga ongli yondashuv

Pedagog muammoni o'zi tahlil qiladi.

05

Rahbar roli

Murabbiy va fasilitator.

Rivojlantiruvchi baholash modeli

01

Baholashning yangi maqsadi

Jazolash emas, yordam berish.

02

An'anaviy baholashdan farqi

Kamchilik emas, rivojlanish yo'li ko'rsatiladi.

03

Individual yondashuv

Har bir pedagog ehtiyojiga mos yordam.

04

Feedback madaniyati

Kuchli tomon → takomillashtirish
taklifi → kelishuv.

05

Psixologik xavfsizlik

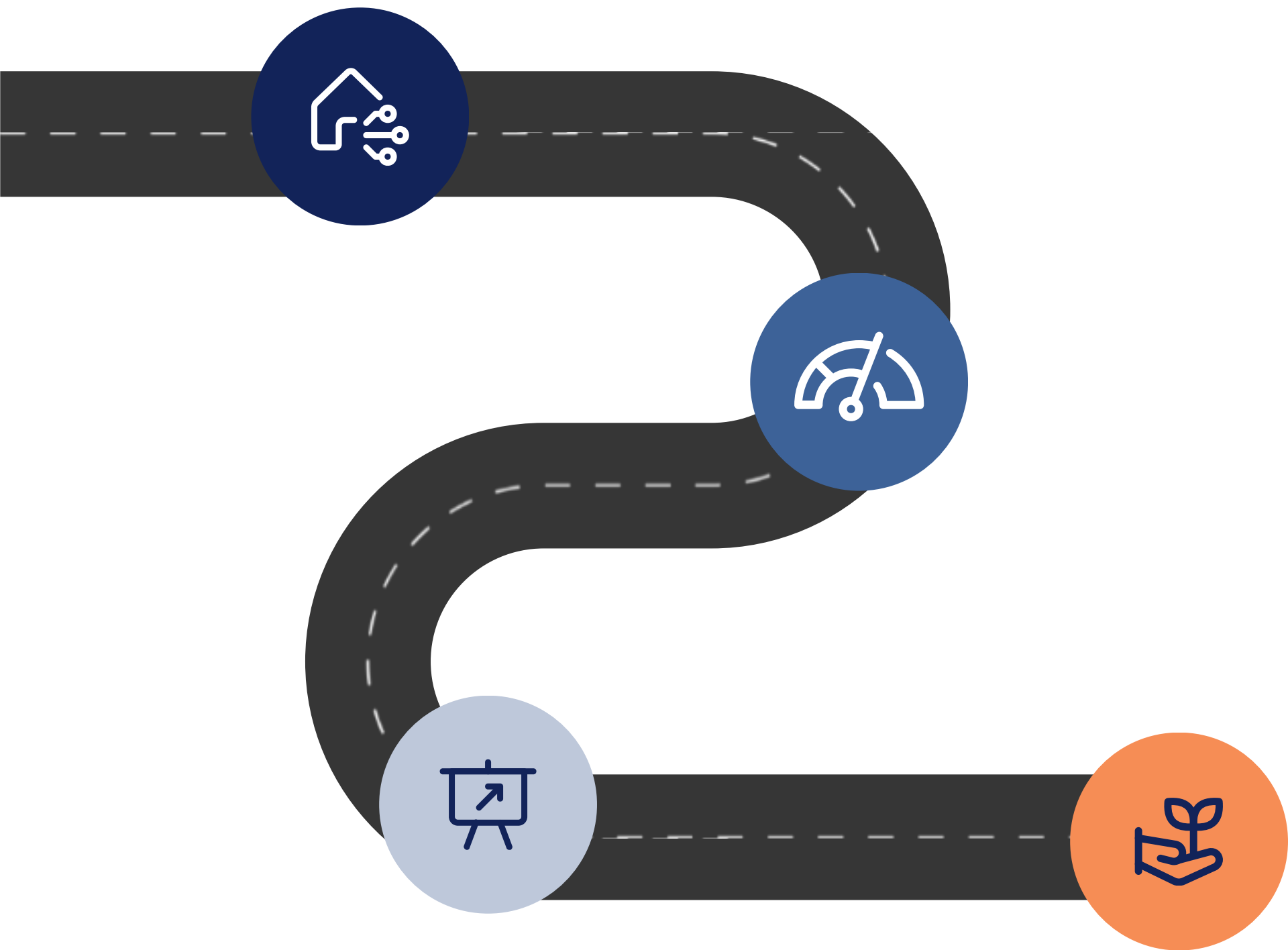
Baholash stress manbai bo'lmaydi.

Motivatsiya va professional hamjamiyatlar

Pedagog motivatsiyasiga yo'naltirilgan boshqaruv



Professional hamjamiyatlar modeli



01



Hamjamiyat mohiyati

Birgalikda o'rganish va rivojlanish maydoni.

02



Metodik birlashmalarni yangicha talqini

Hisobot emas, muammo yechish platformasi.

03



Keys-tahlil va tajriba almashish

Real vaziyatlar asosida o'rganish.

04



Rahbar roli

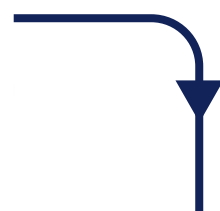
Muvofiqlashtiruvchi va qo'llab-quvvatlovchi.



01

Monitoring maqsadi

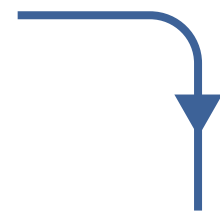
Nazorat emas, rivojlanishni aniqlash.



02

Manbalar xilma-xilligi

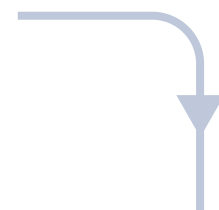
Dars kuzatuv, o'zlashtirish, o'z-o'zini tahlil.



03

Individual suhbatlar

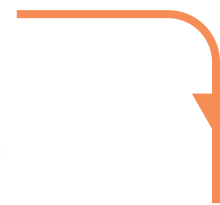
Natijalar xolis va hurmat bilan muhokama qilinadi.



04

Kuchli tomonlardan boshlash

Himoyalani o'rniga ochiqlik paydo bo'ladi.



05

O'sishga yo'naltirish

Har bir monitoring rivojlanish rejasi bilan yakunlanadi.

Innovatsiyalar, monitoring va rahbarning murabbiylik roli

Monitoring va konstruktiv fikr-mulohaza

Xulosa: Zamonaviy pedagogik boshqaruv modeli

Rahbar — murabbiy va lider

Buyruq beruvchi emas, rivojlantiruvchi.

Pedagog — faol subyekt

Qarorlar hamkori va innovatsiya tashabbuskori.

Rivojlanishga asoslangan muhit

Xato — o'sish manbai.

Motivatsiyalangan jamoa

Barqaror va yuqori natijalarga erishadi.

Ta'lim sifati kafolati

Kuchli pedagog — kuchli maktab.





**E'TIBORINGIZ UCHUN
RAHMAT!**