



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

O'ZGARISHLARNI BOSHQARISH VA SAMARALI MUZOKARA OLIB BORISH TEXNOLOGIYALARI

Toshkent-2026

O'zgarishlarni boshqarishning mohiyati va zarurati

Zamonaviy ta'limda o'zgarishlar omillari

■ Ta'lim tizimidagi islohotlar

Ta'lim tizimi doimiy yangilanib bormoqda. Bu rahbardan moslashuvchanlikni talab etadi.

■ Davlat ta'lim standartlari

Yangi standartlar boshqaruvga yangi talablar qo'yadi. Rahbar ularni to'g'ri joriy etishi zarur.

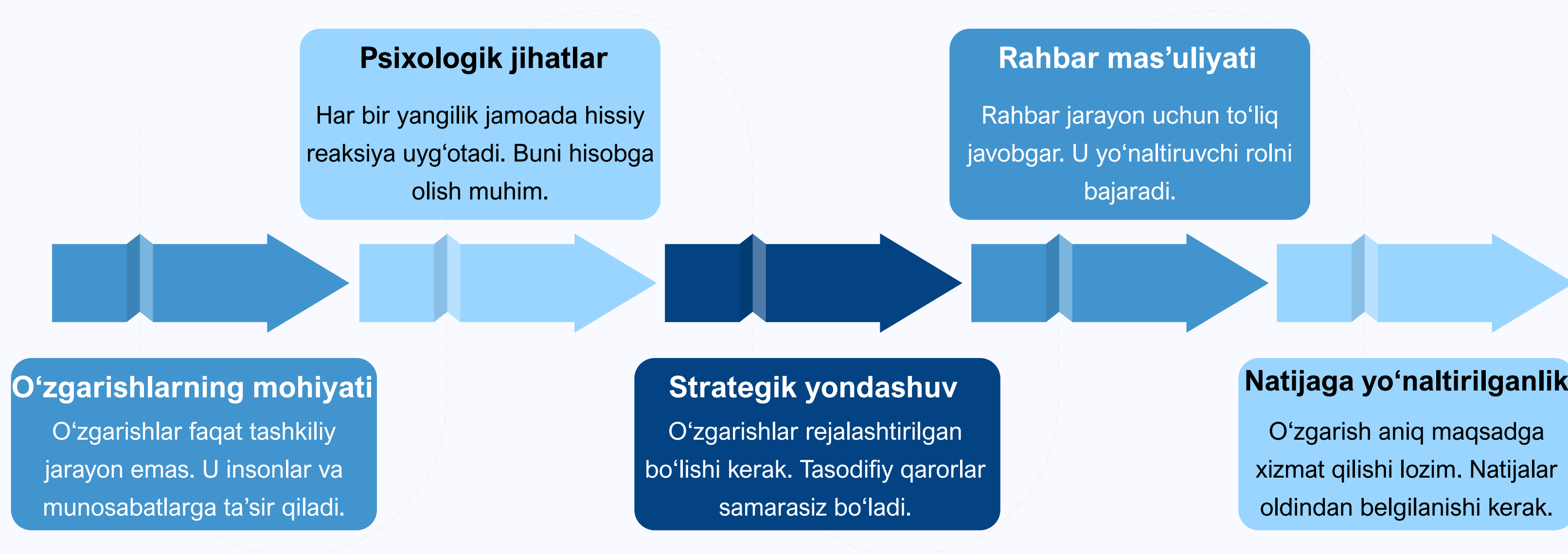
■ Raqamlashtirish jarayonlari

Axborot texnologiyalari ta'lim jarayonini o'zgartirmoqda. Bu tashkiliy ishlarni ham yangilashni talab qiladi.

■ Rahbarning strategik roli

Rahbar o'zgarishlarni oldindan ko'ra olishi kerak. Bu barqaror rivojlanishni ta'minlaydi.

O'zgarishlarni boshqarish tushunchasi



O'zgarishlarni boshqarish modellari va tamoyillari

Kurt Levin modeli



Model mohiyati

Levin modeli uch bosqichdan iborat. U psixologik jarayonlarni hisobga oladi.



“Muzlatish” bosqichi

Mavjud holat tahlil qilinadi. Jamoa o'zgarishga tayyorlanadi.



“O'zgartirish” bosqichi

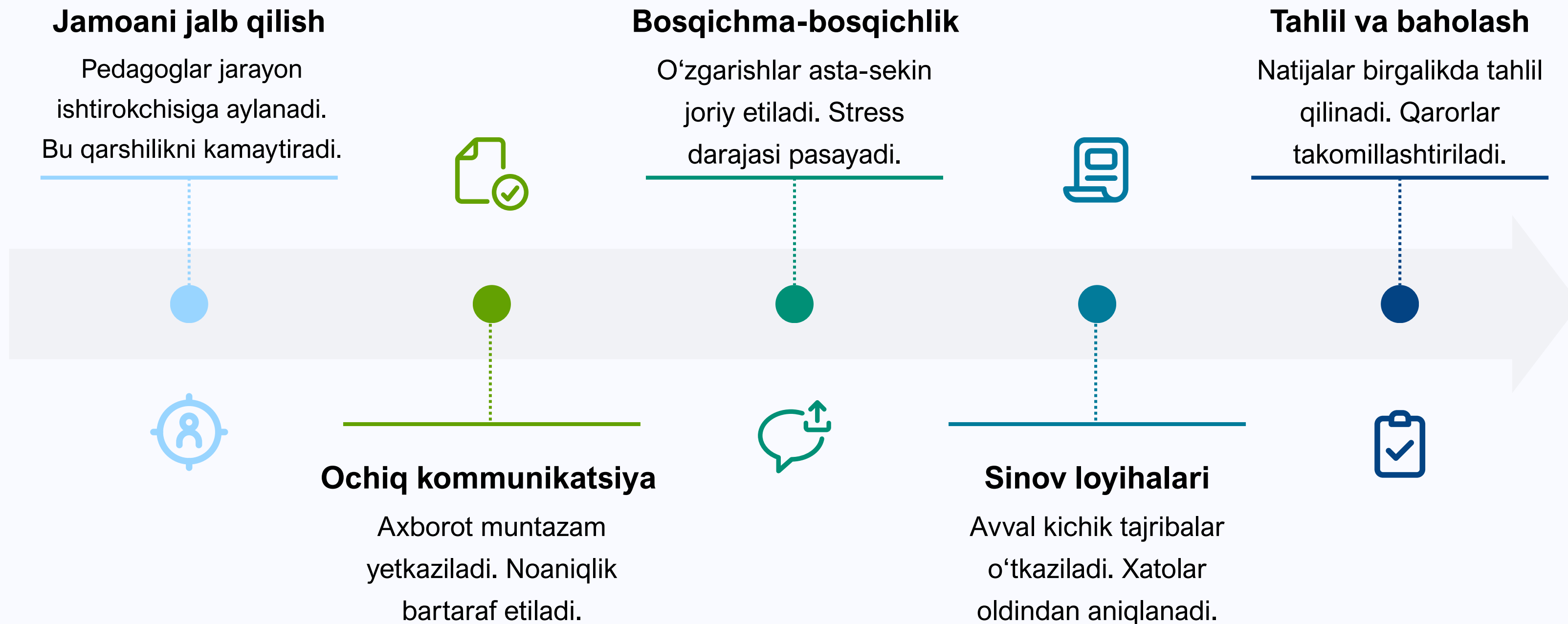
Yangiliklar joriy etiladi. Rahbar faol qo'llab-quvvatlaydi.



“Qayta muzlatish” bosqichi

Yangi tartib mustahkamlanadi. O'zgarish barqaror tus oladi.

O'zgarishlarni boshqarish tamoyillari



O'zgarishlarga qarshilik va uni boshqarish

Qarshilikning asosiy sabablari

Noma'lumlik omili

O'zgarishlar qo'rquv uyg'otadi.
Pedagoglar xavotirga tushadi.



Ish yuklamasi qo'rquvi

Yangi talablar ish hajmini
oshiradi deb o'ylanadi. Bu
norozilikni kuchaytiradi.



Adolatsizlik hissi

Baholashdan qo'rquv paydo
bo'ladi. Ishonch pasayadi.



Axborot yetishmasligi

Tushuntirish bo'lmasa mish-
mishlar tarqaladi. Jamoa
ishonchi susayadi.



Qarshilikni kamaytirish yoʻllari



Samarali muzokara olib borish texnologiyalari

Muzokaraning mohiyati va ahamiyati



Muzokara tushunchasi

Muzokara kelishuvga erishish jarayonidir. U ishonchga asoslanadi.



Ta'limdagi zarurati

Rahbar turli tomonlar bilan muloqot qiladi. Manfaatlar to'qnashadi.



Nizolarni yumshatish

Muzokara keskinlikni kamaytiradi. Muloqot madaniyati shakllanadi.



Hamkorlikni saqlash

To'g'ri muzokara ishonchni mustahkamlaydi. Aloqalar uzilmaydi.

Samarali muzokara tamoyillari

Manfaatlarga asoslangan yondashuv

Pozitsiya emas, manfaat muhim. Umumiy yechim topiladi.



Win-win tamoyili

Har ikki tomon yutadi. Qarama-qarshilik kamayadi.



Empatiya va hurmat

Tinglash muhim hisoblanadi. Hissiy keskinlik pasayadi.



Dalillarga tayanish

Qarorlar me'yoriy asoslanadi. Subyektivlik kamayadi.



Strategik liderlik va yakuniy xulosa

Rahbarning strategik liderlik roli

01

Yo'naltiruvchi yetakchi

Rahbar jamoani birlashtiradi. U umumiy maqsadni belgilaydi.

02

Ishonch muhiti

Ochiqlik jamoani mustahkamlaydi. Hamkorlik rivojlanadi.

03

Nizolarni boshqarish

Qarshiliklar imkoniyatga aylanadi. Takliflar paydo bo'ladi.

04

Barqaror rivojlanish

Strategik lider maktabni oldinga olib chiqadi. Natijalar mustahkamlanadi.



Xulosa va umumiy natijalar





**E'TIBORINGIZ UCHUN
RAHMAT!**