

ШУКУР ПЎЛАТОВ

ТАЪЛИМ МЕНЕЖМЕНТИ, ЁХУД ТАЪЛИМ МУАССАСАСИНИ ИЛМИЙ-МЕТОДИК БОШҚАРИШ СТРАТЕГИЯСИ

ЎҚУВ-МЕТОДИК ҚЎЛЛАНМА

ШУКУР ПЎЛАТОВ

ТАЪЛИМ МЕНЕЖМЕНТИ, ЁХУД ТАЪЛИМ МУАССАСАСИНИ ИЛМИЙ-МЕТОДИК БОШҚАРИШ СТРАТЕГИЯСИ

ЎҚУВ ҚЎЛЛАНМА

“Yosh kuch”
ТОШКЕНТ – 2019

УДК: 37.091:005.94
ББК: 74р
П 99

Пўлатов, Шукур

Таълим менежменти: ёхуд таълим муассасасини илмий-методик бошқариш стратегияси. Ўқув қўлланма. Т.: "Yosh kuch", 2019, 592 бет.

Масъул муҳаррир:
Алишер Юсуфжонович Умаров - Физика-математика фанлари номзоди

Илмий-методик маслаҳатчилар:
Р. Х. Джураев - педагогика фанлари доктори, академик
Ж. Г. Йўлдошев - педагогика фанлари доктори, профессор
Н. Х. Рахмонқулова - педагогика фанлари доктори
Ш. С. Шарипов - педагогика фанлари доктори, профессор.

Тақризчилар:
Р. Г. Иванов - педагогика фанлари номзоди, доцент
И. Ш. Исматов - педагогика фанлари номзоди
Н. К. Ахмедова - педагогика фанлари доктори
Л. Р. Гайнитдинова - катта ўқитувчи

Мазкур қўлланмада умумий ўрта таълим муассасалари фаолиятини илмий-методик асосда бошқаришнинг назарий, амалий ва технологик асослари, бошқаришни такомиллаштириш омиллари, таълим менежменти асослари, таълим муассасаларида методик хизмат кўрсатишни илмий-методик асосда ташкил этиш, дарсларни кузатиш ва таҳлил қилиш, дарс жадвали тузишнинг илмий-методик жиҳатлари, муассасани таълим ва ахборот технологиялари воситасида илмий-методик бошқариш ҳамда муассасада ички назорат ва мониторингни ташкил этиш. Мустақил малака ошириш йўналишлари ва инновацион таълимни ташкил этиш, ўқувчиларни шахс хусусиятларини тест методи орқали ўрганишнинг психологик асослари, Халқаро баҳолаш дастурлари каби мавзулар қамраб олган бўлиб, у таълим бошқаруви идораларида хизмат қилаётган раҳбарлар, назоратчи ва методистлар, халқ таълими ходимларини қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш ҳудудий марказларни ходимлари ҳамда мактаб раҳбарлари, уларнинг ўринбосарлари, ўқитувчилар ҳамда илмий тадқиқот ишлари билан шуғулланувчилар учун мўлжалланган.

А. Авлоний номидаги ХТРХҚТМОИ 2018 йил, 30 октябрдаги 10-сонли илмий кенгаш ҳамда Тошкент шаҳар Халқ таълими ходимларини қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш институти илмий кенгашининг 2018 йил 26 сентябрдаги 5-сонли қарорларига мувофиқ чоп этишга тавсия этилди.

ISBN 978-9943-5473-7-7

© Шукур Пўлатов, 2019 йил.
© "Yosh kuch", 2019 йил.

СЎЗ БОШИ

Таълим ҳар қандай жамиятда ҳам у ёки бу мамлакат ижтимоий-иқтисодий ривожланишининг асосий манбаидир. Чунки жамият равнақи кўп жиҳатдан етишиб келаётган ёш авлоднинг интеллектуал салоҳиятига боғлиқ. Айниқса, мустақил Ўзбекистонда ёшлар таълим-тарбияси, уларнинг илм-ҳунар эгаллашларига бўлган эътибор кучли бўлиб, халқимизнинг буюк тарихий анъаналари ҳам янги шакл ва усуллар воситасида давом эттириб келинмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Фармони билан қабул қилинган "2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси"да ҳамда 2017-2018 йилда қабул қилинган бошқа фармон ва қарорларида ўрта таълим тизимини тубдан ислоҳ қилиш, унинг сифатини ошириш бўйича муҳим вазифалар белгилаб берилган.

Таълим жараён сифатида билимлар, кўникма ва малакаларнинг маълум йиғиндисини, фаолият ва муносабатларнинг тегишли тажрибасини ўзлаштиришга қаратилган махсус ишларнинг ташкил қилинишидир. Ёш авлодга чуқур билим ва касбий таълим бериш ҳақида гап борар экан, шахснинг камол топиши, ўз мавқеини англаш ва ўзини кўрсатиш масалалари олдинги ўринда туради. Бу масалалар бутун жамият ва махсус яратилган ижтимоий институтлар ва инсоннинг ўзи томонидан тасодифий равишда ҳам, мақсадга мувофиқ йўсинда ҳам ҳал қилиниши мумкин. Мамлакатимиз мустақилликка эришгач, барча соҳалардаги каби таълим тизимида ҳам ислоҳотлар кенг кўламда олиб борилмоқда. Таълимнинг узлуксизлигини таъминлаш мақсадида болалар боғчасидан бошлаб олий мактабгача эътибор кучайтирилиб, ривожланган хорижий давлатларнинг илғор тажрибаларидан келиб чиққан холда ўқув дастур ва дарсликлар янгиланмоқда, янги-янги дарс

ўтиш усуллари вужудга келмоқда. Ўқитувчи ижодкорлиги оширилмоқда, бу эса таълим-тарбия борасида анчагина силжишни вужудга келтирди. Ноанъанавий дарслар турларидан фойдаланиб яратилган дарслар маълум даражада самара бермоқда. Бу педагокда ушбу сифатларни ривожлантириш,умумий маданиятнинг юкори савияси, психологик- педогогик ва технологик компетентлик, креатив (ижодий) қобилиятлари ривожлантириб келмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М. Мирзиёев мактабда ва оилада таълим-тарбия самарадорлигини ошириш ҳақида шундай фикрларни билдирганлар: "Ёш авлод тарбияси ҳақида гапирганда Абдурауф Фитрат бобомизнинг мана бу фикрларига ҳар биримиз, айниқса, энди ҳаётга кириб келаётган ўғил-қизларимиз амал қилишларини жуда-жуда истардим. Мана, улуғ аждодимиз нима деб ёзганлар: халқнинг аниқ мақсад сари ҳаракат қилиши, давлатманд бўлиши, бахтли бўлиб иззат-ҳурмат топиши, жаҳонгир бўлиши ёки заиф бўлиб хорликка тушиши, бахтсизлик юкини тортиши, эътибордан колиб, ўзгаларга тобе ва қул, асир бўлиши уларнинг ўз ота-оналаридан болаликдан олган тарбияларига боғлиқ".

Ўқувчи ёшлар таълим, тарбия оладиган мактаб тўғрисида донишманд бобоколонларимиз ижобий фалсафий фикрларини билдирганлар. Жумладан, «Дунё иморатлари ичида энг улуғи мактабдир». "Мактабга эътибор — келажакка эътибор», Ҳадиси шарифимизда «Бешикдан то кабргача илм изла», «Бир соатлик илм, билим олиш минг йиллик тоат-ибодатдан афзал», деган ҳикматли сўзлар бежиз айтилмаган. Демак, илм оладиган маскан, тоат-ибодат киладиган жой каби муқаддасдир.

Таълим муассасаларида яратилаётган шарт-шароитлар, рақобатбардош битирувчиларга, яъни юқори малакали мутахассисларга бўлган эҳтиёж ва талабнинг ўсиб бориши, илғор технологияларнинг кенг ўзлаштирилиши, иқтисодиётдаги ижобий ўзгаришлар, чет эл инвестициялари кўламининг кенгайиши, тадбиркорлик, кичик ва хусусий бизнеснинг ривожланиши, шунингдек, узлуксиз таълимнинг фан ва ишлаб чиқариш билан

интеграциялашуви, ўқувчиларнинг иқтидори ва қобилиятлари ҳамда имкониятларига мувофиқ равишда таълимга табақалаштирилган ёндашувнинг жорий этилиши, таълим беришнинг илғор педагогик технологиялари, замонавий ўқув-услубий мажмуаларнинг яратилиши, таълим-тарбия жараёнининг самарадорлигига таъсир этувчи омилларни аниқлаш, инновацион жараёнларни ташкил этиш, таълим мазмунини янгилаш, таълим-тарбия жараёнига янгиликларни татбиқ этишда йўл қўйилаётган камчиликлар ва мавжуд муаммоларни бартараф этиш йўналишларида ўзига хос талабларни белгилайди.

Ёш авлодни эл-юртга, Ватанга садоқатли, иймон-эътиқодли, мард ва жасур, юксак касбий малакага эга бўлган маънавиятли инсонлар сифатида шакллантиришда умумтаълим мактабларининг алоҳида ўрни бор.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 14 августдаги "Ёшларни маънавий-ахлоқий ва жисмоний баркамол этиб тарбиялаш, уларга таълим-тарбия бериш тизимини сифат жиҳатидан янги босқичга кўтариш чора-тадбирлари тўғрисида"ги ПҚ-3907 сон қарорида юртимизда бу борада олиб борилаётган ижобий ишлар, айрим муаммолар борлиги кўрсатиб ўтилди.

Мамлакатимизда баркамол авлодни шакллантириш, ёшларни маънавий-ахлоқий ва жисмонан соғлом этиб тарбиялаш, уларни олиб борилаётган ислоҳотларнинг фаол иштирокчисига айлантиришга қаратилган чора-тадбирлар изчил амалга оширилмоқда.

Жумладан, мактабгача таълимнинг замонавий тизими, 11 йиллик умумий ўрта таълим жорий қилинади, замонавий олий таълим муассасалари ҳамда нуфузли хорижий университетларнинг филиаллари, иқтидорли болаларга мўлжалланган Президент мактаблари ташкил этилмоқда.

Ёшларнинг бандлигини таъминлаш ва уларни тадбиркорлик фаолиятига кенг жалб қилиш бўйича ишларни мутлақо янги тизим асосида ташкил этиш ва амалга ошириш мақсадида «Yoshlar — kelajagimiz» Давлат дастури қабул қилинди.

Ёшлар билан доимий мулоқот қилиш мазкур соҳадаги долзарб муаммоларни аниқлаш ва ҳал этишда давлат органлари ва жамоат ташкилотлари фаолиятининг ажралмас қисмига айланиб бормоқда.

Шу билан бирга, амалга оширилган ишларнинг таҳлили бу борада айрим муаммолар сақланиб қолаётганлигини кўрсаиб ўтилган.

Хусусан:

биринчидан, ёш авлод онгига Ватанга содиқлик ва унинг тақдири учун даҳлдорлик ҳиссини сингдиришга, уларда ёт ғоя ва қарашларнинг салбий таъсирига нисбатан мафкуравий иммунитетни шакллантиришга қаратилган вазифалар етарли даражада самара бермаяпти;

иккинчидан, миллий ва умуминсоний қадриятларга содиқлик, диний бағрикенглик ва миллатлараро тотувликни мустаҳкамлаш, шунингдек, экстремизм, терроризм ва бошқа бузғунчи ғояларга нисбатан муросасизликни шакллантириш юзасидан давлат органлари ва жамоат ташкилотларининг фаолияти ҳамон талаб даражасида эмас;

учинчидан, ўқувчи-ёшларнинг бўш вақтини мазмунли ташкил этиш учун зарур бўлган маданий-кўнгилочар объектлар, мактабдан ташқари таълим муассасалари, шу жумладан, жойларда турли ижодий ва таълим тўгараклари, спорт секцияларининг етишмаслиги болаларнинг соғлом руҳда тарбияланишига ва тўғри ҳаёт йўлини танлашига салбий таъсир кўрсатмоқда;

тўртинчидан, ўқитувчи ва мураббийларнинг ижтимоий мавқеи ва нуфузи пасайиб кетганлиги, уларни моддий ва маънавий рағбатлантириш тизими бугунги кун талабига жавоб бермаслиги ёш авлодни ўқитиш ва тарбиялаш ҳамда мустақил дунёқарашини шакллантириш борасида жиддий муаммоларни келтириб чиқармоқда;

бешинчидан, ёшларнинг олий таълим муассасаларига қамраб олиниш даражаси пастлиги, етакчи хорижий олий таълим муассасалари билан ўзаро ҳамкорлик етарлича йўлга қўйилмаганлиги малакали кадрларнинг етишмаслигига ва олиб борилаётган ислоҳотлардан кўзланган мақсадга тўлиқ эришилмаслигига сабаб бўлмоқда.

Юқорида белгилаб ўтилган камчиликлардан ташқари Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёевнинг Олий Мажлис депутатлари билан ўтказилган учрашувда, видеселектрларда умумтаълим муассасаларида таълим-тарбия сифат самарадорлиги кўтаришда айрим жузий камчиликлар борлигини таъкидлаб ўтган.

Жумладан:

– кадрлар тайёрлаш тизимининг демократик ўзгаришлар ва бозор ислоҳотлари талабларига тўлақонли ҳолда мос эмаслиги, ўқув жараёнининг моддий-техника ва ахборот базаси етарли эмаслиги, юқори малакали раҳбар ва айрим мутахассислик бўйича салоҳиятли ва рақобатбардош педагог кадрларнинг етишмаслиги, сифатли ўқув-услубий ва илмий-методик қўлланмаларнинг камлиги, таълим тизими фан ва ишлаб чиқариш ўртасида пухта ўзаро ҳамкорлик ва ўзаро фойдали интеграциянинг етарли даражада йўлга қўйилмаганлиги;

– таълим-тарбия ва ўқув жараёнларининг таркиби, босқичларини бир-бири билан янада узвий боғлаш, яъни узлуксиз таълим-тарбия тизимини ташкил қилиш муаммолари тўла ҳал қилинмаганлиги, амалдаги таълим тизими замонавий, тараққий топган демократик давлатлар талабларига жавоб бера олмаётганлиги;

– ўқитувчиларнинг шахс ва касбий тайёргарлигидаги қатор камчиликлар, жумладан, ўқитувчиларнинг замонавий билим, кўникма ва малакалари етарли даражада эмаслиги, ўқитувчи таълим-тарбия жараёнида якка ҳоким эканлиги, аксарият ҳолларда педагогик муносабатларнинг авторитар принципга асосланиши, ўқитувчи фаолиятининг эркин ва мустақил фикрлашга йўналтирилганлиги талаб даражасида эмаслиги;

– ўқув дастурлари, дарсликлар мазмунини хорижий давлатларни ижобий тажрибаларини инобатга олиш, илғор педагогик тажрибалар, шахсга йўналтирилган таълим концепцияси ҳамда ўқувчиларга компетенциявий ёндашув асосида мунтазам янгилаб бойитиб боришни тақозо этилиши ва ҳ.к.

Қайд этилган муаммоларни бартараф этиш, ёш авлодни тарбиялаш борасидаги ишларни янада такомиллаштириш, таълим-тарбия сифатини мазмун жиҳатидан янги босқичга кўтариш, ўқитувчилик касбининг нуфузини ошириш мақсадида, шунингдек, 2017 — 2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясига мувофиқ:

Ўзбекистон Республикаси Халқ таълими вазирлиги, Молия вазирлиги, Марказий банк, қўмиталар ва бошқа манфаатдор вазирлик ва идоралар томонидан тайёрланган тартибга кўра ҳар йили қишлоқ ва шаҳарларда намунавий лойиҳалар бўйича қурилаётган арзон уй-жойларнинг бир қисмини халқ таълими тизимидаги педагог ходимларга 20 йил муддатга, 3 йиллик имтиёзли давр ҳамда биринчи 5 йил мобайнида йиллик 7 фоиз ставкаси билан ва кейинги даврда Ўзбекистон Республикаси Марказий банкининг қайта молиялаштириш ставкаси миқдорида дастлабки бадали 10 фоиз бўлган ипотека кредити сифатида бериш, шунингдек, «Ҳар бир оила — тадбиркор» дастури доирасида педагог ходимларнинг оила аъзоларига иссиқхона ташкил этиш, қорамол, парранда сотиб олиш ва тадбиркорлик фаолияти учун 3 йиллик муддатга, 6 ойлик имтиёзли давр билан, йиллик 7 фоиз ставка миқдорида кредитлар бериши кўзда тутилди.

Халқ таълими вазирлиги ҳузурида халқ таълими тизимидаги ходимлар учун ипотека кредити, автотранспорт воситаси сотиб олиш ва бошқа мақсадлар учун истеъмол кредитлари беришни молиялаштириш бўйича махсус жамғарма ташкил этилди.

Ўзбекистон Республикаси Халқ таълими вазирлиги томонидан тақдим этилган рўйхат бўйича халқ таълими тизимидаги педагог ходимларга истеъмол кредитлари, шу жумладан, автотранспорт воситалари сотиб олиш учун махсус жамғарма ҳисобидан кредитлар бериш тартиби белгиланди.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 5 сентябрдаги «Халқ таълими бошқарув тизимини такомиллаштириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги ПФ-5538-сон

Фармони ва ПҚ-3931-сонли қарорларига мувофиқ қуйдагилар белгилаб ўтилди:

умумий ўрта ва мактабдан ташқари таълим соҳасида ягона давлат сиёсатини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш, ўқувчиларнинг маънавий-ахлоқий, интеллектуал ва жисмоний ривожланиши даражасини янада ошириш;

умумий ўрта таълимнинг давлат таълим стандартларига ва мактабдан ташқари таълимга қўйиладиган давлат талабларига мувофиқ умумтаълим муассасалари фаолиятига методик раҳбарлик қилиш;

ўқитувчи касбининг мақоми ва обрўсини ошириш, умумтаълим муассасалари, шунингдек, халқ таълими тизими ходимларини моддий ва ижтимоий қўллаб-қувватлашни таъминлаш, уларнинг самарали ишлаши учун муносиб шарт-шароитлар яратиш;

ўқувчиларнинг ўқув, психологик ва жисмоний юкламаларини оптималлаштиришни ҳисобга олган ҳолда ўқув-тарбия жараёнига таълимнинг инновацион шаклларини, замонавий педагогик ва ахборот технологияларини, касбга йўналтириш, таълим ва тарбиянинг самарали усулларини жорий этиш;

умумтаълим муассасаларида чет тилларини ўқитиш самарадорлигини таъминлашга йўналтирилган комплекс чора-тадбирларни амалга ошириш;

мазмун ва сифат жиҳатидан халқаро талабларга жавоб берадиган, илғор педагогик ва ахборот-коммуникация технологияларини қўллаган ҳолда янгиланган ўқув режалари ва дастурларига мувофиқ ишлаб чиқилган ўқув ва ўқув-методик адабиётларнинг янги авлодини тайёрлаш ва нашр этишни ташкил қилиш;

таълим хизматлари нодавлат секторини янада ривожлантириш, халқ таълими соҳасида давлат-хусусий шериклик учун қулай шарт-шароитлар яратиш;

педагог кадрларни танлаш, тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишнинг илғор ва шаффоф ташкилий-ҳуқуқий механизмларини жорий этиш;

ёшларни ҳар томонлама баркамол қилиб, ватанпарварлик ва миллий мустақиллик ғояларига содиқлик руҳида тарбиялашга, шунингдек, ўқувчиларда бой илмий, маданий ва маънавий меросимизга, миллий ва умуминсоний қадриятларга асосланган маънавий, ахлоқий сифатларни ривожлантиришга хамда уларнинг қалби ва онгига мустақиллик ғояларини янада чуқур сингдириш, миллий менталитетга ёт ғояларга қарши иммунитетни мустаҳкамлашга йўналтирилган педагогик жараённи янги педагогик шакллар ва усуллар асосида ташкил этиш;

таълим муассасаларининг моддий-техника базасини мустаҳкамлаш, таълим муассасаларида бино ва иншоотлардан самарали фойдаланиш ишларини мувофиқлаштириш ва мониторинг қилиш.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 8 декабрдаги "Халқ таълими тизимида таълим сифатини баҳолаш соҳасидаги халқаро тадқиқотларни ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида"ги 997-сонли қарори билан Халқаро баҳолаш дастурлари бўйича халқаро тадқиқотларда Ўзбекистон Республикасининг иштирок этишига тайёргарлик кўриш бўйича «***Йўл харитаси***» тасдиқланган.

Фуқаролик жамияти шаклланишини мониторинг қилиш мустақил институти мутахассислари айнан мана шундай талабларнинг бугунги кун таълим тизими учун жуда муҳим эканлигини инобатга олган ҳолда аксарият хорижий давлатларда таълим ва фан соҳалари ривожланишини баҳолаш ва мониторинг қилиш орқали таълим сифатини оширишга қаратилган айрим илғор тажрибаларни ўрганиб чиқди.

Хусусан, дунёда таълим сифати, савияси ва даражасини аниқлаб берувчи PISA (Ўқувчиларни таълимдаги ютуқларини баҳолаш халқаро дастури), PIRLS (Матнни ўқиш ва тушуниш даражасини аниқловчи халқаро тадқиқот), TIMSS (Мактабда математика ва аниқ фанлар сифатини тадқиқ қилувчи халқаро мониторинг) каби бир қатор халқаро дастурлар мавжуд бўлиб, улар ривожланган давлатлардаги таълим сифатини янада оширишдаги мезон сифатида кенг қўлланилиб келинмокда.

Унда энг устивор вазифа қилиб қуйидагилар олинди:

халқаро тадқиқотлар натижаларига асосланган ҳолда ўқиш, математика ва табиий йўналишдаги фанлардан давлат таълим стандартлари, ўқув дастурлари ҳамда ўқув адабиётлари мазмунига ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш;

PISA баҳолаш дастури йўналишидаги саволлар миллий базасини яратиш ва ўқув дастурларига интеграция қилиш;

ўқувчилар саводхонлигини баҳолашнинг миллий тизимини яратиш ва 2019-2021 йилларда амалий кўникмаларини шакллантирилишини баҳолашга қаратилган синовларни тизимли равишда ўтказиб бориш.

Таълим муассасини илмий-методик жиҳатдан самарали бошқариш ва таълим-тарбия сифатини кўтаришда ўқитувчиларнинг педагогик фаолиятини тўғри ташкил этиш, уларга пелагогик шарт-шароитлар яратишда раҳбарнинг касбий тайёргарлигидаги камчиликларни бартараф этиш бўйича қуйидаги энг асосий устувор вазифаларни амалга ошириш:

– мактаб фаолиятини такомиллаштирилган меъёрий ҳужжатлар асосида бошқариш ҳамда ўқитувчи ва ўқувчилар ўртасидаги муносабатларни янада инсонпарварлаштириш ва демократлаштириш;

– миллий мустақиллик тамойиллари ва халқнинг бой интеллектуал мероси ҳамда умумбашарий қадриятлар устуворлиги асосида таълимнинг барча даражалари ва бўғинларида ўқувчиларнинг маънавий-ахлоқий фазилатларини бойитиш;

– таълим тизимини бошқариш ва унга раҳбарлик қилишнинг демократик йўлларини ифодаловчи моделнинг педагогик, дидактик, илмий-методик, меъёрий, ҳуқуқий, молиявий, иқтисодий асосларини яратиш;

– таълимни бошқаришда инновациялар, хорижий давлатларнинг бой тажрибалари ҳамда шахсни ўқитиш ва тарбиялаш жараёнининг ташкилий ва сифат даражасини ошириш;

– мактаб таълимини бошқариш тизимини такомиллаштириш, бу жараённи илғор педагогик ва ахборот технологиялари билан таъминлашнинг илмий асосларини яратиш, раҳбар кадрларда

тадбиркор ва ишбилармонлик сифатларини таркиб топтириш, уларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш тизимини такомиллаштириш;

– умумтаълим мактабларини рақобатбардош, салоҳиятли ва малакали педагог кадрлар билан таъминлаш, ўқитувчиларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишнинг самарали тизимини яратиш, улар меҳнатини рағбатлантириш тизимини янада такомиллаштириш;

– таълим ва илм-фан билан боғлиқ чет эл ҳамда халқаро ташкилотлар билан ҳамкорликни кенгайтириш ва ривожлантириш;

– ўқитувчиларнинг касбий маҳоратини мустақил ва ижодий изланиш асосида ошириш орқали уларнинг мустақил фаолиятини таркиб топтириш;

- ўқувчиларни шахсга йўналтирилган янги педагогик парадигма ва компетенциявий ёндашув асосида ҳар томонлама ривожлантиришга йўналтирилган таълим-тарбия тизимининг илмий-педагогик асослари, йўналишлари, мазмуни, таркиби, уни танлаш принциплари ва технологияларини назарий жиҳатдан асослаб бериш;

- таълим мазмунини интеграциялаш ва унга қўйиладиган талабларни ишлаб чиқиш;

– ўқувчиларнинг қизиқишлари, эҳтиёжлари ва қобилиятларини ҳисобга олган ҳолда таълим-тарбия жараёнида табақалаштирилган ёндашувнинг илмий-методик асосларини ишлаб чиқиш ва амалиётга жорий этиш;

–халқ таълими ходимлари меҳнатига ҳақ тўлашнинг такомиллаштирилган тизими таълим-тарбия жараёни самарадорлигига ижобий таъсир этувчи, ўқув машғулотлари ва синфдан ташқари ишлар изчиллигини таъминловчи ҳамда ўқитувчининг узлуксиз ўз устида ишлаш ва изланишига ундовчи омиллардан бири эканлигини ҳисобга олиш кабиларни амалга ошириш зарур.

Ушбу ўқув қўлланма педагогика фанлари доктори, академик Р.Ҳ. Джураев, педагогика фанлари доктори, профессорлар Ж.Ғ. Йўлдошев, Ғ.Б. Шоумаров, У.И.Иноятов, Ш. С. Шарипов,

М. Ваҳобов, Ш.Э. Қурбонов, Р. Сафарова, А.А. Абдукодиров, Н.Х. Рахмонқулова, фан номзодлари А.Ю. Умаров, Б.Х.Данияров, Д.М.Кенжаев, А. Акмалов, А. Бахромов, И.Ш. Исматов, Р.Ж. Ишмуҳамедов, Ў. Худоёров, А.Ш. Зокиров, Н.Қ. Ахмедова, Э.Э. Муродов, Н.А. Машарипов каби халқ таълими фидойиларининг маслаҳатлари ҳамда улар томонидан таълимни бошқариш бўйича яратилган ўқув-методик қўлланмалар асосида яратилди. Бу устозларга ўз миннатдорчилигимни билдираман.

МУАЛЛИФ

I БОБ. УМУМИЙ ЎРТА ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИНИ ИЛМИЙ-МЕТОДИК БОШҚАРИШНИ ТАШКИЛ ЭТИШНИНГ НАЗАРИЙ АСОСЛАРИ

1.1. Умумий ўрта таълим муассасаларини бошқаришни ташкил этиш педагогик муаммо сифатида

Умумий ўрта таълим мактаб раҳбарларининг касбий-педагогик тайёргарлиги дейилганда, унинг илмий-назарий, психологик-педагогик, илмий-методик тайёргарлиги, ғоявий-сиёсий ва маънавий-ахлоқий етуклиги тушунилади.

Касбий-педагогик тайёргарликнинг таркибий қисмлари бир-бирини тўлдиради, ўзаро узвий равишда шаклланиб, ривожланади, раҳбарнинг мазкур таркибий қисмлари бўйича эгаллаган билим, кўникма ва малакалари педагогик фаолиятда қўлланилади. Шу сабабли, раҳбарнинг илмий-методик тайёргарлиги касбий-педагогик тайёргарликнинг таркибий қисмлари ичида асосий ўринни эгаллайди.

Ўзбекистон Республикасида амалга оширилаётган ижтимоий-иқтисодий, маънавий-маърифий ўзгаришлар, ривожланиб бораётган бозор иқтисодиёти муносабатлари, илм-фан, техника, технологиялар соҳасидаги тараққиёт ва ахборотлар глобаллашуви жараёнида узлуксиз таълим тизимини бошқаришда изчил фаолият кўрсатаётган раҳбарларнинг илмий-методик тайёргарлигини ривожлантириш масаласи долзарб муаммолардир.

Ўзбекистон Республикаси узлуксиз таълим тизими олдига қўйилган ижтимоий буюртмани ҳисобга олган ҳолда раҳбар кадрларнинг илмий-методик тайёргарлигидаги мавжуд камчиликларни уларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш ҳамда ўз устларида мустақил ишлашларини ташкил этиш орқали бартараф қилиш мумкин. Уларни замонавий педагогик назариялар, таълим технологиялари билан қуроллантириш зарурияти мавжуд.

Ўзбекистон Республикасида жорий этилган "Узлуксиз таълим кадрлар тайёрлаш тизимининг асоси, Ўзбекистон Республикаси

ижтимоий-иқтисодий тараққиётини таъминловчи, шахс, жамият ва давлатнинг иқтисодий, ижтимоий, илмий-техникавий ва маданий эҳтиёжларини қондирувчи устувор соҳа бўлиб, у ижодкор, ижтимоий фаол, маънавий бой шахс шаклланиши ва юқори малакали рақобатбардош кадрлар илдам тайёрланиши учун зарур шарт-шароитларни яратиш"ни тақозо қилади.

Кузатишларимизга кўра бугунги кунда таълим муассасаларини илмий-методик асосда бошқаришда, қуйдагиларга эътибор қаратиш:

• узлуксиз таълим босқичлари орасида узвийликнинг тўла таъминлаш;

• раҳбар кадрларнинг касбий, илмий-методик тайёргарлиги таълим мазмуни ва унинг методик таъминотини хорижий давлатларнинг илғор тажрибаларидан келиб чиқиб, янада такомиллаштириш;

• аксарият мактаб раҳбарларида ижодий ва ижтимоий фаоллик, ғоявий-сиёсий етуклик талаб даражасини кўтариш;

• умумий ўрта таълим мактаб раҳбарларини тайёрлаш тизимининг илмий-назарий ҳамда методик жиҳатдан етарлича асослаш, бу жараёнда илғор педагогик, замонавий ахборот ва инновацион технологиялардан фойдаланиш учун зарур бўлган методик билим, кўникма, малака ва компетенцияларни эгаллашга эътибор қаратиш. Таълим муассасаларида таълим мақсадларини аниқлаш маълум ички ва ташқи шарт-шароитлар билан белгиланади. Бунда мактабдаги ижтимоий педагогик муҳит ҳамда Давлат таълим стандартлари алоҳида аҳамиятга эга. Шу билан бир қаторда реал таълим жараёнини аниқловчи таянч ўқув режа ва дастурлари ҳам муҳим ўрин тутади.

Булар ташқи талаблар бўлиб, у мактабнинг аниқ ва мавжуд имкониятлари билан мос келиши таълим муассасаси вазифаларини белгилаш учун меъёрий асос бўлиб хизмат қилади. Аммо бу вазифалар таълим жараёнининг аниқ мақсадларини ойдинлаштирмайди. Мактабнинг умумий вазифаси қуйидаги саволларга бериладиган жавоблар билан белгиланади:

• мактаб ўз фаолиятини айнан кимлар ва қандай таълим эҳтиёжларига йўналтиради? Вазифани белгилаш бу – ижтимоий буюртмага кўр-кўрона эргашиш ёки фақат мактабнинг ички иши бўлиб қолмай, балки ташқи ҳамда ички эҳтиёж ва имкониятлар тенг келиши билан белгиланадими?

• Мактаб қандай даражадаги таълим хизматларини кўрсата олади?

• Мактаб учун қандай таълим вазифалари устувор?

• Таълим хизматларидан ташқари, мактаб ўқувчиларига яна нималарни таклиф қилиши мумкин?

• Мактаб ўз ходимлари учун нималар қила олади?

• Мактаб кенг ижтимоий доирага нисбатан ҳудудий таълим тизими учун қандай тайёрланяпти? Шуни қайд этиш лозимки, мактабнинг вазифаларини мунтазам танлаш ушбу ҳудуддаги аҳолининг манфаатларини ифодаловчи таълим тизими ходимлари билан мослашган бўлиши лозим.

Таълим муассасалари раҳбарларининг касбий-педагогик тайёргарлиги – бу уларнинг илмий-назарий, психологик-педагогик, илмий-методик тайёргарлиги, ғоявий-сиёсий ва маънавий-ахлоқий етуклигидан иборат.

Касбий-педагогик тайёргарликнинг таркибий қисмлари бир-бирини тўлдиради, ўзаро узвий равишда шаклланиб, ривожланади, раҳбарнинг мазкур таркибий қисмлар бўйича эгаллаган билим, кўникма ва малакалари педагогик фаолиятда қўлланилади. Шу сабабли раҳбарнинг илмий-методик тайёргарлиги касбий-педагогик тайёргарликнинг таркибий қисмлари ичида асосий ўринни эгаллайди.

Амалдаги меъёрий ҳужжатларда белгиланган таълим соҳасидаги давлат сиёсатининг тамойилларидан келиб чиққан ҳолда таълим муассасаларида ўқув-тарбия жараёнини ташкил этиш ва уни такомиллаштириш ҳамда раҳбарлик фаолиятини ривожлантириш асосий вазифалардан бири ҳисобланади.

Ҳозирги даврда таълим муассасаларига юқори идоралардан тушган буйруқлар, кўрсатма, қарорлар, низомлар, йўриқномаларни кўр-кўрона, номигагина бажарувчи ижрочилар эмас, балки ўз

фаолиятига жиддий қарайдиган, ҳар бир бажараётган вазифасига ижодий ёндашадиган раҳбар тайинланишини даврнинг ўзи тақозо этмоқда. Чунки раҳбарнинг теран тафаккури ва кенг дунёқараши, замон талабига жавоб берадиган, педагогика, психология, бошқарув илмидан хабардорлиги, ижодий фазилат ва хислатларга, иймон-эътиқодга, муомала маданиятига эга, ижтимоий фаол, ташкилотчи ва тадбиркорлиги у бошқараётган таълим муассасасининг келгусидаги самарали фаолиятини белгилайди.

Намунали раҳбар бирданига пайдо бўлиб қолмайди. У ҳам муайян муҳит ва шароитда шаклланади. Айниқса, унинг кўп йиллик меҳнати, турли синовларга мослашиши, жамоани ўз ортидан эргаштира олиши охир-оқибатда унинг раҳбарлик тажрибасини, маҳоратини ва ўзига хос мактабини юзага чиқаради.

Таълим тизимида кўпни кўрган, тажрибали мактаб раҳбарлари билан бир қаторда эндигина иш бошлаган, ҳали керакли тажриба ва малакага эга бўлмаган ёш раҳбарлар ҳам фаолият кўрсатади. Улар янги лавозимда бирданига ишни рисоладагидай ташкил этолмасликлари мумкин. Шундай пайтда жамоани оқилона бошқариб кетишига замин яратадиган, ўзларининг кўп йиллик тажриба, маслаҳат ва йўл-йўриқлар кўрсатадиган раҳнамо, устоз керак бўлади.

Раҳбарлик фаолиятининг энг нозик жиҳати – бу ўқув муассасасида ўқитувчи ва ходимлар билан иш олиб бориш, улар фаолиятини ташкил этиш, педагогик жамоани бир мақсад-муддао йўлида бирлаштириш, уларнинг ҳурматини қозониш, севимли раҳбарига айланиш ҳисобланади. Бу эса раҳбардан ижтимоий психология, мулоқот санъати ва маҳорати тўғрисидаги билим, кўникма ва малакаларга ҳамда коммуникатив, конструктив ва ташкилотчилик қобилиятларга эга бўлишни талаб этади.

Инсон бахт-саодатга, комилликка интилиб яшаши табиий ҳол. “Ҳар бир инсон бошидан комил эмас, аммо туғма равишда ўзига хос бўлган ички шуур ила босқичма-босқич комилликка жиддий жаҳд билан интилади”, деб ёзади А. Форобий. Алломанинг ушбу фикрларидан келиб чиқадиган бўлсак, раҳбарнинг шахсий хусу-

сиятини ҳам тарбияласа бўлади. Албатта, бунда биз потенциал имконияти бор шахсни назарда тутишимиз керак.

Бошқарув педагогикаси ёки тадқиқотчи олимларнинг илмий-назарий қарашлари билан бирга бу масалага ҳаётий тажрибалар асосида баъзи ёндашув ва фикрлар билдириш фойдадан холи бўлмайди. Унда янги раҳбар қандай қилиб педагогик жамоа ҳурматини қозониши мумкинлиги, шунингдек, "муаммоли" ходимлар билан ишлашда нималарга эътибор қаратиш кераклиги тўғрисида қуйидаги тавсиялар берилади:

• *педагогик маҳорат* таълим жараёни хусусиятларини билиш, уни ташкил этиш ва касбий кўникмаларнинг юксак даражада ривожлантириш;

• *технологик маҳорат* конструктив ва ташкилотчилик қобилиятлари билан боғлиқ бўлиб, аниқ иш фаолиятини уддалаш, яъни ахборот олиш, уни етказиш, ишни ташкил этиш ва режалаштириш жараёнини ўз ичига олади;

• *коммуникатив маҳорат* инсонларни тўғри тушуниш, улар билан ҳамкорликда ҳаракат қилиш, мулоқот қобилияти билан боғлиқ бўлган кўникмалардан ташкил топади;

• *таҳлилий маҳорат* таълим жараёнини чуқур ва пухта тушуниш, тизимнинг энг оддий ва мураккаб элементларини билиш, яхлитликни қисмларга ажратиш, аксинча, қисмларни яхлитлаш, ўз фаолиятини тафтиш ва таҳлил қила билишдан иборатдир;

• *хизмат юзасидан муносабатга киришиш маҳорати* раҳбар лик бир неча босқични ўзида мужассам этгани билан анча мураккаблигини кўрсатади.

Замонавий педагогик жараёнда таълим муассасаси олдига мақсад қўйишда мактаб раҳбари:

• таълим тизимида мавжуд эҳтиёж ва муаммолар таҳлили мақсад қўйишнинг бош омили бўлиб хизмат қилиши, бунда дастлабки имкониятлар ва воситалар, захиралар ҳисобга олиниши кераклиги;

• мақсадлар муҳим муаммоларни ҳал қиладиган даражада долзарб бўлиши лозимлиги;

• мақсадлар мураккаб, бироқ аниқ бўлиши, мактабнинг яқин келажакдаги ривожланишини ифодалаши шартлиги;

• мақсадлар қанчалик пухта (исталган натижанинг аниқ даражаси ва унга эришиш муддати кўрсатилган ҳолда) шакллантирилган бўлса, уларга эришиш шунча осон кечиши;

• мақсадлар ташхисловчи, рағбатлантирувчи, изланишга ва ташаббускорликка ундовчи характерга эга бўлиши лозимлиги;

• мақсадлар мактаб олдида турган вазифаларга мос келиши кераклиги;

• ҳамкорликдаги фаолият мақсадлари унинг барча субъектларига маълум, улар учун тушунарли ҳолда қабул қилинганлиги жамоавий фаолият ва мақсадлар бирлигини таъминлаши;

• кичикроқ аниқ мақсадлар йирикроқ ва узоқ муддатли мақсад ҳамда интилишларга бўйсундирилиши мақсадга мувофиқлиги талабларни ҳисобга олиши лозимлигини кўрсатмоқда.

Ўқувчиларнинг ҳаётий эҳтиёжларига мос ва самарали усулларни қўллаш орқали билимлар тақдим этилиши, кўникмалар ҳосил қилиниши, таълим дастурларини танлашга ягона ва табақалаштирилган ёндашувни амалга оширишга педагогик ҳамда бошқарув жиҳатдан шарт-шароитлар яратиш муҳим аҳамиятга эга. Мазкур технологиянинг афзалликлари шундан иборатки, бунда:

• ўқитувчининг кучсиз ўқувчиларга ёрдам, кучлиларига эътибор бериши учун қулай педагогик шарт-шароит вужудга келади;

• ўқувчиларнинг таҳсил олиш суръати ва билимларни ўзлаштириш сифати ортади;

• ўқувчиларнинг таҳсил олишга бўлган қизиқиши, эҳтиёжи ва майллари кучаяди.

Мактабни илмий-методик асосда бошқариш – ўқитувчи ва ўқувчиларни педагогик қўллаб-қувватлаш, рағбатлантириш, мактаб ҳаётининг барча жабҳаларида ўқитувчи, ўқувчилар, оила ва жамоат ташкилотларининг иштирокини таъминлаш ҳамда таълим тизимида давлат ва жамоат бошқарувини уйғунлаштирган ҳолда йўлга қўйиш таълим соҳасидаги давлат сиёсатининг асосий тамойилларини амалга оширишдан иборатдир.

Ўқув муассасасини бошқаришда раҳбардан янгиликларни ўзлаштириш, уларни мактаб ҳаётига режали ва мақсадли татбиқ этиш, бу соҳада уюшқоқликни таъминлаш, майл уйғотиш, амалга оширилган ишлар юзасидан мунтазам назорат (мониторинг қилиш)ни тақозо этади.

Ўзбекистон Республикаси «Таълим тўғрисида»ги қонунида белгилаб кетилганлик ўқувчиларнинг миллати, дини, эътиқодлари, ижтимоий келиб чиқиши, иқтисодий шароити ва қобилиятидан қатъи назар, ўқув жараёнида фаол иштирок этишлари учун ижодий муҳит ва имконият яратиш, педагогик жиҳатдан қўллаб-қувватлаш, эркин ривожланишларини таъминлаш, таълим соҳасидаги давлат сиёсатининг асосий тамойилларидан бири бўлган "ДТС доирасида таълим олишнинг ҳамма учун очиқлиги"га амал қилишни таъминлайди.

Республикамизда амал қилаётган таълимнинг янги модели – таълим-тарбия жараёнини тубдан янгилаш билан бир қаторда, таълим муассасалари ўртасида рақобат муҳитини вужудга келтиради. Бу эса ўқув муассасаларини ривожлантиришнинг асосий омилидир. Шунга кўра, мактаб раҳбарлари ташаббускорлик, тадбиркорлик, ишбилармонлик, ижодкорлик сифатларига эга бўлишлари керак. Шу туфайли, мактаб раҳбарлари олдида таълим-тарбия жараёнига ижодий ёндашиш, изланувчан, тадқиқотчи, лойиҳачи бўлиш, Кадрлар тайёрлаш миллий дастурида белгилаб берилган барча вазифаларни бажаришда фаоллик кўрсати ш, таълим-тарбия жараёнида, янги ғоялар ва ижодий тажрибаларни синовдан ўтказиш, педагогик тизимни такомиллаштириш ва таълим мазмунининг ўқувчилар томонидан пухта ҳамда сифатли ўзлаштирилишига эришиш зарур.

Бунинг учун, таълим жараёнида ўқув дастурлари мазмунини тўлиқ ўзлаштирилишини таъминловчи таълим технологияларини қўллаш, чунончи, дастур материалларини ўқув элементлари даражасида ўрганиш, ўқувчиларни дарсликдан ташқари қўшимча ўқув-методик қўлланмалар, дидактик манбалар, тавсияномалар, технологик ишланмалар, алгоритмлар, аудио-видео визуал воситалар ва тест тўпламлари билан таъминлаш, мактаб кутубхонаси захира фондларини бойитиш, уларни янги технологиялар билан таъминлашда жонбозлик кўрсатиш лозим.

Бугунги кунда мактаблар олдига қўйилаётган долзарб вазифалардан бири – ўқувчи ёшларга сифатли, сермазмун ва малакали таълим беришни ташкил этишдан иборатдир. Таълим сифатини яхшилаш, уни бошқаришни давр талаблари асосида ташкил этиш механизмларини яратиш ҳамда илмий жиҳатдан асослаш педагогика фанининг муҳим масалаларидан биридир. Ушбу масалани ҳар томонлама ўрганиш ва таълим муассасасини илмий методик бошқариш моделини ташкил этиш ҳамда амалиётга татбиқ этиш ниҳоятда зарур. Унинг асосида мактабда таълим-тарбия жараёнини ташкил этиш ва уни бошқариш масаласига тамомила янгича ёндашган ҳолда фаолият кўрсатиш ётади.

Тақнига:

• замонавий педагогик ва ахборот технологияларидан фойдаланиш орқали таълим жараёнини самарали ташкил этиш;

• ўқувчиларнинг мустақил ишлаши ва мустақил фаолиятига кенг йўл очиш;

• тегишли талабларни жамоа орқали қўллашни амалга ошириш муҳимдир.

Янгича педагогик муносабатларнинг вужудга келиши ўқувчи шахсига табақалашган ёндашув, яъни таълим жараёнини индивидуаллаштириш тамойилини рўёбга чиқаришни талаб этади. Мазкур тамойиллар асосида таълим жараёнини ташкил этишда:

• ўрта савияли ўқувчига нисбатан мўлжал олишдан воз кечиш;

• ҳар бир ўқувчи шахсининг энг яхши сифатларини аниқлаш ва уни ривожлантириш, уларнинг қизиқишлари, эҳтиёжлари, қобилиятлари, танлаган йўналишлари, шахсий сифатлари, ақлий-интеллектуал хусусиятларини аниқлаш;

• ҳар бир ўқувчининг эҳтиёжи, қизиқиши, иқтидори ва имкониятига яраша ўқув топшириқларини тайёрлаш;

• таълим-тарбия жараёнида ўқувчи шахсининг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олиш лозим.

Мактабларда таълим жараёнини илмий-методик асосда ташкил этишнинг муҳим жиҳати сифатида фан ўқитувчиларининг билим, малака, касб маҳорати доирасида замон талабларига мувофиқ фаолият кўрсатишларини таъминловчи узлуксиз методик хизматни вужудга келтириш зарур.

Ўқитиш методларининг ҳар бири умумдидактик моҳиятига кўра, таълим жараёнининг субъектлари: ўқитувчи ва ўқувчининг ҳамкорлигидаги ҳаракат модели ҳисобланади.

Бу моделнинг асосий элементлари қуйидагилардан иборат: ўқитувчининг мақсади; унинг фаолияти; бу фаолиятни амалга ошириш учун хизмат қиладиган воситалар; ўқувчининг ўқитувчи мақсадига уйғун ҳолдаги мақсади; ўқувчи фаолияти; унга тегишли воситалар; ўқувчининг ўзлаштириш объекти билан ўзаро ҳаракат таъсири остида ўзгариши.

Мактабда қатъий режа асосида мунтазам фаолият кўрсатувчи ўқитувчилар учун узлуксиз методик хизмат – ўзаро боғланган ва мақсад-моҳияти жиҳатдан уларнинг ДТСда белгилаб берилган талаблар даражасида меҳнат қилишини методик жиҳатдан тўлиқ таъминлашга йўналтирилган яхлит тизимдан иборат. Бу вазифаларни назарий жиҳатдан ҳал қилиш ҳамда амалга оширишга йўналтирилган илмий-методик тавсиялар ишлаб чиқиш ўз ечимини кутаётган педагогик муаммолардандир. Шунга кўра мазкур муаммони ҳал қилиш учун қуйидаги масалаларга ечим излаш зарур.

Умумий ўрта таълим муассасаларини илмий-методик бошқаришнинг асосий йўналишлари, тамойиллари, талабларини ҳисобга олган ҳолда, ўқитиш қонуниятлари ва принципларини аниқлаш, ўқитиш самарадорлигини ошириш мақсадида таълим жараёнида педагогик ва ахборот технологиялардан фойдаланишнинг методик асослари, раҳбарларнинг илмий-методик тайёргарлигини таъминлашнинг таркибий қисмлари, даражалари, кўрсаткичлари, унга таъсир кўрсатадиган педагогик омилларни белгилаш ва мазкур тайёргарлик даражасини ривожлантириш мазмуни, методи, восита ва

шаклларини ишлаб чиқиш ва амалиётда қўллаш орқали давр талабларига жавоб берадиган юқори малакали, рақобатбардош, ижодкор ва ижтимоий фаол, маънавий бой, ғоявий-сиёсий етук раҳбарларни тайёрлашга эришиш. Бунинг учун эса узлуксиз методик хизмат кўрсатишни йўлга қўйиш технологияларини яратиш зарур.

Мактаб раҳбарларининг вазифалари, ҳуқуқ ва бурчлари, масъулиятлари илмий асосда белгилаб берилиши ва тўла бажарилиши натижасида умумий ўрта таълим муассасалари илмий-методик асосда бошқарилади. Лекин кузатишлар шуни кўрсатмоқдаки, мактаб раҳбарларининг аксарият қисми ўз вазифаларини тўла англаб етмаганлар. Кўпинча уларнинг эътиборидан ўқув жараёнини бошқариш, назорат қилиш ва такомиллаштириш билан боғлиқ вазифалар четда қолиб кетмоқда. Мактаб раҳбарлари кўпинча ташкилий-педогогик, қурилиш-таъмирлаш ишларини ташкил этиш ва назорат қилиш билан овора бўлиб қолмоқдалар. Натижада ўқув-тарбия жараёнининг сифатига путур етмоқда.

Таҳлиллар шуни кўрсатадики, таълимнинг турли босқичдаги раҳбарлари шўролар даврида қуйидаги келтирилаётган жадвални чап томонида келтирилган тамойилларга амал қилишган. Бу тамойиллар очиқ раҳбарлик рағбатлантириладиган, демократик йўналишдаги мамлакатларда амал қилинаётган тамойиллардан фарқ қилади.

Марказлаштирилган тизим	Марказлаштирилмаган тизим
Марказлаштирилган раҳбарлик буюртмачидан йироқда	Раҳбарлик ваколатлари маҳаллий бошқарув органлари ва таълим муассасалари ўртасида тақсимланган
Сиёсат бутунлай марказлаштирилган ва бевосита ижрочилар билан келишилмаган ҳолда қабул қилинади	Мингтақа, жамият тараққиётини кўзловчи умумий қарорни қабул қилиш асосидаги сиёсат
«Бошлиқ доимо ҳақ ва бизга фармойиш бериши керак» тамойилидаги сиёсат юритилади	Маҳаллий ҳокимият қўллаб-қувватлаган сиёсат юритилади ва бу сиёсат маҳаллий даражадаги сиёсат ҳисобланади
Бўйсунувчи ходимлар ташаббус кўрсатишдан қўрқади «Ташаббус жазоланади»	Маҳаллий даражадаги ташаббус ва тажрибалар қўллаб-қувватланади ва рағбатлантирилади
Раҳбарлик услуби — «қўмондон» ва «ишонтирувчи» бўлиб, юқоридан қуйига тушади ва автократик бошқарув ҳисобланади	Раҳбарликнинг асосий услуби «маслаҳат» ва «ваколатни бериш» бўлиб, ходимларга қарор қабул қилишда фаол қатнашиш имконини беради
Самарасиз ишлаш, қоидаларни инкор қилиш, баъзан эса коррупция ҳолларининг юз бериши	Ходимлар қарор қабул қилишда иштирок этганлиги сабабли масъулиятни ўзига олишга ва самарали ишлашга тайёр
Коммуникациянинг асосий тури — юқоридан қуйига	Кўп ёклама коммуникация, профессионал мулоқот ва конструктив муҳокамалар — одатий ҳол
Муомаланинг тажовузкорона, ҳийла-найранг ва сусткашлик турлари кенг тарқалган, кўплаб индивидлар ўз ҳуқуқларини ҳимоя қилишдан қўрқади	Дадил муомала ва инсон ҳуқуқларини ҳурматлаш зарурат сифатида кўрилади

Ҳокимиятнинг мужассамланганлиги коррупцияни, маҳаллийчиликни ва ўзбошимчаликни келтириб чиқаради, раҳбарларнинг бўйсунувчи ходимларига нисбатан адолатсиз муносабатлари тез-тез кузатилади	Ҳокимиятнинг тақсимланиши, инсон ҳуқуқларини ҳурмат қилиш ва ҳаммага бир хил имкониятлар бериш раҳбарларнинг адолатсиз муносабатларини ва хизмат мавқеини суиистеъмол қилишларининг олдини олади

Давлат мустақиллигига эришиш, бозор муносабатларига босқичма-босқич ўтилиши ва жаҳон ҳамжамиятига интеграциялашиш натижасида аён бўлдики, таълим тизимини бошқаришни, бошқа соҳалар каби қатъиян ўзгартириш, демократлаштириш, бошқаришнинг янги концепциясини яратиш муоммосини ҳам ҳал этиш зарурияти мавжуд.

Ушбу муҳим муаммонинг ҳал қилинишига алоҳида урғу бериб, Ўзбекистон Республикаси биринчи Президент Ислом Каримов таъкидлайди: «Бизга яхши тайёргарлик кўрган, ислоҳотлар ўтказишни хоҳлайдиган ва шунга қодир бошқарув аппарати зарур. Биз давлат кудратига ҳокимият ва бошқарув идораларининг сони ва миқёсига қараб эмас, аксинча, уларнинг иш тизими қанчалик самара бераётганига, улар фаолиятининг қонуний асоси қай даражада шаклланганига қараб баҳо беришимиз лозим».

1.2. Таълим муассасаси раҳбари фаолиятида учраб турадиган камчиликлар, нуқсонлар, тўсиқлар ва уларни бартараф этиш йўллари

Раҳбарлик ҳақида назарий билимлар

Кейинги йилларда тўпланган материаллар таҳлили кўрсатишича, раҳбар (бошқарувчи) шахслар фаолиятида бир қатор нуқсонлар мавжуд. Қуйида уларнинг айримларига тавсиф бериб ўтамиз.

1.Ўзини ўзи бошқара олмаслик. Раҳбар кадр ўз фаолиятини режалаштира ва назорат қила билмаслиги, ўзини ўзи баҳолаш, такомиллаштириш, ўзига ўзи буйруқ бериш, ўз ақлий ва жисмоний

захираларини рўёбга чиқариш имконияти йўқлиги туфайли ўзини ўзи бошқара олмайди.

Ўзини ўзи бошқаришнинг икки томони бўлиб, биттаси хулқ-атворни, иккинчиси эса билиш жараёнини, яъни фикрлаш, хотирлаш, фаҳмлаш, идрок қилишни акс эттиради. Ақл-заковатнинг заифлиги, хотиранинг бўшлиги, ироданинг кучсизлиги, қатъиятлилик етишмаслиги оқибатида ўзини ўзи бошқариш сусаяди.

2. Шахсий кадриятларнинг путурдан кетиши. Биринчи навбатда, раҳбар муайян қадриятлари билан жамоа ўртасида ўзининг «мен»лигини, индивидуаллигини намойиш қилади. Мавжуд қадриятларга мослашган таълим муассасаси ходимлари раҳбарни аввал шахс, сўнг субъект сифатида тан оладилар. Шу негизда раҳбарга муносабат, диққат-эътибор шаклланади. Лавозим раҳбар характерини ўзгартирса, баъзи иллатлар вужудга келса, у мавжуд қадриятлардан чекинади ёки улардан воз кечади, оқибатда жамоа ўртасида обрўсига путур етади.

Сохта билимдонлик, кибру ҳаво, ўз «мен»ини супер «мен»га айлантириш, бойликка ҳирс қўйиш, адолатли қарорлардан воз кечиш сингари иллатлар пайдо бўлса, раҳбарнинг инсонга хос фазилатлари қадрсизланади.

3. Шахсий мақсаднинг ноаниқлиги. Раҳбар лавозимни эгаллагандан кейин улуғвор ғоялар ва бош мақсадни белгилайди. Уларга эришиш учун муайян саъй-ҳаракатлар киради. Унда фаоллик, аниқлик, собитқадамлик, мақсадга мувофиқ интилиш устувор бўлиши лозим. Лекин айрим объектив ва субъектив сабабларга кўра мақсаднинг улуғворлиги йўқола боради, аниқ хатти-ҳаракатлар миқдори камаяди, режали фаолият ташкил этиш имконияти тобора тораяди. Мақсаднинг ноаниқлиги, тўғриси, унинг йўқлиги муассаса равнақини тўхтатади, юзаки интилишлар мавжудлиги намойиш этилади, холос.

Умумиятга қаратилган мақсад кўпинча шахсиятга йўналтирилади. Оқибатда «Биз» билан «Мен» ўртасида қарама-қаршилик вужудга келади. Раҳбар билан жамоа ўртасида низоли, зиддиятли

ва можароли вазиятлар юз бериб, уларни бартараф қилиш учун қанча ақлий куч-қувват сарфланади. Раҳбар мақсадининг ноаниқлиги туфайли фаолиятнинг ижобий моҳиятини, ташкил этиш функцияси тўғри бажарилишини таъминлай олмайди.

4.Ўзини ўзи камол топтиришнинг издан чиққанлиги. Раҳбар ўзини ўзи тарбиялаш, камол топтириш, мустақил билим олиш, маънавий дунёсини узлуксиз равишда такомиллаштириш устида саъи-ҳаракатқилса, - демакки унинг истиқболи порлоқ. Лекин унинг ўз фаолиятини назорат қилмаслиги, баҳоламаслиги, рағбатлантирмаслиги ўз устида ишлашини пасайтиради, лавозимига нисбатан совуққонлик, лоқайдлик иллати намоён бўлади. Шу соҳада ва тизимда фаолият кўрсатаётган ҳам касбларининг маслаҳатлари, ишга муносабатлари уни сустлаштиради, аста секин фаоллик йўқола боради.

Янги ахборотлар олишга қизиқишнинг камайиши, муайян кўникмаларни эгаллашга бефарқлик камолотга интилишни йўққа чиқара бошлайди. Маълумки, ўзини-ўзи камол топтиришга интилмаган раҳбар бугунги кун талабига жавоб бера олмайди, натижада у раҳбарлик майдонини тарк этади.

5. Муаммоларни ҳал қилиш малакаларининг етишмаслиги. Таьлим муассасасини бошқришда, ҳар хил муаммолар тинимсиз пайдо бўлиб туради. Нотаниш, янги, ностандарт ёндашишни тақозо этувчи, янгича ечимни талаб қилувчи, ижодийликка асосланувчи воситалар билан қуролланиш раҳбарнинг бош вазифаси ҳисобланади.

Янги технология, янгича жиҳозлаш, оригинал қурилмалар, компьютерларнинг янги моделлари, универсал электр ҳисоблаш машиналари раҳбардан улардан фойдаланиш малакаларини эгаллашни тақозо этади. Акс ҳолда, раҳбар тараққиётдан орқада қолади. Ўз-ўзидан маълумки, замондан орқада қолган раҳбар муассаса учун ҳеч қандай аҳамият касб этмайди.

6. Ижодий ёндашувда нуқсонларнинг мавжудлиги. Бозор иқтисодиёти креативлик (ижодий изланиш)ни тақозо этади, ҳамиша янги иннавацион таьлим технологияларни татбиқ этиш талаб қилинади. Рахбарларда ижодий фикрлаш, ижодий режалар,

улуғвор ғоялар замон руҳи билан ҳамоҳангликда бўлиши лозим. Ижодий ёндашувдаги нуқсон ҳам маънавий, ҳам иқтисодий зарар келтиради. Ижодийлик раҳбар шахсиятига бегона бўла бошлар экан, демак нуқсонлар юзага келади, комил инсонларни етказишдаги ҳаракатлар заифлашади, сифат пасаяди, ижтимоий-психологик муҳит бузилади.

7. Одамларга таъсир ўтказа олмаслик. Умуминсоний маданияти, муомала маданиятини етарли даражада ўзлаштирмаганлиги, нотиқлик санъати ва шахсий фазилати суст бўлган, салоҳияти паст ва иродаси паст, ростгўй бўлмаган, ғамхўрлиги йўқ бўлган раҳбарлар одамларга таъсир ўтказа олмайди.

Обрў-эътиборнинг пасайиши, нутқий нуқсонлар, Ўқитувчилар ўртасидаги салбий муносабатларни ҳал қила олмаслик, қатъиятнинг заифлашуви, хулқ-атвордаги камчилик жамоа аъзоларига таъсир ўтказиш даражасини кескин тушириб юборади.

8. Бошқарув фаолияти хусусиятларини етарли даражада тушунмаслик. Бошқарув фаолияти жуда мураккаб бўлиб, у молиявий, иқтисодий, мафкуравий, ҳуқуқий, тарбиявий томонларни қамраб олади. Шунингдек, у бир қанча функцияларни бажариб, «инсон — инсон», «инсон — техника», «инсон — табиат», «инсон — образ» муносабатларини акс эттиради.

Раҳбар фаолиятнинг ҳар бир жабҳаси ва функцияларни юқори даражада эгаллаш орқали юксак мартабага эришади. Лекин раҳбарликнинг у ёки бу томонини тушунмаса, муассасада ишлар юришмай қолади, сунъий депсиниш юзага келади.

9. Раҳбарлик қилиш малакаларининг заифлиги. Раҳбарлик муайян тузилишга, ўзаро боғланишга эга бўлган мураккаб шахслараро муносабатни мақсадли амалга оширишдир. Бундан ташқари, раҳбар молиявий, таълим-тарбиявий ва бошқа қатор функцияларни бажаради. Бунинг учун эса раҳбар маълум тегишли касбий малакаларни эгаллаши лозим, акс ҳолда уларнинг заифлиги раҳбарлик қилишни қийинлаштиради.

Тажриба орттириш, намуналардан фойдаланиш, малака ошириш, услуб восита, йўл-йўриқ ўзлаштириш орқали раҳ-

барлик қилиш мумкин. Ишлаб чиқаришни йўлга қўйиш, муомала маромини, тартиб-интизомни назорат қилиш, истиқбол режасини кенгайтириш, ўз устида мунтазам ишлаб, билимини ва методларини такомиллаштириб борадиган педагокларни кўпайтириш, қўшимча соҳалар яратиш каби муаммоларни ҳал қилишда қийналиш, хатоларга йўл қўйиш раҳбарлик малакасининг заифлигидан далолат беради.

10. Бошқаларни ўқитиш, уларга сабоқ бериш, ўргатиш ўқувининг йўқлиги. Таълим муассасаси ривожини таъминлаш, кадрларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш, муайян билим ҳамда кўникмалар билан қуроллантиришга кўп жиҳатдан боғлиқ. Бу муаммо Кадрлар тайёрлаш миллий дастурида ўз аксини топган. Раҳбар ўз тажрибасини ёшларга ўргатмас экан, демакки, ворисийлик тамойили бузилади. Муайян малакаларни ёшларда шакллантирмаслик истиқболга кўр-кўрона ёндашишни юзага келтиради, билимлар билан уларни қуроллантирмасдан эса равнақ тўғрисида гап бўлиши ҳам мумкин эмас.

Ўз тажрибаси, малакаси, билими билан бошқаларни баҳраманд қилмас экан, раҳбар муносиб ўринбосарлар тайёрлаш имкониятидан маҳрум. Таълимий ва тарбиявий ўқувнинг йўқлиги раҳбарни нохуш кечинмалар ва ёмон оқибатлар оғушига етаклайди. Бу раҳбарнинг ашаддий нуқсонидир.

11.Меҳнат жамоасини жипслаштириш қобилиятининг пастлиги. Жамоадаги яхши психологик муҳит раҳбар муваффақиятининг нишонасидир. Психологик муҳит ўзаро ёрдам, дўстлик, ўзаро мослик, аҳиллик, тотувлик, ўзаро тушунув, симпатия сингари ҳис-туйғуларнинг, барқарор мажмуини ўзида акс эттиради. Жамоа фикри, гуруҳий интилиш, жамоавий онг, тафаккур, умумийлик (бирлик) ўртасидаги мослик, шахслараро мутаносиблик психологик муҳитнинг таркибий қисмларидир.

Турли ёшдаги, касбдаги, жинсдаги кишиларнинг характеридан, миллий мансублигидан қатъи назар, уларни жипслаштириш раҳбарнинг асосий функцияси ва унинг маҳоратидир. Жамоа аъзоларини жипслаштириш ўқувининг заифлиги пси-

хологик муҳитга зарар етказди, ҳамкорлик, ҳамдардлик туйғуларини сусайтиради – бу умумий ҳалокатнинг кўринишидир. Унинг олдини олиш ва бартараф қилиш раҳбарнинг муҳим вазифасидир.

12. Янгиликлар билан ўзгалар эътиборини жалб қилишга уқувсизлик. Раҳбарда янги ғоялар туғилиши, муайян мақсадлар вужудга келиши мумкин, лекин унинг ана шу нарсалар билан ўзгаларни жалб эта олмаслиги бошқарув санъати заифлигини билдиради. Бунинг учун «ўзини реклама» қилишдан ор қилмаслик лозим, чунки янгиликлар билан ўртоқлашиш қабилида иш тутиш имконияти мавжуд.

Шунинг учун жалб қилиш, ҳатто аттракция (маҳлиё қилиш) нинг турли усуллари мавжудлигини унутмаслик керак. Ҳар хил баҳона билан намойиш қилиш орқали, фикр алмашиш ёрдамида бошқаларни янгиликларга жалб этиш мумкин. Ана шундай уқувнинг йўқлиги бошқарувга нолойиқликдан далолат беради. Раҳбар мазкур лавозимдан кетиши зарур.

13. Одамлар билан муомалага киришиш жараёнида дилкашлик, ибо ва назокатлиликнинг йўқлиги. Раҳбарнинг этнопсихологик хусусиятлари унда дилкашлик, иболилик ва назокатлилик фазилатлари шаклланишини таъминлайди. Миллий киёфа, миллий онг, миллий характер, миллий ҳис-туйғу, шахслараро миллий муносабат билан қуролланиш орқали кўзланган мақсадга эришиш мумкин. Миллий хислатларнинг йўқлиги бошқарув аппаратида иштирок этишни маълум маънода ман этади.

14. Ақл-идрок ва фаросат бобида сустқашлик. Раҳбарлик лавозимига тайинлаш ёки кўтариш жараёнида шахснинг ақл-идрок, фаҳм-фаросати, муомала маданияти, ўзини тута билиши ҳисобга олинади. Чунки яхши раҳбар муассасанинг 50 фоиз кучидир. Билимдонлик, истеъдод, ақл-заковат раҳбарнинг муҳим хусусияти эканлигини таъкидлаб ўтиш мақсадга мувофиқ. Лекин уларни ишга солишда, улардан фойдаланишда сустқашлик раҳбар нуқсонларидан бири ҳисобланади. Жисмоний ва ақлий суст ҳаракат билан раҳбарлик қилиш мумкин эмас.

15. Ишбилармонлик қобилиятининг кучсизлиги. Ҳозирги замон раҳбари ишбилармон, уддабурон, теран фикрли, ўта синчков шахс бўлиши лозим. Фавқулодда ўзгаришларга тез ва тўғри ёндашмай туриб, муайян ютуқларга эришиш мумкин эмаслигини тушуна билиши лозим. Шунинг учун бозор иқтисодиётига мослашувчи маркетинг хусусиятли инсонларгина раҳбарликни яхши уддалай олади. Мазкур қобилиятнинг кучсизлиги бошқарув имконияти мавжуд эмаслигини билдиради. Ҳар қандай вазият ва ҳолатдан муваффақиятли чиқиб олиш ишбилармонликни тақозо этади.

16. Жамоа ташкил этишдаги суст қобилият. Мақсадга эришиш учун раҳбар, ходимлар билан бирлашиши ва уларнинг малакасидан фойдаланиши лозим. Ишчи гуруҳи малакали ва унумли жамоага айланмаса, раҳбар меҳнати қийин кечади ва фаолияти ҳам унумсиз бўлади. Бундай жамоаларда унумли меҳнат механизмлари шаклланмайди ва носоғлом мухит ҳукм суради.

Мактаб раҳбарининг вазифаси жуда хилма-хил ва кўп қиррали бўлса-да, у ҳамиша натижали ва самарали бўлишини талаб этилган. Мактаб раҳбари ўзининг раҳбарлик фаолиятида кўзлаган натижага эришиши мумкин. Натижага узоқ тайёргарлик кўриб ёки кечикиб, шошилиб эришган бўлса, у ҳолда бундай натижани ҳамма вақт ҳам самарали натижа деб бўлмайди. Раҳбар ўз фаолиятида фақат қандай бўлмасин натижага эришишни эмас, балки эришиладиган натижа ҳар томонлама самарали бўлишига интилиши керак.

Умумий ўрта таълим мактаб раҳбарлари фаолиятидаги камчиликлар ва нуқсонларни (ёхуд мактаб раҳбарлари фаолиятидан ёзиладиган шикоят ва аризалар) кўп йиллик олиб борилган кузатишлар, тажриба-синов ишлари таҳлили ва натижасини қуйидаги жадвалда кўриш мумкин:

№	Мактаб раҳбарининг асосий камчилик ва нуқсонлари	Камчилик ва нуқсонларнинг юзага келиш сабаблари	Фуқароларнинг ариза ва шикоятлар ёзиш сабаблари	Шикят ва аризалар миқдори%
1	Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармон ва қарорлари мазмун ва моҳиятини яхши билмаслиги ва уни ҳаётга татбиқ эта олмаётганлиги	Мазкур фармон ва қарорларни жамоа ўртасида чуқур ўрганиб чиқмаганлиги, педагог кадрлар томонидан эса ўқувчи ва уларнинг ота-оналарига тушунтириш ишлари етарли даражада олиб борилмаганлиги. Раҳбарнинг мактабдаги таълим тарбия мазмуни, бошқарув тизимини ташкил этиш, ички назорат, мониторинг натижаларини ўрганиш, кузатиш, муҳокама этишга тавсия этиш каби ишларга асосий эътиборни қаратмасдан айрим юқори ташкилот органлари томонидан буюрилган, мактаб учун иккинчи даражали ташкилий ишларга аҳамият бериши. ТХТБ ва вилоят (шаҳар) ХТБлари мутахассислари томонидан таълим муассасаларда мазкур ишлар бўйича олиб борилаётган ишларни назоратга олмаганлиги.	Ушбу фармон ва қарорларни яхши билиб тушунмаслик оқибатида айрим педагог кадрлар ҳамда ўқувчи ва уларнинг ота-оналарининг ҳак ҳуқуқларини поймол этилишига йўл қўйганлиги	22
2	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг таълимга тегишли қарорлари ва айрим қарорлар билан тасдиқланган Низомларнинг мазмун-моҳиятини етарли даражада тушунмаслиги ёки тушуниб олишга ҳаракат қилмаслиги	Мактаб раҳбарларини ўз устиларида мустақил ишламаслиги, юқори ташкилотлар билан ташкилий, амалий ва методик жиҳатдан ўзаро алоқадорлик ишлари тизимга солинмаганлиги, юқори ташкилотлар дан келадиган ҳужжатларнинг назоратга олинмаслиги.	Раҳбарларнинг юқори ташкилотлар томонидан қабул қилинган ҳуқуқий-меъёрий хужжатларга тўлиқ амал қилмаслиги	24
3	Мактаб раҳбарининг номутахассислиги, мактаб бошқарув ишларини ташкил эта олмаслиги, ҳуқуқий	Мактаб раҳбарининг амалдаги қонун, меъёрий ҳужжатлар асосида ҳамда илғор тажрибаларга асосланмасдан	Нотўғри танланган мактаб раҳбари ўз ўринбосарларига юклатилган вазифалар юзасидан олиб борилаётган	21

	саводхонлигининг пастлиги, мактаб раҳбарлари ўртасида иш тақсимотининг нотўғри тақсимланиши	Юқори ташкилотлар томонидан тасдикланган меъёрий ҳужжатларнинг мазмун-моҳиятини тушунмаслиги (ёки умуман тушунишни хохламаслиги). Бошқарувни дўқ-пўписа, буйруқбозлик, тазйиқ ўтказиш усулида ташкил этиш. Мактаб раҳбарларига тажрибаси, ишга муносабати, жамоа ўртасида тутган ўрни ва бошқа ижобий томонларини ҳисобга олмасдан вазифа тақсимланиши. Туман ХТБ, вилоят (шаҳар) ХТБ (ҳокимлик) ходимларининг ўта масъулиятсизлиги, таниш-билишчиликка йўл қўйилганлиги. Мактаб раҳбарининг амалдаги меъёрий ҳужжатларни яхши ўзлаштира олмаганлиги, мактаб	ишлардаги камчиликлар ва нуқсонлар орқали вужудга келадиган зиддиятлар айрим педагог кадрларни нафсониятига тегиши, педагоглар томонидан олиб борилаётган ижобий ишларни тўғри баҳолай олинмаслиги. Педагоглар, ўқувчилар ва ота-она (фуқаро)лар томонидан берилган ариза ва шикоятларга директор томонидан ўрнатилган тартибда тўғри жавоб берилмаслиги	

		фаолиятининг ҳар бир йўналишида олиб борилаётган ишлардан тўлиқ хабардор эмаслиги, билими, тажрибасининг етарли эмаслиги. Мактаб раҳбарининг педагоглар, ўқувчилар ва ота-она (фуқаро)лар томонидан мурожаат этилган ариза ва шикоятларни чуқур таҳлил этмасдан нотўғри жавоб бериши		
4	Мактаб раҳбарининг педагог кадрларни танлашда таниш-билишлик, кон-карин-дошлик, ошна-оғайничиликка берилиб кетганлиги натижасида таълим-тарбия ишлари ўз ҳолига тушиб қолиши, издан чиққанлиги, ўқувчиларнинг билим, кўникма	Раҳбарнинг муассаса бошқарув тизимини тушуниб етмаслиги, билим, малака ва тажрибаси етарли эмаслиги. Мактабнинг ички назорати, олиб бориладиган мониторинг ишларини таҳлил этмаслик. Таҳлил этилса ҳам юзаки, нотўғри хулосалар асосида қарор ва буйруқ қабул қилиши.	Раҳбарият томонидан педагог кадрларнинг амалга ошираётган ижобий ишларни ҳисобга олмасдан устама ҳақларни ва рағбатлантиришни нотўғри белгиланиши. Педагог кадрларнинг шарт-шароити, дарс юкламаси ва фани ҳамда дарслар мактабда икки навбатли (смена)	12

	ва малакаларининг самарадорлик даражаси пасайишига олиб келинганлиги	Дарс жадвалини тузишда таниш-билиши, ошна-оғайниларининг хоҳиш истакларини ҳисобга олиш каби оқибатлар. Мактаб раҳбарининг ўз устида мустақил ишламаслиги, яъни газета ва журналларни ўқимаслиги, тажрибали мактаб раҳбарларининг иш услубини тизимли равишда ўрганиб бормаслиги, туманлар аро методика маркази, ХТХҚТМОҲМ билан ҳамкорликда ишларни ташкил этмаслиги. Ушбу ташкилотлар билан келишган ҳолда, махсус жадвал асосда педагогик ва ахборот технологиялардан фойдаланиш услублари бўйича ўқув-семинарлар ташкил этилмаслиги.	тартибда олиб борилишини ҳисобга олинмаслиги. Айрим ташкилий, жамоатчилик ишларининг нотўғри тақсимланиши. раҳбарининг эскича ишлашга мослашиб қолиб, янгиликка интилмаслиги таълим-тарбияни ривожлантириш ва такомиллаштириш борасида илғор педагогик ва ахборот технологиялар ва инновацияларни жорий этишга интилмаслиги ҳамда педагог кадрларни ушбу ишларни ташкил этишга ундамаслиги, шарт-шароитлар яратилмаслиги.	

5	Мактаб бошқарувини ташкил этиш маданиятини тушуниб етмаслиги. Педагог кадрлар, ўқувчилар ва ота-оналар билан муомала маданияти, мактабни бошқарувида ҳуқуқий, иқтисодий, экологик маданиятга амал қилмаслик.	Мактаб таълим-тарбия маскани бўлишини ҳисобга олмасдан юқори ташкилотлар (туман ҳокимлиги, халқ таълими бўлими,...) томонидан номуносиб тажрибасиз мутахассисларни (ёки номутахассисларни) директор лавозимига тайинланиши. Педагогика фанини чуқур ўзлаштирмаган, фақат "Мен" услубида иш юритадиган мутахассислар раҳбар бўлиб қолиши	Педагог кадрларга ўқувчилар ва ота-оналарга нисбатан муомала маданиятининг бузилиши. Таълим-тарбия жараёнини ташкил этиш маданиятига амал қилмаслиги натижасида ўқитувчи ва ўқувчиларга яратилаётган шарт-шароитларнинг бузилиши	12
6	Бюджетдан ташқари топилган маблағларни сарфлашга уқувсизлиги ёки бюджетдан ташқари топилган маблағнинг нотўғри тақсимланиши	Ўзбекистон Республикаси президенти ва Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари мазмун-моҳиятини тушуниб етмаслиги, боқимандалик ҳиссиётларининг юқори даражадалиги. Раҳбарнинг бу борадаги тадбиркорлик, ишбилармонлик йўналищидаги фаолияти	Ходимларни рағбатлантиришда таниш-билишлик, "суюкли" ходимларни назарда тутиб, уларга кўпроқ миқдорда маблағ ёзилиши. Бу ҳолларда муносиб педагогларнинг четда қолиши.	10

		ўта суст даражадалиги. Ёки мактаб раҳбарининг бюджетдан ташқари топилган маблағни махсус комиссия иштирокида тақсимланишини ҳисобга олмасдан, ўзбошимчалик билан нотўғри тақсимлаши.		

Юқоридагиларни инобатга олиб, раҳбар ишга халақит берувчи тўсиқларни ва уларни енгиш йўлларини, шунингдек, тўсиқларнинг бўлмаслиги кўп ҳолларда раҳбарнинг ўзига боғлиқ эканлигини яхши билиши зарур. Масалан:

• раҳбарлик ишига халақит берувчи тўсиқлардан бири – бугунги ишни эртага қолдириш;

• ишни ярим-ёрти бажариш ёки бошланган ишни охирига етказмаслик;

• ҳамма ишни бирдан, баравар бажаришга интилиш;

• барча ишни якка ўзи бажаришга интилиш;

• "Бошқаларга қараганда «Мен» ўзим яхши биламан" деган ҳиссиётнинг мавжудлиги;

• айбдорни қидириш ва айбни бировга тўнкаш;

• танланма назоратнинг йўқлиги;

• раҳбарлик қобилиятининг йўқлиги ва ҳ. к.

Раҳбарнинг иш столи устида тўпланиб қолган расмий ва норасмий ҳужжатлар, турли хил мазмундаги қоғозлар – бунинг биринчи белгисидир. Бунинг асосий сабаби – раҳбар характерининг бўшлиғидир. Бундай қийинчиликни енгиш учун раҳбар ўз камчилигини рўй-рост бўйнига олиши керак. Ҳар бир муаммони кейинга қолдирмай, ўша заҳоти зудлик билан (имкони борича) ҳал этиши зарур. Бунда энг асосий қийинчилик – масалани ҳал этишдаги қўрқувни ва эринчоқликни енга олишдир. Агар ҳал этилиши зарур бўлган масала ноаниқ ёки унинг натижасини олдиндан аниқлаш қийин бўлса, ўз-ўзидан бу масала раҳбарликка тўсиқ бўлиб қолади. Бундай тўсиқнинг олдини олиш учун раҳбар ўзига ҳар бир масалани ҳал этишда қатъий ва аниқ муддатни белгилаб олиши зарур. Агар масаланинг ечилиши бирон кимса орқали белгиланган бўлса, жуда яхши, акс ҳолда, ўзи белгилагани маъқул. Мазкур муаммоли масаланинг ечимларини топишга қуйида кенгроқ тўхталамиз.

1. Кучли, етакчи раҳбарлар тўпланган маълумотлар ичида ўзларини йўқотиб қўймайдилар. Бу фан тилида экстраполяция деб аталиб, нарса ва ҳодисанинг бир қисмини кузатиш асосида олинган хулосаларни атрофга ёйиш қобилияти демакдир. Янги олинган ахборотлар билан яқиндан танишиб, уни атрофдагиларга тенг тақсимлаш, муаммоларни жамоа билан биргаликда ечишга қодир кишилардир.

2. Бир неча муаммони бираваракайига ҳал этиш лаёқати. Албатта, бундай лаёқат ҳамма раҳбарларда ҳам бўлавермайди. Мазкур хусусиятга эга раҳбарлар эгилувчанлиги, ҳар қандай ҳолатдан чиқиб кета олиши, аввало тўғри йўлни ҳис қила олишлари билан бошқалардан ажралиб турадилар.

3. Аниқ бўлмаган ҳолатлардаги босиқлик. Ислоҳатларни амалга ошириш шароитида бошқа соҳалар сингари таълим соҳасида ҳам баъзан ноаниқ ҳолатлар учраб туради. Бундай пайтда тўғри йўлни кўра билиш ва ўз ҳолатидан чекинмаслик раҳбарнинг асосий ижобий сифатларидан ҳисобланади.

4. Ҳамкасблар ва жамоа аъзоларини тушунишга ҳаракат. Кўп ҳолатда таълим муассасасида 5 йилдан ортиқ вақт давомида раҳбар бўлиб ишлаганлар жамоа аъзоларининг камчилик ва ютуқлари, муаммоларидан яхши хабардор бўладилар. Бу ўз навбатида, жамоада пайдо бўладиган ҳар қандай масалани ётиғи билан, ходимларнинг кайфияти, феъл-атворига қараб ҳал этиш орқали жамоада аҳиллик, бирдамлик, ўзаро ҳурмат-эътибор му-

носабатларини кучайтиради ва жамоада ишчанлик муҳитини сақлаб туради.

Ўрта аср ижтимоий-фалсафий фикр тараққиёти мутафаккири Абу Наср Форобий раҳбар олдига қўйган мақсади ва бахт-саодатга эришуви учун, унга етиша оладиган жамоа раҳбари бўлиши керак дейди. У раҳбар бошқарувда табиатан:

• тан-жони соғ-саломат бўлиб, ўз вазифасини бажаришда ҳеч қандай қийинчилик сезмаслиги;

• табиатан нозик, фаросатли, хотираси мустаҳкам, зеҳни ўткир;

• ўз фикрини тушунтира оладиган нотиқ, илм-маърифатга ҳавасли;

• ҳақ ва ҳақиқатни, одил ва ҳақгўй одамларни севадиган, ёлғонни ва ёлғончиларни ёмон кўрадиган;

• ўзини ва ўзгаларни қадрини билувчи ва орияттли;

• мол-дунё кетидан қувмайдиган, адолатпарвар, ҳалол, инсофли;

• қатъиятли, саботли, журъатли, жасур бўлиши муҳимлигини қайд этади.

Раҳбарнинг таълим муассасасининг мақсадига эришиш йўлида ходимлар билан горизонтал йўналишдаги муносабатларни ривожлантириши тушунилади.

Бу услуб раҳбарда қуйидагича намоён бўлади:

1. Раҳбарнинг ходимлари билан мунтазам фикр алмашуви.

2. Раҳбар ва ходим муносабатидаги очиқлик ва самимийлик.

3. Ходимларнинг ташкилий қарорлар қабул қилишга жалб этилганлиги.

4. Раҳбар ўз бурч ва ҳуқуқларининг маълум қисмини ходим зиммасига ўтказиши.

5. Ташкилот вазифаларини режалаштириш ва амалга оширишда ходимларни жалб этиш.

6. Мустақил қарор қабул қила олиш ҳуқуқига эга бўлган махсус гуруҳлар тузиш (масалан, "сифат назорати гуруҳи").

Партисипативлик стратегияси қуйидаги ҳолларда қўлланилса мақсадга мувофиқ:

ходимлар савияси юқорилиги шароитида, қарор қабул қилишни аста-секин марказлашмаган тарзда амалга ошириш мақсадида;

қарор самарали ижро этилиши заруриятида;

қуйи бўғин раҳбарлари ва ходимлар малакасини ошириш механизми яратилганда;

"Янгиликларни жорий этиш" юзасидан таклифларни кўпайтириш мақсадида.

Партисипативлик услубини қўллашда уч омилни ҳисобга олиш лозим:

биринчидан - раҳбар шахсини,

иккинчидан - ходимларни,

учинчидан - гуруҳ олдида қандай вазифалар турганлигини.

Партисипативлик услубини қўллай оладиган раҳбар қуйидаги шахсий фазилатларга эга бўлиши лозим: ўзига ишонган инсон; катта тажриба; маълумот даражаси юқори; ходимидаги ташаббус ва интилишни қадрлайди, ундан ижодий ёндашув ва қадриятларга содиқликни кутади.

Ходимларга қуйидаги характер, хислатлар тегишлидир: юксак билим ва малакага эга бўлиш, мустақил фикрлашга интилиш; ижодий салоҳиятга эгалик, ишга қизиқишнинг мавжудлиги ҳамда истиқболдаги мақсадга йўналганлик, жамоада тенг муносабатларга интилиш.

Бундай ходим учун унинг ташкилот ҳаётига қўшаётган улушини баҳолаш мезони ҳамкасабалари фикридир. Бундай ходим, одатда, ташкилотда юқори мавқега эга.

Шунинг учун ҳам халқ таълими раҳбар ходимларини қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш курсларида раҳбарларнинг бурч ва вазифалари, таълим муассасасини илмий-методик бошқариш масалаларини мактаб раҳбарларига етказишга алоҳида эътибор қаратиш, бунинг учун тегишли илмий-методик тавсиялар ишлаб чиқиш, малака ошириш курслари ўқув дастури ва қўлланмаларининг мазмунини бойитишга кучли эҳтиёж сезилмоқда.

Жамоа олдида турган вазифалар қуйидаги тавсифларга эга бўлганда ушбу услуб орқали мақсадга эришиш мумкин:

• масала ечимлари кўплиги, агар уни ҳар хил йўллар билан ҳал этиш имкони бўлса;

• назарий таҳлил талаб этувчи ва юксак маҳорат орқали ҳал этилувчи;

• уни бажариш учун ўрта меъёрдаги ички зўриқиш талаб этилса.

Партисипатив услубни қўллашга қуйидаги омиллар тўсиқлик қилади:

ходимлар савиясининг юқорилиги шароитида, қарор қабул қилишни аста-секин марказлашмаган тарзда амалга ошириш мақсадида;

қарор самарали ижро этилиши заруриятида;

қуйи бўғин раҳбарлари ва ходимлар малакасини ошириш механизми яратилганда;

"Янгиликларни жорий этиш" юзасидан таклифларни кўпайтириш мақсадида;

• раҳбар ўз ваколатларини ходимлар билан бўлишишни истамаганда;

• ходим касбий маҳоратининг пастлиги, ўз кучига ишонмаслиги, бирон ишни мустақил бажаришдан чўчиши;

• ташкилотда маълумот алмашуви ёмонлиги натижасида зарур қарор ишлаб чиқиш имкониятининг йўқлиги;

• ижтимоий рағбатлантириш суслиги натижасида ҳамкорлик муносабатлари шаклланмаганлиги;

• вазифани бажариш учун сарфланадиган вақтнинг камлиги;

• вазифанинг ҳал этилиши авторитар услубни талаб этадиган алоҳида вазиятларда.

Ҳиссиётга асосланган муносабатлар икки кўринишда – ёқтириш (симпатия) ва ёқтирмаслик (антипатия) сифатида шаклланади. Меҳнат жамоасидаги ҳар бир ходим гуруҳда ўзининг мавқеига эга. Бу мавқе гуруҳнинг расмий ёки норасмий муносабатлар тизимида қўлга киритилган бўлиши мумкин.

Жамоанинг расмий тизимида юқори мавқени эгалловчи ходим раҳбар бўлиб ҳисобланса, норасмий тизимда жамоанинг кўпчилик аъзоларида маълум хислатлари билан симпатия уйғотиб, юқори мавқени эгалловчи шахс лидердир.

1.3. Менежментнинг асосий тамойиллари, вазифа ва усуллари

1.3.1. Бошқаришнинг асосий тамоиллари

Бошқариш тамойиллари дастуриламал қоида сифатида, менежментда асос бўлувчи стандартлар:

тамойил - фаолиятнинг асосий қоидаси, дастуриламал ғоя;

бошқариш тамойили дастуриламал қоида, унинг меъёрлари ва стандартлари бўлиб, таълим-тарбияни илмий-методик асосида бошқаришга раҳбарликка асосланади.

Бошқариш тамойиллари бир-бири билан ўзаро боғлиқ ва амалиётда яхлит ҳолда фойдаланилиши лозим. Бошқариш тамойиллари раҳбарликнинг олтин қоидаларини ўзида намоён этади. Бу қоидалар мажмуасининг амалда рўёбга чиқарилиши бошқариш тизимининг сифатли ишлашини таъминлайди.

Бошқариш тамойилларининг моҳияти ва уларнинг таҳлили

1. ***Зарурий турли-туманлик ва тезкор ҳаракат тамойили.*** Бошқарув органи таълим-тарбия жараёнида эҳтимолий хилма-хиллик ва ташқи муҳит таассуротлари тезлигига қараганда кўп турли ҳамда тезкор ҳаракатлар дастурига эга булиши лозим.

2. ***Тўгридан-тўгри ўзаро тобелик тамойили.*** Ҳар бир ходим таълим-тарбия сифати, самарадорлигини кўтариш бўйича масалаларни мазмун-моҳиятига қараб тегишли раҳбарга тобе бўлиши лозим. Бу қоида ҳар бир ходим тегишли масалалари бўйича тегишли раҳбардан (ўқув ишлари бўйича директор ўринбосари, маънавий-маърифий ишлар бўйича директор ўринбосари, метод бирлашма раҳбаридан) топшириқ олиши ва унга ҳисобот беришига имкон яратади.

3. ***Назоратнинг кўлами тамойили.*** Бирор раҳбар бошқариш меъёри ошиб кетган миқдордаги ходимларни самарали бошқара олмайди. Раҳбарият учун қўл остидагиларнинг етарли деб ҳисобланадиган миқдори турли даражадаги бошқарув тизимларида турлича-

дир. Жумладан, доимий раҳбарлар учун қўл остидагиларнинг йўл қўйиладиган меъёрий миқдори куйидаги чегарага эга бўлиши тавсия этилади: умумтаълим мактабларида раҳбар – 1600 (1250, 1100, 980, 850, 500) нафар ўқувчилар сони, ўқитувчилар сони 120 (100, 90, 80,...) методбирлашма бошлиғи фанлар йўналишида - 8 (7, 9, ...) нафар бўлиши мумкин.

4. ***Ҳуқуқ, мажбурият ва масъулият мувофиқлиги тамойили.*** Раҳбар ёки ходим муваффақиятли ишлаш имкониятига эга бўлиши учун унинг ҳуқуқ мажбурияти ва масъулияти бир-бирига мувофиқ келиши лозим. Мажбуриятлар ходим ўз вазифасини ҳал этиши учун бошқариши лозим бўлган очиқ бир хатти-ҳаракат сифатида шаклланади. Мажбуриятлар таърифини, агар ходимнинг тезкор режасига ўзгартиришлар киритиш мажбуриятни тўлиқ бажариш пайтида қайд этиш зарур бўлса, қониқарли деб ҳисоблаш мумкин. Ҳуқуқ ҳокимият ўлчовидир. Ҳуқуқ, шундай меҳнат шарт-шароитини ўз ичига оладики, уларсиз ходим ўз мажбуриятларини бажара олмайди. Масъулият ходим ўзига юклатилган мажбуриятларни бажармаганда унга қўлланиладиган санкциядир.

5. ***Ваколатни амалга ошириш тамойили.*** Раҳбар қўл остидаги ходим муваффақиятли бажараётган ишни ўзи бажармаслиги лозим. Раҳбарнинг асосий вазифаси ўзи бажариши лозим бўлган тўрт мажбуриятни ўз ичига олади.

• кадрларни танлаш ва жой-жойига қўйиш;

• таълим муассасаси турлари ўртасидаги ўзаро алоқани ташкил қилиш;

• ташқи алоқалар олиб бориш;

• бошқариш объектини ривожлантириш истиқболларини таъминлаш.

6. Персонални бошқарашни марказлаштириш даражаси ва педагогик жамоанинг ўз-ўзини бошқариш даражаси оқилона уйғунлаштириш тамойили. Моҳият жиҳатидан қараганда, бу ўринда гап бошқаришни марказлаштириш ва марказлаштиришдан чиқаришнинг оптимал уйғунлиги ҳақида бормоқда. Бу тамойил поғонали (иерархик) тизимнинг ҳар бир ўзаро тобелик даражасида бошқарув қарорларини қабул қилиш бўйича ваколатларни оқилона тақсимлашга имкон беради. Стратегик қарорлар марказлашган ҳолда қабул қилинадиган вариант энг мақбули ҳисобланади. Бу таълим-тарбиянинг ташкил этишнинг барча босқичларида мувофиқлаштиришнинг юқори даражасини талаб этади.

Бошқаришдаги барча тамойилларнинг бир-бири билан ўзаро алокадорлиги. Бошқаришнинг барча тамойиллари бир-бири билан ўзаро алоқадордир. Таълим муассасасида таълим-тарбия жараёнини ташкил этиш шароитида бир тамойилнинг бузилиши барча тамойилларнинг ҳам бузилишига олиб келади. Раҳбар барча бошқарув тамойилларни ёддан билиши шарт. Фақат шундагина бошқарувчи таълим-тарбия жараёнини ташкил этиш муаммоси пайдо бўлганда уни тезда ҳал қила олади. Таълим муассасасида таълимни сифатли ташкил этилмаётганлик сабабини аниқлайди ва мазкур ҳолатда қайси тамойил амал қилишини белгилаб беради. Шуни унутмаслик керакки, кўриб чиқилган барча тамойилларни рўёбга чиқариш таълим муассасаси бошқаруви тизими самарали ишлашига имкон беради.

Бошқариш функцияси бошқарув аппаратининг изчил хатти -ҳаракатидир.

У ҳар кандай иш фаолиятининг хилма-хил турларидан ташкил топади. Бошқариш функциялари куйидагиларни ўз ичига олади:

• таълим муассасасининг барча ресурс (моддий-техник база, ўқитувчилар салоҳияти ва ҳ.к.)ларини аниқлаш ва реал имкониятларни ҳисоб-китоб қилиш;

• персоналнинг оптимал мақсадларини (стратегик, тактик) белгилаш;

• уларнинг муайян давр мобайнидаги фаолиятини режалаштириш;

• қабул қилинган режани амалга ошириш соҳасидаги ишларни ташкил қилиш;

• режани бажариш жараёнида методбирлашма, синф раҳбарлари ва педагоглар фаолиятини назорат қилиш;

• режани муддатида, сифатли ва тўлиқ бажаришни таъминлаш мақсадида улар фаолиятига ўзгартириш киритиш ва йўл-йўриқ кўрсатиш.

Шундай қилиб, менежмент бошқарув тизими фаолиятидаги иш жараёнида ўз имкониятини намоён этади. У меҳнат жараёнининг барча жиҳатларини қамраб олади. Менежмент жараёни ташкилот олдига қўйилган мақсадга эришиш учун раҳбар билан ходимларнинг биргаликдаги хатти-ҳаракатлари йиғиндисидир. Менежмент жараёни стратегик ва тактик режалар, уларни амалга ошириш босқичлари, восита ва усуллари билан характерланади. Бошқарув даврининг изчил ўзгариб турувчи босқичларига мувофиқ ҳолда стратегик ва тактик режалар, раҳбарнинг хатти-ҳаракати бошқариш функциясини ўзида намоён этади. Бу функциялар қуйидагилар:

- режалаштириш;
- ташкил этиш;
- мотивлаштириш;
- назорат.

Бошқариш усуллари.

Бошқариш усуллари — бошқариш мақсадларига эришиш усуллари йиғиндисидир. Умумий кўринишда бошқаришнинг мақсади мавжуд чекланган ресурслар билан режа, топшириқларини тўлиқ ҳажмда ўз вақтида ва сифатли бажаришдир. Бошқариш усуллари бошқариш тизими пиллапоясида тегишли поғонани эгалловчи бир мавқедаги барча раҳбарлар учун ягона коидадир. Бироқ, тегишли лавозимлар ҳақидаги йўриқномалар, қоида ва малакага оид маълумотномаларда алоҳида раҳбарнинг бошқариш усуллари унинг бошқариш объекти ўзига хослигини ҳисобга олган ҳолда аниқлаштирилади. Бошқариш назарияси ва амалиётида бошқаришнинг уч-маъмурий, таълими ҳамда тарбиявий усуллари мавжуд.

Маъмурий бошқариш методлари.

Маъмурий* бошқариш методлари *қуйидагиларга асосланади:

- мутахассислар фаолиятини қатъий белгилаш;
- бошқариш функцияларини ўринбосарлари ўртасида тақсимлаш;
- жорий назоратни ташкил қилиш;
- интизом талабларини бажариш;

- ҳар бир ходимнинг аниқ масъулиятини ҳис эттириш.

Айни шу усуллар раҳбарнинг ўз ходимларига буйруқлар, фармойишлар бериш, йўриқномалар кўпайтириб бериш ҳуқуқини таъминласа, бошқа томондан уларни бажариш масъулиятини юклайди. Маъмурий усуллар таълим ислоҳотлари қонуниятлари ва ҳуқуқий-меъёрий ҳужжатларнинг талабларини бажаришга асосланади. Маъмурий усулларнинг мақсади функциялар, мажбурият, масъулият, ваколат, тартиб-интизом ўрнатиш, ишбилармонликнинг ўзаро муносабатлари ва ҳоказоларни тақсимлашдир. Маъмурий усуллардан қатъий белгиланган ҳужжатларда кўзда тутилмаган аниқ, вазиятлардан келиб чиқувчи кундалик тезкор бошқариш учун ҳам фойдаланилади. Таъсир этишнинг бошқарувчи усуллари фармон, буйрук, фармойиш, кўрсатма ва бошқа меъёрий ҳужжатлар шаклида амалга оширилади.

Буйруқ — раҳбарнинг қўл остидагиларга муайян топшириқни бажариш учун берган ёзма ёки оғзаки талаби.

Фармойиш — педагогнинг фани бўйича бириктирилган синфларга дарс беришда ДТС ва ўқув дастурлари асосида чуқур билим бериш масалаларини ҳал этиш бўйича берилган талаб. Фармойиш функционал раҳбар (директор ўринбосарлари, метод бирлашма раҳбарлари) томонидан уларга ўз компетенцияси доирасида берилган ҳуқуқлар асосида чиқарилади.

Кўрсатма оғзаки шаклда берилади. Бундай шаклдан барча раҳбарлар фойдаланади. Бироқ уни ҳаммадан кўпроқ қуйи методбирлашма раҳбарлари, психологлар, синф раҳбарлари ва етакчиларга қўллайди.

Фармон ва қарорлар буйруқ ва фармойишларга айнан ўхшашдир. Фақат фарқи шундаки, буйруқ ва фармойишлар муассаса директори, унинг ўринбосари томонидан, фармон ва қарорлар эса ҳукумат даражасида чиқарилади.

Маъмурий усуллар маъмурият томонидан муайян расмий ҳужжат имзоланган пайтдан кучга киради. Улар интизомий талаб ва масъулликлар тизими воситасида ташкилий алокалар барқарорлигини қўллаб-қувватлайди.

1.3.2. Таълимни бошқаришнинг ўзига хосликлари

Ижтимоий воқелик таълимни бошқариш муаммоларини кўриб чиқиш ва ҳал қилишни мустақил йўналиш сифатида ажратиб олиш, ўқув-тарбия жараёнини бошқаришнинг асосланган услуб ва воситаларини ишлаб чиқиш ва жорий қилиш заруратини белгилаб берди ҳамда ўқитиш, тарбиялаш ва ривожланиш ўртасидаги ташкилий-бошқарув ва ахборот алоқалари ҳамда боғлиқликка ижтимоий жиҳатдан аҳамиятга молик шахсни шакллантириш бўйича яхлит жараённинг таркибий қисмлари сифатидаги аҳамиятини оширди.

Айнан эркин ва мустақил фикрловчи, ижтимоий-сиёсий ҳаётда онгли равишда фаол иштирок этишга қодир, ўз йўлига ва қатъий фуқаролик позициясига эга бўлган шахсни шакллантириш Кадрлар тайёрлаш миллий дастурининг асосий устувор йўналишидир. Бу мамлакатнинг ижтимоий-сиёсий ҳаётига демократия асосларини жорий этиш, асл фуқаролик жамияти ва ҳуқуқий давлат қуришни тезлаштириш имконини беради. Дастур таълим муассасалари мустақиллигини кенгайтириш орқали таълим бошқарувини демократлаштиришни ўз ичига олади.

Бошқарувнинг ўзи нима?

Бошқарув жараёнида ҳар биримиз у ёки бу даражада кўп марталаб иштирок этамиз.

Ғарбда, сўнгги пайтларда эса бизда ҳам корхона, фирма, таълим муассасаси бошқарувчиларини тез-тез «менежер» сўзи билан, улар фаолиятини эса, менежмент (французча «menajement» — хўжалик фаолияти билан шуғулланиш) сўзи билан атамоқдалар. «Менежер» сўзи аслида нимани англатади?

«Менежер» ва «менежмент» сўзлари ҳозирги талқинда корхона эгалари ўз мулкларини ва одамларни ўзлари бошқарганларидан кўра, шундай иш учун махсус танлаб олинган ва ўқитилган профессионалларни жалб қилиш жуда афзал эканини тушуниб етганларидагина пайдо бўлди. Менежер ривожланган мамлакатларда нуфузли касблардан бири ҳисобланади.

«Менежер» ва «менежмент» тушунчаларидан кўра, таълим тизимида «бошқарув» тушунчаси кенг қўлланилаётганлигини инобатга олиб, биз бошқариш ҳақида сўз юритамиз.

Бошқариш деганда, одатда, раҳбарлик лавозимига расман тайинланган шахсларнинг ишигина тушунилади. Бошқаришга, шунингдек, мураббийлик иши ҳам тааллуқли ҳисобланади. Ҳар бир одам ўзини ва ишини бутуннинг бир бўлагини бошқаргандай қанчалик яхши бошқарса, махсус бошқаришга эҳтиёж шунчалик кам бўлади. Ҳар бир яхши хизматчи ва ходим бошқариш вазифасини бажаради.

Таълимни бошқариш бир қатор ўзига хос хусусиятларга эгадир. Қуйидаги хусусиятлар асосий ҳисобланади:

• Таълимни бошқариш «мақсадга мувофиқлик» сўзи билан аниқланадиган маънавий ўлчовга эга. Таълим раҳбари ролида биз ўз мақсадларимиз ва фаолиятимиз юзасидан доимо маънавий қарор қабул қилмоғимиз зарур,улғайиб келаётган авлод ва мамлакатимиз келажаги манфаатлари йўлида хатти-ҳаракат қиламиз.

• Таълимни бошқариш — санъат ва фан, чунки бунда одамлар ўртасида ўзаро муносабатлар катта роль ўйнайди. Кўп йиллик амалиётлар шуни кўрсатдики, таълим муассасаси раҳбари фаолиятини оркестр жамоасини моҳирлик билан бошқараётган дирижёр меҳнатига қиёслайди. Агар оркестр жамоаси аъзосидан бир кишигина нотадан чалғиб кетса, бу қандай оқибатларга олиб келиши маълум. Таълимда бошқарув эса, бундан ҳам мураккаб жараён, чунки гап инсон таълими ва тарбияси ҳақида бормоқда.

• Бошқарув мазмунида ўз аксини топадиган шахс, давлат ва жамият манфаатларининг диалектик бирлиги.

• Таълимни бошқаришда жамоатчиликнинг кенг қатнашиши.

• Турли хил услубларни, шу жумладан, иқтисодий, ижтимоий-психологик, ташкилий-педагогик ва бошқа услубларни қўллаш имконини берадиган таълимни бошқаришнинг шакли ва услубларини мунтазам равишда такомиллаштириб бориш.

Қадимги замонлардан аждодларимиз ўсиб келаётган авлод тарбиясини ўзларининг энг муҳим вазифаси деб билганлар. Ин-

соннинг барвақт ривожланишини назарда тутувчи, ўқитиш ва тарбиянинг асосий тамойилларини ҳисобга олувчи халқ педагогикаси асрлар мобайнида ривожланди ва такомиллашиб борди.

Ёшларни инсонпарварлик муносабатлари ва одамлар ўртасида ўзаро ҳурмат руҳида тарбиялаш халқ педагогикасидаги асосий йўналишлардан бири бўлиб, хушмуомалалик ва назокатни ўз ичига олади.

Ўзбекистонда катта ёшлиларни, раҳбарларни қадрлаш ва ҳурмат қилиш бошқарув масалаларида ҳам намоён бўлади. Шуни ҳам эътиборга олиш керакки, бу ҳурмат кўрқувга асосланмайди, балки раҳбарлар таълимни бошқаришда у ёки бу даражада қўл келадиган бой ҳаётий тажрибага эга эканликларига асосланади.

Маълумки, тоталитар даврда таълимни бошқариш тизими ўнлаб йиллар мобайнида авторитарликка асосланган эди. Моҳиятига кўра, бошқарув аппарати барча бўғинларининг иши марказда қабул қилинган қарорларни сўзсиз бажаришга ва қуйи ташкилотлар фаолиятини назорат қилишга қаратилган эди. Шу сабабли собиқ иттифоқнинг таълим тизимида марказга бўйсунган бир тахлитдаги таълим муассасалари юзага келган эди.

1.3.3. Менежерликнинг асосий функциялари.

Бошқарув фаолиятига оид қарорларни қабул қилиш (иш жараёнини режалаштириш)

Иш жараёнини режалаштириш деганда, бошқарув объектининг зиммасига юкланадиган вазифа, унинг олдига қўйиладиган аниқ мақсад назарда тутилади. Бошқарувчининг карори ёзма ёки оғзаки тарзда ифодаланиши мумкин. Менежментда мазкур ҳолат бошқарув қарорининг қабул килиниши, деб юритилади. Фаолиятни режалаштириш ягона мақсад йўлида барча ташкилот аъзоларининг саъй-ҳаракатларини (уриниши, изланиши) уйғун бирлаштиришга ёрдам берувчи воситадир. Бошқарув туб маънода айнан фаолиятни режалаштиришдан бошланади. Таълим муассасасининг мақсадли фаолияти қанчалик муваффақиятли кечиши ушбу вазифанинг сифатли ижро этилишига бевосита боғлиқ.

Фаолиятни режалаштириш куйидаги масалаларга ойдинлик киритишга ёрдам беради:

• Айни вақтда таълим муассасаси аҳволи қай даражада? Бу саволга жавоб излаш давомида менежерлар муассасанинг кучли ва заиф томонларини таҳлил қилиши лозим. Муассаса фаолиятининг муҳим жиҳатларини (молиявий соҳа, маркетинг, персоналнинг имкониятлари) ўрганиб чиқиш асосида муассасанинг реал имкониятларини аниқлаш мумкин бўлади

• Фаолият мақсади ва йўналиши қандай бўлиши лозим? Бу масаланинг ечимини излаш чоғида менежерлар ташқи муҳитини ўрганиб, муассасанинг имкониятлари қандай, унга кимлар ва нималар тўсиқлик қилиши мумкин, деган саволларга жавоб топмоғи лозим.

• Мақсадли фаолиятни қай тарзда амалга оширмоқ керак? Бу савол йўналишда менежерларнинг асосий вазифаси муассаса аъзоларининг олдига қўйиладиган аниқ вазифаларни белгилаб беришдан иборат.

Фаолиятни режалаштириш давомида қабул қилинадиган қарорларнинг таснифи.

Саъй-ҳаракатларнинг давомийлигига кўра:

• узоқ муддатга мўлжалланган;

• қисқа муддатли; бир маротаба бажариладиган ҳаракатлар.

Ижро мажбуриятига кўра:

• қатъий императив асосдаги қарорлар;

• тавсия тарзидаги қарорлар.

Мазмунига кўра:

• таълимий;

• тарбиявий;

• ташкилий.

Илмий аҳамиятга молик қарорлар:

• тузилмавий жихатдан ташкиллаштирилишига кўра;

• дастурлаштирилган;

• дастурлаштирилмаган.

Қарорни қабул қилувчи шахс нуқтаи назаридан: индивидуал, жамоавий тарзда қабул қилинган қарорлар.

Қабул қилинган қарорларнинг таъсир доирасига кўра:

• муассасанинг ўзида амал килувчи;

• муассасадан ташқарида ҳам амал қилувчи қарорлар.

Муассасанинг қайси даражасида қарор қабул қилишига кўра:

• бутун муассаса миқёсида;

• методбирлшамалар миқёсида;

• функционал хизмат бўлимлари миқёсида;

• алоҳида ходимларга тегишли қарорлар:

Таъсир даражасининг кўламига кўра:

• биринчи даражали;

• кўп даражали қарорлар.

• кўзланган мақсадларнинг миқдорига кўра бир мақсадли;

• кўп мақсадли қарорлар.

Қабул килинган қарорларни амалга ошириш жараёнини ташкиллаштириш ташкилий жиҳатдан илгари сурилган вазифани бажаришга киришиш учун зарурий шарт-шароит яратиш демакдир. Кўзланган мақсад йўлида бошқарилувчи тизимнинг барча элементлари самарали алокадорликни таъминлашга имкон берувчи муносабатларни ўрната олиш зарур. Ташкиллаштириш — умумий бошқарувчилик масъулияти ва ваколатини қисмларга ажратиб тизимнинг турли поғоналарига тақсимлаб юбориш, шу билан бир хил иш турларини бажарувчи бўғинлар ўртасида ўзаро алоқа ўрнатиш демакдир.

Персонал фаолиятини мотивлаштириш. Персонал фаолиятини мотивлаштириш менежментнинг асосий функцияларид ан бири ҳисобланади. Мазкур функциянинг бажарилиши персонал зиммасига юкланган ваколатлар ва мажбуриятларнинг бошқарув қарорлари мувофиқ, равишда бажарилишини тақозо этади. Кенг маънода олганда мотивлаштириш қўйилган мақсад сари интилишга ундамоқликни англатади.

Мотивлаштиришни таркибий жиҳатдан белгилашга асосланган назария туб маънода инсонларнинг муайян хатти-ҳаракатларига туртки бўлувчи ички майл (рағбат)ларни аниқлашга асосланади.

Қабул қилинган қарорларнинг ижро этилишини назорат қилиш.

Тизимлаштирилган фаолият тури сифатида бажарадиган вазифа муассасанинг мақсадларига эришмоқликни таъминлашдан иборат. Ушбу мақсадга эришиш учун ташкилот таркибидаги кичик гуруҳлар фаолиятининг қабул қилинган қарорларга мос келишини кузатиб бориш ва назорат қилиш ҳамда вазиятга мувофиқ ҳаракат режасини ишлаб чиқариш лозим бўлади.

Бошқарув назоратининг уч жиҳати:

• стандартларни белгилаб бериш — муайян вақт давомида эришилиш лозим бўлган мақсадларни аниқ ифодалаш. Бу мақсадлар ташкилот фаолиятини режалаштириш давомида белгиланади;

• муайян вақт давомида эришилган натижаларни ўрганиб чиқиб олинган ва кутилаётган натижаларни ўзаро таққослаш;

• вазиятга қараб тегишли чора-тадбирлар кўриш. Менежер вазиятга қараб қуйидаги амалларни бажариши лозим: ҳеч нима қилмаслик вазиятга тегишли тузатишлар киритиш ёки стандартларни ўзгартириш.

Назорат турлари:

• иш жараёни бошланишига қадар амалга ошириладиган назорат бажариш воситалари — муайян хатти-ҳаракатлар қоидалар тадбирлари ва йўналишларини ишлаб чиқиш. Татбиқ этилиш соҳаси таълимий, тарбияий ва ташкилий ресурсларни ўрганиш давомида қўлланилади;

• жорий назорат бевосита иш жараёни давомида амалга оширилади. Мазкур хилдаги назоратни ўрнатиш учун бошқарув аппарати муқобил алоқалар тизимини ўрнатиши лозим;

• якуний назорат — менежернинг алоҳида вазифаси ташкилот раҳбарига фаолиятни режалаштириш учун муҳим бўлгани ахборотларни етказиб беришдан иборат. Шу билан бирга, мотивлаштиришни кучайтириш ҳам ёрдам беради.

Назорат ўрнатиш технологиялари:

• назорат ўрнатиш концепциясини танлаб олиш (тизим жараёнининг ички ва ташқи назорати);

• назорат ўрнатишнинг мақсадларини белгилаш (ушбу функцияларнинг мақсадга мувофиқлиги, тўғрилиги, мунтазамлиги ва самаралилиги);

• назорат ўрнатиш меъёрларини белгилаш (ДТС, ўқув дастурларини бажарилиши, ахлоқ-одоб меъёрларга амал қилиш);

• назорат ўрнатиш услубларини танлаш (диагностик, таҳлилий, мониторинг, илк босқичдаги, жорий, якуний);

• назорат ўрнатиладиган соҳани ва унинг кўламларини белгилаш; ялпи, эпизодли(кўзга ташланарли), таълимий, ўқувчиларнинг билим, кўникма ва малака сифатини ўрганишга оид).

1.3.4. Замонавий бошқарув тизимида мақсад ва вазифаларнинг ўрни

Ташкилий фаолият мақсади ҳар қандай ташкилот учун кутилаётган пировард натижа, фаолият самарасидир.

Алоҳида хусусиятлари:

Ташкилий фаолият мақсадидан фойдаланиб, умумий ишнинг пировард натижасини баҳолаш, фаолият йўналиши ва кўламини янгилаш мумкин.

Муайян омилларга етишиш ёхуд уларни сақлаб қолиш ташкилий фаолиятнинг бош мақсадидир.

Ташкилий фаолият мақсадлари ҳамиша истиқболли ривожланишни назарда тутувчи гипотезаларга асосланади. Шунинг учун бу хил гипотезаларнинг пухталиги самарали натижага эришиш учун муҳим гаровга айланади.

Истиқболли ривожланиш режаси қанчалик узоқ, вақтни қамраб олса, ташкилий фаолият мақсадлари шунчалик эҳтимолий туc а эга бўлади.

Ташкилий фаолият мақсадларининг тавсифи

Аниқ ўлчамларга эга бўлган мақсадлар. Ташкилий фаолият мақсадларини бу хилда белгилаш, ташкилот раҳбариятига жараён давомида навбатдаги ташкилий қарорларни қабул қилиш ва ишнинг боришини баҳолашга, ташкилот фаолиятининг пировард натижага нисбатан нечоғлик самарали ҳамда тўғрилигини белгилашга имкон яратади.

Мақсадларни ва ўлчовини ҳисобга олиб белгилаш. Мазкур тамойилга кўра, энг аввало, узоқ муддатга, сўнгра ўртача ва қисқа

вақт оралиғига мўлжалланган мақсадлар белгилаб олинади. Мақсадларнинг реал тарзда қўйилиши, яъни мавжуд шарт-шароитларда уларга эришиш мумкин бўлиши лозим. Турли ташкилий мақсадларнинг бир-бирига зид келмаслигига алоҳида эътибор бериш шарт.

Вазифалар пировард натижага эришиш учун аввалроқ бажарилиши лозим бўлган аниқ тадбирлардир.

Алоҳида хусусиятлари

Ташкилий вазифалар фаолиятнинг бевосита мақсадларини ифодалайди. Уларни миқдорий жиҳатдан ўлчаш мумкин. Одатда вазифалар деб, аниқ ижрочининг зиммасига юкланган ва бажарилиши муддатлари аниқ белгиланган ишларни назарда тутишади.

Педагогик жиҳатдан олганда, ташкилий вазифалар аниқ лавозимига нисбатан белгиланади. Ҳар бир лавозим доирасида бажарилиши керак бўлган ишлар мажмуи пировард натижага эришиш йўлидаги муҳим босқич саналади.

Ташкилий вазифалар категорияси:

• одамлар билан ишлаш;

• предметлар билан ишлаш;

• ахборот билан ишлаш.

Мақсадлар шажараси: ташкилий мақсадларинг ўзаро тобелиги ва кенгайтирилиши. Мақсадлар шажарасининг модели амалий фаолият учун жуда кулай восита булиб, у бошқарувчиликнинг ташкилий. мақсадлари ва вазифаларини белгилашга нисбатан тизимли (тартибли) ёндашувга имконият беради. Мақсадлар шажараси ёрдамида уларнинг тартиблаштирилган иерархик тузилмаси таърифланади.

Бош мақсад(лар)ни кичик мақсадларга ажратиш қоидалари:

• бош (умумий) мақсад фаолиятнинг пировард натижасини ифодалаши лозим;

• умумий ташкилий мақсаднинг иерархик тузилмасини тузиш давомида ушбу муҳим тамойилга эътибор бериш лозим: фаолиятнинг келгуси босқичидаги мақсадларга етишиш учун илгариги босқичининг мақсадларини рўёбга ошириш лозим;

• ташкилий фаолиятнинг турли босқичларида мақсадларга эришиш йўлларига эмас, балки уларнинг мазмуни (натижа)га эътибор бериш шарт;

• ташкилий фаолиятнинг ҳар бир босқичида қўйиладиган мақсадлар тамомила мустақил бўлиши, бири-биридан келиб чиқармаслиги керак;

• мақсадлар шажарасининг асосини белгиланган вақт мобайнида маълум тартибда бажарилиши мумкин бўлган вазифалар мажмуи ташкил этиши лозим;

• умумий ташкилий мақсаднинг кичикрок мақсадларга ажратилишида бош мақсаднинг мураккаблиги, кўлами ва ташкилий тузилмасини эътиборга олиш муҳимдир;

• ташкилий мақсадларни белгилаш жараёнида нафақат мақсадлар шажарасига, балки мақсадларнинг ривожланиш динамикасига ҳам алоҳида этибор бериш лозим. Ташкилот фаолиятининг истиқбол режасини тайёрлаш чоғида жараённинг динамик моделидан фойдаланилади.

Мақсадлар (натижа)га кўра бошқариш концепцияси.

Бошқарувчилик фаолиятининг яхлит тизими сифатида менежмент ташкилот олдига куйилган барча мақсад ва вазифаларнинг бажарилишини таъминлашга хизмат қилади. Шу сабабдан бошқарув тизимининг ҳар поғонасида турган раҳбарлар ўз ваколатлари доирасидан келиб чиқиб, олдида турган аниқ мақсадларни яхши англаши керак. Ушбу асосда мақсадли фаолиятни муайян даврида менежер қўл остидаги ходимларнинг фаолиятини йўлга қўйиши лозим. Менежментнинг умумий мақсадлари ва вазифалари бошқарувчилик тизимининг барча поғоналаридаги менежерлар билан баҳам жиҳат ишлаб чиқилади.

Мақсад (натижа)га кўра бошқариш жараёнининг босқичлари:

• бошқарув тизимининг барча поғоналаридаги менежерларнинг ваколатлари ва мажбуриятлари кўлами белгиланади;

• белгилаб қўйилган мажбуриятлар доирасида бошкарувнинг мақсади ва вазифалари ишлаб чиқилади, сўнгра ўзаро мувофиқлаштирилади.

Муассаса олдига қўйилган мақсадларга реал даражада эришиш имкониятлари ва воситалари режалаштирилади;

• ҳар бир поғонадаги менежернинг фаолияти назорат остига олинади, таҳлил қилинади, баҳоланади. Олинган натижаларга кўра берилган топшириқларга тегишли тузатишлар киритилади. Бу ҳолатда фаолият мақсадларини қайтадан мувофиқлаштириш зарурияти туғилиши мумкин.

Концепциянинг фойдали жиҳатлари:

• бошқарув тизимидаги ҳар бир менежер ўзининг ва муассасанинг мақсадларини аниқ ва тўғри тасаввур этсагина таьлим самарадорлиги ошади;

• умумий ташкилий мақсадлар ва вазифаларни белгилаш жараёнида барча поғонадаги менежерларнинг бевосита иштироки таъминлангани тақдирда, уларнинг ўсишига қизиқиши ҳамда масъулияти ортади;

• пировард натижага босқичма-босқич эришиш имкониятининг мавжудлиги. Режага мувофиқ маълум вақт мобайнида муайян натижаларга эришиш кўзда тутилади.

Бозор иқтисодиётига ўтиш шароитида бошқариш хусусиятларига қуйидагиларни қўшиш мақсадга мувофиқдир:

• ҳар бир шахс ижодий кучларининг намоён бўлиши имконини берувчи бошқарув шакли ва услубларигина мақбулдир;

• бошқарув мослашувчан бўлиши керак, яъни бошқарув Кадрлар тайёрлаш миллий дастурини рўёбга чиқариш мақсадида ўзгараётган вазиятларга ўз вақтида муносабат билдириши керак;

• жамоанинг ўқув-тарбия фаолиятини режалаштиришда моддий ҳаражатлар масалаларини уларнинг максимал самарадорлиги асносида ҳал қилиш (иқтисодий дастакларни ишга солиш) зарур;

• бошқариш жамият ривожининг объектив қонунларини билиш, янги ҳодисаларни умумлаштириш, ишдаги илғор йўналишларни ҳисобга олиш ишларига таянади;

• бошқаришни такомиллаштиришда субъективизмга йўл қўйилмайди, муваффақиятлар вазифаларнинг қанчалик тўғри қўйилганлиги ва ўз вақтида бажарилишига боғликдир;

• бошқаришнинг самарадорлигига раҳбар ходимлар ва шу кабиларнинг билим савияси ва касбий тайёргарлиги таъсир қилади.

Ривожланган мамлакатларда таълимни бошқаришда қуйидаги замонавий саккиз асосий тамойил маъқулланмоқда.

Топшириқни бажаришга йўналтириш	*Ижрочиларга мўлжаллаб иш тутиш*
Муаммони ҳал қилишга ижодий ёндашув (ўзгаришларга мослашиш учун тафаккурнинг барча имкониятларини ишга солиш)	Жамоа аъзоларининг ҳамкорлиги ва коммуникация
Сифатли натижаларга эришиш учун мақсадни тўғри белгилаган ҳолда режалаштириш (мақсадларни белгилаб чиқиш — бартараф этишни режалаштириш — рўёбга чиқариш, мониторинг)	Буюртмачини назарда тутиб иш қилиш (буюртмачи, манфаатдор шахсларнинг талабларини бажариш бўйича хизматларни таъминлаш)
Вазиятга қараб раҳбарлик усулини қўллаш (вазиятга ва қўл остидаги ходимларга мослашиш қобилиятини кучайтириш)	Ижодий фикрлаш кўнгилдагидек муҳит ва ўзаро муносабатлар, ҳамкасбларни қадрлаш ва ҳурмат қилиш)
Бир-бирини ўзаро яхши тушуниш ва идеалларга бир хил муносабатда бўлиш (аниқ кутилган натижа, конструктив қайта алоқа)	Ваколатларни ходимларга ўтказиш ва уларнинг касбий ўсишларига ёрдам бериш

Такомиллашган таълим муассасасини яратишнинг биринчи босқич мақсадларини белгилаш

Мақсад — бу вақтнинг аниқ белгиланган даврида таълим муассасаси реал эришиши мумкин бўлган, исталган натижанинг муайян, сифатли, айрим ҳолларда эса сиполик билан миқдорий тавсифланган қиёфасидир.

Ҳар қандай мақсад беш асосий жиҳатга эга бўлиши керак:

1. Мукаммал мазмунга, яъни натижанинг барча тавсифларининг аниқ-равшанлиги.
2. Назоратлилик.

3. Вақт (муҳлат)нинг белгиланганлиги.
4. Реаллик (имкониятга мувофиқлиги).
5. Асосланганлик.

Қўйилган мақсад шу жиҳатларга эга бўлиши учун жиддий аналитик ва олдиндан прогнозлаш ишлари ўтказилиши керак.

Мақсадни аниқлаш — кутилаётган натижага хос бўладиган тавсифлар бериш бўлиб, бу тавсифларга кўра, натижага эришилганлик ёки эришилмаганликни текшириш мумкин бўлсин. Айтайлик, маълум бир таълим муассасасида муайян ўқув йили учун мақсадлар қуйидагича ифодаланган:

4-синфдан (1-босқич) 5-синфга (2-босқич) ўтишда ўқувчиларнинг ўзлаштириши давлат таълим стандартида белгиланган минимал даражадан ортиқроқ бўлиши керак.

1-синфни тугатиш чоғида ўқувчиларнинг ўқиш суръати бир дақиқада 90 сўздан кам бўлмаслиги керак ва ҳоказо.

Албатта, бу фоизлар ва бошқа миқдорий кўрсаткичлар нимагадир асосланган бўлиши, яъни улар қаердан олингани, бошланғич ҳисоб нуқтаси кўрсатилиши керак.

Таълим муассасасининг ривожланиш дастурини ишлаб чиқишда, стратегия белгиланган сўнг, исталган келажакка томон ҳаракатнинг биринчи босқичи мақсадлари ифодаланиши керак. Улар Кадрлар тайёрлаш миллий дастурида белгиланган мақсадларга мос келиши керак.

Исталган натижалар прогноз қилингандан сўнг таълимнинг турли босқичларида кутилаётган ўзгаришлар қай даражада ўзаро боғланганлиги ва мақсадларга тузатиш киритилиши зарурати бор-йўқлигини аниқлаш зарур. Гап шундаки, ҳар қандай инновация, у нимага тегишли бўлмасин (таълим ва тарбия мазмуни, ўқув-тарбия жараёнини ташкил қилиш, услублар ва ҳоказо), барча синфлар ва босқичларда киритилмайди. Бир янгилик 5-синфдан киритилса, бошқаси 7-синфдан киритилиши мумкин ва ҳоказо. Бунда жорий қилинган янгилик аввалги босқич синфларида олинган таълим ва тарбия натижалари билан туташиши ёки туташмаслиги юқори босқичга янги дастур бўйича таълим

олганлар ва янги дастур бўйича таълим олмаганлар ўтишининг сифат жиҳатидан бир хил бўлиши мумкин ёки мумкин эмаслиги ҳақида ўйлаб кўриш зарур. Мувофиқлаштиришнинг имкони бўлмаса, мақсаддан воз кечиш керак ва янгиликни кичикроқ синфдан жорий қилиш, режалаштирилаётган ўзгаришлар болаларга зиён келтирмаслиги учун синфларнинг айрим гуруҳларига вақтинча бошқа мақсад қўйиш керак.

Шундай қилиб, бу бўлимда биз икки қадамни ажратиб кўрсатамиз.

1-қадам. Дастурни рўёбга чиқаришнинг биринчи босқичида таълим муассасаси фаолиятининг таълимнинг ҳар бир босқичи бўйича натижаларида кутилаётган ўзгаришларни олдиндан айтиб бериш.

2-қадам. Натижаларда кутилаётган ўзгаришларнинг босқичлар, синфлар ва гуруҳлар бўйича бир-бирига мувофиқлигини баҳолаш, зарурат бўлганда эса мақсадларга тузатиш киритиш.

Фаолият режасини ишлаб чиқиш

Бўлғуси фаолият тизими баён қилинган бўлим ривожланиш дастурининг асосий бўлимидир. Ахир, пировард натижада, дастур уни рўёбга чиқараётган одамлар ҳаракатининг интеграцияси ва мўлжал олиш воситаси сифатидаги модель бўлиб, исталган натижаларга эришиш учун қандай ҳаракатлар қилиш, қаерда, ким, қачон, қайси воситалар билан уни бажариши кераклигини аниқлаб беради.

Айни шу принципдан келиб чиқиб, биз таълим муассасасининг ривожланиши бўйича фаолият режамизни таклиф қиламиз.

1.3.4. Таълим муассасасини ривожлантириш бўйича ҳаракат дастури

Т/р	Йўналиш ва вазифалар	Ҳаракатлар, тадбирлар	Жойи	Муддатлари		Ижрочи	Молиялаштириш ҳажми	Кутилаётган натижалар
				Бошланиши	Охири			
	(Нима, нима учун?)	(Қандай?)	(Қаерда?)	(Қачон?)		(Ким?)	(Қанча?)	(Нима?)
1.								
2.								

Эътибор берган бўлсангиз, ривожланишнинг ҳаракат дастурини ишлаб чиқишда саккизта саволга жавоб топиш лозим бўлади. Буни қуйида келтирилган режалаштиришнинг саккиз қиррали юлдузи шаклида намоён этиш мумкин.



Ҳаракатлар

Ҳар бир гуруҳ танлаб олган муаммолари бўйича ечимларини амалга ошириш учун иш режасининг дастлабки вариантини тузишни тажриба қилади.

Мақсаддарни қўйиш (smart) (S) Специфик (M) Ўлчанадиган (A) Эришиш мумкин бўлган (R) Мос келадиган (T) Аниқ белгиланган муддатлар билан
SMART — инглизча акроним бўлиб, қўйилган мақсад сифатини текшириш мезонларини тўлдиришга ёрдам беради. Масалан, сиз «Мен ўзлаштиришни оширмоқчиман» десангиз, бу SMART схемаси бўйича шакллантирилган мақсад бўлмайди. Агар сиз «Мен ўзлаштиришни ўқув йили охиригача 5 фоиз оширмоқчиман» десангиз, бу мақсад SMART схемаси бўйича шакллантирилган бўлади. Специфик — нимага эришишингизни аниқ белгилаб олишга ҳаракат қилинг. Ўлчанадиган — натижага эришишингизни кўрганингизда уни белгилаш учун аниқ бўлган муваффақият мезонларини ёзиб олинг.
Эришиш мумкин бўлган — ишончингиз комил бўлсинки, Сизнинг мақсадларингиз аниқ, яъни уларга эришиш мумкин. Мос келадиган — ишончингиз комил бўлсинки, ушбу мақсадларни амалга оширишга алоқаси бўлган барча кишилар уларнинг моҳиятини тушунади ва уларни амалга оширишга рози. Аниқ белгиланган — мақсадларингизга эришишда мосланадиган режангизни амалга оширишнинг якуний муддатини тасдиқлатиб, ёзиб олинг.

Дастурни экспертиза қилиш

Дастур ва фаолият режаси тайёр бўлгандан кейин уларни яна бир бор муҳокама қилиб, сўнгра мутахассисларга экспертизага юбориш зарур.

Жамоа ёки якка тартибда ишловчи экспертлар сифатида кўзга кўринган олимлар, етакчи мутахассислар, амалиётчилар, шунингдек, илмий лабораториялар, кафедралар, илмий кенгашлар ва шу кабилар чиқиши мумкин.

Ҳар қандай экспертга икки талаб қўйилади: билимдонлик ва холислик.

Фикримизча, экспертлар хулосаси қуйидаги позициялардан ташкил топган бўлиши керак:

- дастур ва фаолият режасининг мукаммаллигини баҳолаш;
- дастурнинг яхлитлигини баҳолаш;
- янги ғоялар ва таклифлар;
- хулосалар, тахминлар, прогнозларнинг асосланганлигини баҳолаш;
- камчиликлар, хатолар, фикр-мулоҳазалар;
- хулосалар.

Хулоса

Биринчидан, тизимли бошқарув — инновацион жараёнларни бошқаришнинг мураккаб турларидан бири. У раҳбарларнинг юксак бошқарув маданияти ва педагогик жамоанинг баркамоллигини талаб этади.

Тизимли бошқарувда барча асосий функцияларни жорий қилиш воситалари — режалаштириш, ташкиллаштириш, раҳбарлик, назорат қилиш — ўзига хос хусусиятларга эга. Тизимли бошқарувнинг бошқа кўринишдаги турлардан сезиларли фарқи ривожланишни режалаштириш билан боғлиқлигидир.

Иккинчидан, маълумки, ислоҳотларнинг муваффақияти тизимнинг асосий бўғини бўлган таълим муассасаси қандай ўзгариши, яқин келажакда ва узоқ истиқболда жамият ва давлат томонидан қўйилган талабларни қанчалик қондира олишига боғлиқ. Бунинг учун эса, ҳар томонлама пухта ўйланган дастур лозим.

Учинчидан, келажак томонга ҳаракатни — нотаниш жойда юришга, дастурни эса шу нотаниш жойнинг турли гуруҳлар ҳаракати йўналишлари ва учрашиш жойлари белгиланган харитага қиёслаш мумкин. Агар нотаниш жойда харитасиз ҳаракатланилса, керакли жойга зарур вақтда келиш учун ҳарита билан юргандан кўра кўпроқ вақт ва куч-қувват кетади.

Дастурнинг бошқа муҳим жиҳати шуки, у қиёсан ёнғин чиққанда ўчириш учун эмас, ёнғиннинг олдини олиш имконини беради. Агар таълимни бошқариш идораси ёки таълим муассасаси жамоаси мақсадни қўйишгина эмас, балки унга эришиш учун

зарур бўладиган оралиқ натижаларни ҳам аниқласа, улар оралиқ натижалардан бирортаси ўз вақтида эътиборга олинмаган ҳолларда хатарни аниқлаш имконига эга бўладилар. Оралиқ назорат нуқталари қанча кўп бўлса (янги дастур қанчалик батафсил тузилса), бошқарув хатарларни шунчалик сезувчан бўлади.

1.3.5. Раҳбарга тавсия, тушунтириш, таклифлар

Бошқарув соҳасидаги кўплаб етакчи тадқиқотчилар йўлбошчилик ва раҳбарликни санъат билан қиёслайдилар. Ҳақиқатан ҳам, замонавий раҳбар ундай изланишни, бундай қилишни билиши керак, дейиш осон. Лекин буни қандай қилиш мумкин?

Бошқарувнинг жаҳон тажрибасида ҳаётнинг барча ҳоллари учун ягона бир андозаси йўқ, деган фикрни яна бир бор таъкидлаб ўтишимизга тўғри келади. Конференция ва семинарларда жаҳон тажрибасига таяниб раҳбарга тавсия, тушунтириш, таклиф беришимиз мумкин, қарорлар чиқариш ва муайян хатти-ҳаракатларни амалга ошириш эса раҳбарнинг зиммасида. Шу сабабли муайян бир вазиятда унинг юраги, қалби ва ақли унга энг муҳим маслаҳатчи бўлиб қолади.

Қўл остидаги ходимлар билан ўзаро муносабатлар етакчиликнинг яна бир муҳим ва нозик қирраси бўлиб, уни йўлга қўймаган раҳбар ўз фаолиятида муваффақиятларга эриша олмайди, низо ва стресс ҳолатларини четлаб ўта олмайди.

Шу боис, биз бу борада таълим муассасаси раҳбарига бир нечта фойдали тавсиялар беришни ихтиёр этган бўлардик:

1. Ҳамма нарсада адолатли бўлишга ҳаракат қилинг. Сизни мукофот жуда ҳам яхши бўлганлиги учун ёки жазоланишдан қўрқиш туфайли ҳурмат қилмайдилар, ҳар бир иш адолатли амалга ошганлиги учун ҳурмат қиладилар. Буюк аждодимиз Амир Темур айтганидек: «Куч — адолатда!»

2. Ходимларга эътиборли ва самимий муносабатда бўлинг. Уларга самимий эътиборда бўлинг. Ходимларнинг ҳар бири тўғрисида имкони борича кўпроқ билишга интилинг. Уларнинг оиласи, қизиқишлари, муаммоларини билинг, улар тўғрисида норасмий суҳбатларда эслаб ўтинг. Қийин дақиқаларда уларга ёрдам беринг ва қўллаб-қувватланг.

3. Жон П.Коттернинг маслаҳатида қуйдагиларга эътибор қаратади: «Ҳокимиятни, бошқаларга вақти-вақти билан шахсий илтифот кўрсатиб, бурч туйғусини уйғотиш орқали кучайтириш мумкин. Баъзи одамлар улардан кўп куч-қувват ва вақт талаб қилмайдиган, лекин бошқалар юқори баҳолайдиган шахсий илтифот кўрсатишда катта қобилиятга эгадирлар»

4. Қўл остингиздаги ходимлар билан мулоқотда маърузачи бўлишдан ўзингизни олиб қочинг. Яхши тингловчи бўлинг. Бошқаларни ўзи ҳақида гапиришга рағбатлантиринг. Ёдингизда бўлсин, инсон исмининг жаранглаши унинг учун инсон нутқидаги энг ёқимли ва энг муҳим садодир.

5. Тез-тез табассум қилинг, сизнинг тундлигингиз бошқаларни сергаклантиради ва сиздан узоқлаштиради.

6. Танқид қилишда жуда эҳтиёт бўлинг. Қўл остингиздаги ходимни хафа қилманг. Уни танқид қилишдан олдин ўз хатоларингиз ҳақида гапиришдан уялманг. Одамларнинг хатоларига диққат-эътибор бера туриб, билвосита шаклдан фойдаланинг. Хатоларни тўғридан-тўғри кўрсатманг, ишора, билвосита тарзда кўрсатиб ўтинг.

7. Одамни унинг ҳар бир, ҳатто энг камтарона ютуғи учун ҳам тез-тез мақташга ҳаракат қилинг. Ходим хатосини ва нуқсонларини кўрсатиб ўтиш зарур бўлган вазиятда ҳам, сўзни ходимни мақташдан ва унинг фазилатларини самимий эътироф қилишдан бошланг.

8. Эсда тутинг, ҳеч ким буйруқ оҳангини ёқтирмайди. Буйруқ бериш ўрнига савол бериш усулидан фойдаланинг. Масалан, «Уни қилинг!» ёки «Буни қилманг!» қабилидаги буйруқ жумлалари ўрнига: «Бу тўғри келмасмикан?», «Бу ҳақда нима деб ўйлайсиз?», «Бундай қилинса, яхши бўладими, сиз нима дейсиз?» каби ибораларни қўллашга ҳаракат қилинг.

9. Ўзингизни тез-тез ходим ўрнига қўйиб кўринг. Масалаларга унинг нуқтаи назари билан қарашга уриниб кўринг, ходимларнинг фикр ва мулоҳазаларини ҳурмат қилинг. Шундай йўл тутингки, одамларга сиз хоҳлаган нарсани бажариш хуш келсин.

Бошқарув соҳасида ишловчи кўплаб раҳбарлар стресс ва низолар билан шуғулланадилар. Биз уларнинг айрим тавсияларини келтириб ўтишни лозим деб топдик. Чунончи, М.Мескон ва М.Альберт: «Юқо-

ри кўрсаткичларга ҳамда стресснинг паст меъёрда бўлишига эришган ҳолда бошқаларни қандай қилиб бошқариш мумкин?» деган саволга жавоб берувчи бир нечта маслаҳатларни таклиф қиладилар:

1. Ўз ходимларингизнинг қобилиятлари, эҳтиёжлари ва мойилликларини баҳоланг ва улар учун шу омилларга мувофиқ келувчи иш тури ва ҳажмини танлашга ҳаракат қилинг. Бу топшириқларни бажаришда улар муваффақиятли натижалар кўрсатганлари заҳоти уларнинг иш ҳажмини, агар шунга истаклари бўлса, оширинг. Ўринли ҳолларда уларга ваколат ва масъулият юкланг.

2. Ходимларда етарли асослар мавжуд бўлмаса, уларга бирор-бир топшириқни бажармасликка рухсат беринг. Шу топшириқни бажариш зарур бўлса, уларга зарурлик сабабини тушунтиринг ва қўшимча топшириқни бажариш учун зарур вақт ва ресурслар бериш учун уларнинг ишларида муҳим жиҳатларни белгилаб беринг.

3. Ваколатлар, масъулиятлар ва ишлаб чиқаришдаги кутилган натижаларнинг муайян зоналарини аниқ тасвирлаб беринг. Икки ёқлама коммуникация ва ходимлар учун ахборотлардан фойдаланинг.

4. Ушбу вазият талабларига мувофиқ келувчи раҳбарлик услубларини қўлланг.

5. Самарали иш учун тегишли мукофот бўлишини таъминланг.

6. Ходимларга мураббий бўлинг, уларнинг қобилиятларини ривожлантиринг, улар билан мураккаб масалаларни муҳокама қилинг.

Бошқарув соҳасидаги кўплаб етакчи тадқиқотчилар йўлбошчилик ва раҳбарликни санъат билан қиёслайдилар. Ҳақиқат н ҳам, замонавий раҳбар ундай изланишни, бундай қилишни билиши керак, дейиш осон. Лекин буни қандай қилиш мумкин?

Нима ҳам дердик, бошқарувнинг жаҳон тажрибасида ҳаётнинг барча ҳоллари учун ягона бир андозаси йўқ, деган фикрни яна бир бор таъкидлаб ўтишимизга тўғри келади. Биз жаҳон тажрибасига таяниб, раҳбарга тавсия, тушунтириш, таклиф беришимиз мумкин, қарорлар чиқариш ва муайян хатти-ҳаракатларни амалга ошириш эса, раҳбарнинг зиммасида. Шу сабабли муайян бир вазиятда унинг юраги, қалби ва ақли унга энг муҳим маслаҳатчи бўлиб қолади.

Ислоҳотлар, ўзгаришлар ва янгиликларга бўлган қаршиликларни қандай енгиб ўтиш мумкин?

Бизнинг ислоҳотлар ва жадал ўзгаришлар юз бераётган даврмизда эскирган андоза ва шаклларга фаол барҳам берилмоқда. Бу ўзгаришларни ҳамма ҳам тўғри қабул қилмаслигини табиий ҳол деб ҳисоблаш мумкин. Ислоҳотларга қаршилик кўрсатишга тўқнашиб турилади. Шу сабабли раҳбар олдида шу тахлит қаршиликларни енгиш, жиддий қарор чиқариш муаммоси вужудга келади. Чунки бу муаммони ҳал қилмай туриб, ислоҳотлар йўлида давом этиш мумкин эмас.

Шубҳасиз, ўзгаришларга бўлган қаршиликларни енгиб ўтиш учун энг яхши вақт — бу қаршиликлар вужудга келгунча бўлган даврдир. Бошқача айтганда, раҳбар қаршиликларнинг олдини ола билиши керак.

Бошқарувнинг жаҳон тажрибасида қаршиликларни камайтириш ёки бартараф қилиш бўйича маълум бир усуллар ишлаб чиқилган.

Шулар асосида биз қуйидагиларни тавсия қиламиз:

1. *Ахборотни тушунтириш ва бериш.* Тадбирлар ва ғояларни очиқ муҳокама қилиш ходимларга ислоҳотларнинг зарурлигини улар амалга оширилгунча тушуниб етишга ёрдам беради. Бунда ахборот беришнинг турли усулларидан, масалан, яккама-якка суҳбатлар, жамоа олдида сўзга чиқиш, тушунтириш, рисолаларини тарқатиш ва ҳоказолардан фойдаланиш мумкин.

2. *Ходимларни қарор қабул қилишга жалб этиш,* қаршилик кўрсатишлари мумкин бўлган ходимларга янгиликлар ва ўзгаришларга бўлган ўз муносабатларини баён қилиш имконини беради.

3. *Мослашиш учун шароитлар яратиш ва қўллаб-қувватлаш.* Ходимларни раҳбар томонидан руҳан қўллаб-қувватлаш зарур бўлганда маълум вақтга ҳордиқ бериш, касбий тайёргарлик ва малака ошириш учун шароитлар яратиб бериш ва шу каби воситалар орқали ходимларни ўзгараётган шароитларга енгилроқ мослашишларига ёрдам беради.

4. *Кооптация.* Бу усул, раҳбарнинг фикрига кўра янгиликларни қабул қила олмайдиган ёки уларга қаршилик кўрсатиши мумкин бўлган шахс ёки шахслар гуруриға у ёки бу тадбирлар ва янгиликлар юзасидан қарор чиқаришда етакчи роль беришни назарда тутади. Масалан, бу шахслар таълим сифати самарадорлигини такомиллаштириш режаларини ёки бошқа тадбирларни ишлаб чиқувчи комиссия таркибига киритилишлари мумкин.

5. *Музокаралар.* Янгиликларнинг маъқулланиши ва қабул қилинишини таъминлаш учун моддий ва маънавий рағбатлантиришнинг барча воситаларидан фойдаланишни назарда тутади.

6. *Маневр ўтказиш.* Ўзгаришларнинг аниқ жадвалини тузиш, уларни босқичма-босқич жорий қилишни назарда тутади. Тажрибада жорий қилишни амалда қўллаш.

7. *Мажбурлаш.* **Айрим ҳолларда бу усулдан ҳам фойдаланиш мумкин, бироқ бу нодемократик усулдан бошқа барча усуллардан фойдаланиб бўлингандан сўнггина, камдан-кам ҳолларда фойдаланиш мумкин.**

Таъкидлаб ўтамиз, ўзгаришларга қаршилик қилиш билан курашишда ҳам вазиятга қараб ёндашиш зарур. Яъни раҳбар вазиятни аниқ баҳолаш ва энг мос тушадиган усулни танлаш кўникмасини ўзида ривожлантириши керак, чунки ҳар бир тактика ўзининг афзаллик ва камчиликларига эга.

1.4. Замонавий раҳбар маънавий қиёфаси ва унга қўйиладиган талаблар

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёев асарлари, нутқ ва маърузаларидан келиб чиққан ҳолда раҳбарнинг жамоага нисбатан қўйидаги хусусиятларини келтириш мумкин:

- кишиларга хайрихоҳ ва илтифотли бўлиш;
- олижаноблик ва беғаразлик, холислик;
- кишиларнинг қадр – қимматига етиш;
- фуқаролик ва касбий бурчини бажариш;
- одамларга ишонч кишиларнинг ўз кучига қобилиятига бўлган ишончини қўллаб-қувватлай олиш уни шахсий камчиликларини бартараф қилишга йўналтира билиш;
- юқори нутқ маданиятига эга бўлиш ва ташқи кўринишдаги озодалиги;
- хушмуомалалик, сиполик;
- камсуқумлик, вазминлик;
- андишалилик, масъулиятлилик;
- меҳнат ва дўстликдаги шерикчиликда ўзаро ёрдам ва қўллаб - қувватлаш;
- принципиаллик ва ишонч;
- талабчанлик, қатъий тартиб-интизомни сақлаш;
- танқидий таҳлил, шахсий жавобгарлик, масъулиятлилик;
- юқори даражадаги фуқаролик ватанпарварлик ва байналминаллик.

Жамият бахт-саодати йўлида ҳалол меҳнат қилиш жамият бойлигини кўпайтириш ҳақида ғамхўрлик қилиш.

1. *Раҳбарларга қўйиладиган талаблар:*

- маънавий етуклик;
- ҳуқуқий етуклик;
- ахлоқий етуклик;
- юқори савия ва онг;
- маърифатчилик;
- маданиятлилик;
- ходимларни ватанпарварлик руҳида тарбиялашга қодирлик;
- топширилган иш учун шахсий жавобгарликни ҳис қилиш, ҳалоллик;
- шахсий манфаатларни жамоа манфаатларига бўйсундиришга қодирлик;
- кишиларга нисбатан мехрибон ва эътиборли бўлиш;
- ташаббус ва илғорликни қўллаб-қувватлаш қобилияти;
- принципиаллик;
- танқидга чидамли бўлиш ўз-ўзини тадқиқ қила билиш.

Интизомга ва меҳнатга бўлган муносабат:

- меҳнатсеварлик;
- жамоа уртасида интизомни йўлга қўя билиш;

- атрофдагиларда меҳнатсеварликни тарбиялай билиш;
- бир ношуд раҳбарнинг беғамлиги юзлаб, минглаб кишилар тақдирига таъсир этиши мумкинлигини англаш.

Ташкилотчилик қобилияти:

- ходимларни танлай билиш ва улардан самарали фойдаланишни таъминлай олиш;
- қўл остидагиларни меҳнатга ўргатиш ва тарбиялашни билиш;
- жипслашган жамоани вужудга келтира олиш мақсад сари интилувчанлик;
- "ёмон таълим муассасаси ёки ташкилот йўқ, лекин ёмон раҳбарлар бор". Бу ибора шуни билдирадики, ёмон ишлаб турган корхонага жамоани яхши бошқарадиган, ташкилотчилик қобилияти юқори меҳнатсевар талабчан, билимдон раҳбар келса, корхонани тезда яхши корхонага айлантиради.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёев Олий Мажлис йиғилиши ва видеоселектрларда таъкидлаганидек, "Раҳбарлик лавозимига – масъул вазифага тайинланадиган одамлардан нималар талаб қилинади, улар қандай хусусият ва фазилатларга жавоб бериши кераклиги ҳақида кўп гапирамиз. Биз кўпинча раҳбар қатъиятли, билимдон ва талабчан бўлиши керак, деймиз. Ҳеч шубҳасиз, раҳбар учун бу фазилатлар сув билан ҳаводай зарур. Лекин ҳозирги замонда фақат шуларнинг ўзи билан узоққа бориб бўлмайди. Раҳбар қачон эл-юрт ишончини, эътиборини қозона олади? Қачонки юраги, қўли то а, кўнгли очиқ, ақл ва заковат соҳиби бўлса, унинг табиатида қатъиятлилик билан билим, талабчанлик билан адолат уйғун бўлса, у ўзи бошқарадиган одамларнинг ғам-ташвишларини ўз қалбидан ўтказишга қодир бўлади. У ўзининг иссиқ истараси, муомаласи бўладими, қандайдир бошқа ижобий жиҳати биланми, одамларнинг эътиборини ўзига тортадиган, бир сўз билан айтганда, халқнинг кўнглига йўл топа оладиган бўлиши керак".

Ҳозирги шароитда бошқарув тизимида ишлаётган ҳар қандай раҳбар учун, у бирон бир корхона, ташкилот, жамоа раҳбари бўладими ёки сиёсий арбоб бўладими, одамлар билан

мулоқот маданиятини ўзлаштириш, жонли сўз воситасида кишиларга Ўзбекистон ҳукумати сиёсатини тўғри тушунтира олиш, мамлакатимизда олиб борилаётган туб ислоҳотлар жараёнида фаол иштирок этиш ва фуқаролик бурчларини чуқур англаб етишларига ёрдам бериш муҳим аҳамиятга эга. Шу ўринда биринчи Президентимиз И.А.Каримов "...бугунги кунда раҳбар нафақат аниқ бир касб-ҳунарнинг эгаси, аввало, ўзининг фаолияти ва инсонийлиги билан халқнинг ишончига мунносиб бўлиши, юксак интеллектуал тафаккур соҳиби, узокни кўра оладиган, доимо янгиликка интилиб, замон билан ҳамқадам бўлиб яшайдиган, қатъиятли шахс бўлиши лозим", деб бежиз айтмаганлигини кўришимиз мумкин.

Амалиётда аксарият раҳбарларнинг бошқарув фаолияти самарадорлиги кўп жиҳатдан раҳбарнинг ўз лавозимида қанча муддат ишлаганига, яъни бошқарув жараёнида орттирган тажрибасига боғлиқ деб ҳисобланади. Тадқиқотларда эса таълим муассасаси фаолиятини ташкил этиш ва такомиллаштиришда раҳбарларнинг бошқарув фаолияти самарадорлиги асосан уларнинг бошқарув йўналишидаги тушунчалари, билими, кўникма ва малакалари даражасига ҳамда уларнинг шахсий хусусиятлари, касбий тайёргарлигига ва шахсий сифатларига боғлиқ, деб кўрсатилади.

Мазкур фикрга асосланган ҳолда, адабиётларда келтирилган раҳбар шахси ва унинг шахсий хусусиятлари ҳамда касбий тайёргарлигига шахсий сифатларига хос қуйидаги талабларни келтириш мумкин.

Барча бўғинларда инсофли, диёнатли, билимдон, тажрибали раҳбар бошчилик қилмас экан, мустақил мамлакатимизнинг обрўси, унинг манфаати учун мардлик, жонкуярлик билан ишламас экан, ишларимиз кўнгилдагидек бўлмайди.

Раҳбар ҳар қандай вазиятда ҳам ўзини тута олиши, ташаббускор бўлиши, мураккаб вазиятлардан жамоани олиб чиқа олиши, тараққиёт билан баробар қадам ташлаши, кўпчилик дарди билан яшаши, ҳамкорлик, ҳамжиҳатлик, ижодкорлик билан иш юритиши, касбий-услубий маҳорат эгаси бўлиши, сўзи билан иши бир

бўлиши, мақсадни аниқ қўя оладиган ва унинг ижросини таъминлайдиган бўлиши, виждонли ва адолатли, самимий, вазмин, бағрикенг, ижодкор, бунёдкор ва яратувчан бўлиши, талабчан ва меҳрибон, вақтнинг қадрига етадиган, хушмуомала инсон бўлиши керак.

Лавозим вазифалари бўйича қўйилган талабларда раҳбар ва педагог кадрлар томонидан биринчи навбатда давлат сиёсатини, таълим соҳасига оид бўлган меъёрий ҳужжатларни, таълим-тарбия жараёнини илмий асосда ташкил этиш қоидаларини чуқур билишига ва ўз фаолиятида қўллаш кўникмаларига алоҳида эътибор қаратилган.

У.И.Иноятовнинг таъкидлашича, таълим муассасаси раҳбарларининг билими, кўникма ва малакалари даражасини баҳолаш мезонида баҳолашнинг алоҳида кўрсаткичлари сифатида қуйидагиларга эътибор каратилади:

1. *Квалификация* – бу раҳбарнинг педагогика соҳасидаги билими, таълим-тарбия жараёнини ташкил этиш, таълим-тарбия жараёни иштирокчилари ҳамда ходимларнинг педагогик ва психологик хусусиятлари, мутахассислиги ҳамда касбига нисбатан қўйилаётган ижтимоий меъёр ва талабларни билиши, шунингдек, бўлажак мутахассис квалификацияси ҳамда таълим муассасасини бошқаришнинг назарий асослари йўналишида тушунчаларга эга бўлиши.

2. *Касбий маҳорат* – бу мавжуд ягона педагогик талаблар асосида, педагогик ходимлар ҳамда ўқувчиларнинг имкониятлари ни ўрганиб, уларни ҳисобга олган ҳолда, мактаб жамоасини шакллантириш, унинг фаолиятини мувофиқлаштириш, жамоа олдида турган вазифаларни бажаришда мавжуд муаммоларни ва масалаларни ҳал этиш йўлларини кўрсатиш; жамоатчилик ташкилотларини тузиш ва уларни мактабни бошқариш ишларига жалб этиш; ўзаро муносабатларни мувофиқлаштириш асосида педагогик ходимлар билан таълим олувчиларнинг ҳамкорликдаги фаолиятини ташкил этиш, танқид ва ўз-ўзини танқид заруриятини ҳисобга олган ҳолда уларнинг хатти-ҳаракатларини мувофиқлаштириш, тартиб-интизомни ва уюшқоқликни сақлаш; бошқарув фаолиятининг мақсад ва вазифаларини белгилаш; мактаб жамоаси фаолияти ҳамда педагогик ходимларнинг фаолиятини баҳолаш мезонларини ишлаб чиқиш йўналишларидаги ижтимоий-психологик кўникма ва малакалардан иборат.

3. *Фаолият унумдорлиги* – таълим олувчиларнинг давлат таълим стандартлари асосидаги ўзлаштириш кўрсаткичлари.

"Доминантлик" сўзи бир неча маънони билдиради. Раҳбарлик мавзусидан келиб чиқилса, "ўзгаларга таъсир этиш" деган маънони англатади. Юқорида таъкидланган маънодаги «таъсир этиш» ибораси ҳиссиёт туфайли ўзгаларни ўзига жалб эта билиш, ўзаро муносабат натижасида ўзига нисбатан хайрихоҳлик туйғусини шакллантиришни англатади. Чунки ташкилотнинг илғор фаолияти учун раҳбар зиммасидаги мажбурият ва ваколатларнинг ўзи етарли эмас. Бошқарув соҳаси мутахассислари Г.Кунц ва С. Доннелнинг фикрича, "Агар ходимлар раҳбарият томонидан ўрнатилган тартиб-қоидаларгагина риоя этиб меҳнат қилганларида, улар имкониятларининг 60–65 % ини ишлата олар ва ўз мажбуриятларини бажариб, ишдан бўшамасликка баҳона топар эдилар. Ходимларнинг қобилиятидан тўла фойдаланиш ниятида бўлган раҳбар уларда шунга лойиқ ҳис-туйғуни уйғота олиши лозим" . Бу ўринда раҳбарнинг етакчилик қобилияти намоён бўлади. Ташкилот доирасидаги норасмий муносабатлар тизимида пешқадам раҳбаргина ўз ходимлари қобилиятини жамоа ишига тўлиқ, яъни 100 фоиз жалб эта олиши мумкин.

1.4.1. Таълим муассасаси раҳбари фаолиятини самарали ташкил этишга қўйиладиган талаблар

1. **Ишда тўғри йўлни танлай олиш** - вазиятни педагогик таҳлил қила билиш, вазиятдан тўғри чиқа билиш, ҳар бир ишга ижодий ёндашиш, ўзининг шахсий ибрати, ишга бўлган муносабати билан педагогик жамоани эргаштира олиш.

2. **Педагогик маҳорат ва бошқара олиш маҳорати** - фан ютуқларини ўзлаштириш, янги ғоялар, ички имкониятларни қидириб топиб, уни амалиётга татбиқ этиш.

3. **Умуммаданиятлилик, зиёлилик, миллий қадриятларни қадрлаш** - жаҳон маданияти дурдоналаридан хабардорлик, дунёқарашнинг кенглиги, меҳрибонлик, инсонпарварлик, ўқитувчи ва ўқувчи шахсини ҳурмат қилиш.

4. **Педагогик маданият** – ҳозирги замон педагогика, психология соҳасига оид янгиликлардан хабардор бўлиш, инновацион технология, дидактик билимлардан бохабарлик. Кучли педагогик қобилиятга эгалик.

5. **Ташкилотчилик** – ҳар бир педагог ходимга унинг ҳарактери, имкониятлари ва эҳтиёжидан келиб чиқиб вазифа бериш, муомала қилиш. Жамоа ишончига кириш, айтилган фикр, таклиф, қабул қилинган қарорнинг ўз вақтида бажарилишига эришиш. Педагогик жамоа, мактаб олдида турган вазифалар, мақсадлар, истиқболни аниқ белгилаш.

6. **Коммуникативлик** – одамлар билан ўзаро самимий муносабат ўрнатиш, мулоқотга киришиш, жамоани ишонтира билиш, ёрдам бериш, ходимлар кайфиятини кўтариш, ихтиёрий-мажбурий ўз орқасидан эргаштириш.

7. **Ақлан етуклик** – жамоанинг ҳар бир аъзосини, ўқувчини, ота-онани эътибор билан эшита билиш, ҳар бир ишнинг муқобил вариантларини эътиборга олиш ва амалга ошириш.

8. **Нутқ маданиятига эгалик** – мантиқли, қисқа, лўнда, образли фикрлай билиш, фикрни қиёмига етказиш, сўзамоллиги билан суҳбатдоши (ёки жамоа) қалбига кириш кабилар ижодкор раҳбарда мужассам бўлмоғи керак.

Шу билан бирга, таълим муассасалари раҳбарларининг иш фаолиятида зарур деб ҳисобланган қуйидаги компетенциявий ёндашувга эга бўлиш:

• ўз фанини яхши билиши ва ўқитишнинг замонавий усуллари,

Ўзгаришларга кўрсатилаётган қаршиликларга муносабат тактикаси

Тактика	Тавсия қилинади	Ижобий томони	Салбий томони
Ахборотнинг вужудга келиши ва уни узатиш	Ахборот йўқлигига, нотўғри ахборотга ва таҳлилга асосланган қаршилик	Одамларнинг, улар ишонтирилгандан сўнг ўзгаришларга розилигини олишга ёрдам бериши мумкин	Бу жараёнга кўп одам жалб қилинган бўлса, кўп вақт талаб қилиши мумкин
Ходимларни қарор қабул қилишга жалб этиш	Ташаббускорлар янгиликни ишлаб чиқиш учун зарур барча маълумотларга эга эмаслар ва бошқалар қаршилик кўрсатиш учун катта имкониятга эга бўлган вазиятларда	Одамларга ўзгаришлар ўтказиш зарурлигини ва уларнинг бу ишга ёрдам бериш мажбуриятини англашга ёрдам бериши, инновация режасини ишлаб чиқиш учун мавжуд ахборотни интеграциялаши мумкин	Кўп вақт талаб қилиши ва хатоларга олиб келиши мумкин
Енгиллаштириш ва қўллаб-қувватлаш	Шахсий муаммолардан қўрққанликлари учун қаршилик кўрсатадиган одамлар билан муносабатга киришган ҳолларда	Шахсий муаммоларни ҳал қилиш учун оптимал тактика	Кўп вақт олади, қимматга тушади ва ёрдам бермаслиги мумкин

Музокаралар	Кимдир ёки гуруҳ янгиликларни жорий қилишда яққол бой бераётганда ва қаршилик кўрсатиш учун катта имкониятларга эга бўлган ҳолларда	Асосий қаршиликни четлаб ўтадиган, нисбатан енгил усул бўлиши мумкин	Кўп ҳолларда жуда қиммат бўлиши мумкин, бошқаларни рози бўлишга кўндиришга мойил қилиши мумкин
Кооптация	Бошқа тактика жуда катта сарф-ҳаражатлар билан боғлиқ бўлганда ёки буткул амалга ошириш мумкин бўлмаган хусусиятли вазиятлар учун	Ўзгаришларни ўтказишда мадад топиш (лекин меҳнаткашлар қарор чиқаришдаги иш тирокига қараганда оз)	Одамлар кооптацияни билиб қолсалар, муаммолар юзага келиши мумкин
Манёвр ўтказиш	Бошқа тактикалар самарасиз ёки ўта қиммат бўлган ҳолларда қўлланилади	Нисбатан тез таъсир қиладиган ва қаршилик муаммосини ҳал қилишнинг қиммат бўлмаган ечими бўлиши мумкин	Ташаббускорлар ўзларига бўлган ишончнинг бир қисмидан маҳрум бўлишлари мумкин, бу бошқа муаммоларни вужудга келтириши мумкин
Мажбурлаш	Тезкорлик зарур бўлган ва ўзгаришлар ташаббускорлари катта ҳокимиятга эга бўлган ҳолларда	Қаршиликнинг ҳар қандай турини тез енгиб ўтиши мумкин	Таваккал қилинади: одамларда ўзгаришлар ташаббускорларига нисбатан ғазабли муносабатни юзага келтириши мумкин

услублари, таълим технологияларини қўллашда бошқа ўқитувчиларга намуна кўрсатиши;

• изланувчан, янгиликка интилувчи, илғор ўқитувчилар тажрибаларини ўрганиб, педагогик жамоа аъзоларига ҳам ўргата олиши;

• дунёқараши кенг бўлиши, ўзининг сиёсий-мафкуравий, илмий-методик ва раҳбарлик малакасини мунтазам ошириб бориши;

• мактаб жамоаси, ота-оналар, маҳалла ва жамоатчилик ўртасида етарлича обрўга эга бўлиши;

• сезгир, кишиларга эътибор билан яхши муомала ва муносабатда бўладиган, уларнинг меҳнатини тўғри қадрлай оладиган адолатли ва қатъиятли бўлиши;

• мактаб доирасида барча соҳалардаги ишларни чуқур ўрганиши, танқидий таҳлил этиб, уни яхшилаш учун аниқ чора-тадбирлар белгилай олиши ва амалга оширишни таъминлаши;

• фидойилик, масъулиятлилик, поклик, қатъийлик, журъатлилик, жамоаси манфаати йўлида жонкуярлик, меҳнатсеварлик, адолатли, ўзига ва ўзгаларга талабчанлик кўрсатиб, барчага намуна бўлиши;

• шахсий маълумоти ва услубий билим доирасини доимий равишда бойитиб бориши, вақти-вақти билан бу ҳақида ўзига ҳисобот бериши, яъни ўз-ўзини назорат қила олиши;

• индивидуал хусусиятларига кўра шахсий ривожланиш тизимини юзага келтириш: касбий қобилият ва маҳоратини такомиллаштириши, ўз малакасини мунтазам ошириб боришни шахсий режа асосида ташкил этиши;

• замонавий русумдаги компьютер воситалари билан муомала қила олиши, яъни унда ишлай олиш малакасини эгаллаган бўлиши, интернет тизими орқали ахборотларни олиш ва мактаб жамоаси орасида оммалаштириш кўникмасига эга бўлиши;

• ходимларнинг ёши, жинси, миллий ва индивидуал-психологик хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда, улар билан ишчан мулоқот ўрната олиши;

• мактаб жамоаси шаъни, обрўсини ўйлаши, жойлардаги халқ таълимини бошқарувчи органлар вакиллари олдида унинг обрўйи

ва шаънига путур етказишга йўл қўймаслиги, мактаб жамоасини ҳимоя қилиши, бироқ зарур ҳолларда интизомсиз ходимларга нисбатан айрим интизомий чораларни қўллай олиши;

• ўз фаолиятида камчиликка йўл қўйган педагоглар билан имкон қадар яккама-якка суҳбат ўтказиши, танқид қилинганда ҳам ходимнинг шахсига эмас, балки унинг нотўғри фаолиятига нисбатан муносабат билдириши, шу билан бирга ўзи танқид қилаётган ходимининг ижобий салоҳият имкониятларини ҳам эслатиб ўтиши;

• педагогларга кўпроқ эркинлик ва мустақиллик бериши, уларнинг ҳар бир қадамини назорат қилишдан сақланиши, янгиликларни жорий қилаётганда йўл қўйган хатоларини кечириши, уларни ўзлари тўғрилаши учун вақт ва имконият бериши;

• педагог ходимларга суст, шижоатсиз, мужмал топшириқлар бермаслиги;

• нуткида нуқсони бўлган, муомала маданиятидан бехабар, мижғов, орасталикни ёқтирмайдиган ва ўзи ҳам дидсиз, тартибсиз кийиниб юрадиган шахсларни мактаб раҳбари лавозимига тайинламаслик;

• дунёда ҳеч нарса абадий бўлмагани каби раҳбарлик ҳам абадий бўлмаслиги, уни фақатгина ўз фаровонлигини таъминлаш манбаи деб тушунмаслиги, бундай кайфиятга қарши унда маъмурий-ижтимоий, ахлоқий, ҳуқуқий иммунитет бўлиши;

• сўзи билан фаолияти орасида мутаносиблик бўлиши, доимо ахлоқий, ҳуқуқий, ижтимоий адолат меъёрларига риоя қилиши, ўз виждони олдида масъулиятни ҳис қилиши зарур.

Самарали раҳбарликка хос хислатлар қаторига:

• Стратегик режалаштиришга мойилликнинг кучлилиги;

• Ишчиларни, меҳнат ресурсларини тақсимлаш бўйича мақбул ва ўз вақтида қарор қабул қилиш;

• фаолият доирасини кенгайтириш ёки юксак тартибда меҳнат қилиш эвазига ўз масъулиятини оширишга интилиш;

• фавқулодда шароитда ижодий ва рационал қарор қабул қила олиш;

• ўз кучига ишонч;

• ўз ҳуқуқларини англаш ва масъулиятни ҳис қилиш;

• кези келганда қурбон беришга ҳам тайёр туриш;

• мулоқот малакаларини мукаммаллаштиришга интилиш;

• мураккаб ва инқирозли вазиятдаги жараёнларни таҳлил этиш ва муаммоларнинг ечимларини топа олиш

• меҳнатга юксак қадрият сифатида қараш ва унга бутун куч-ғайратни сафарбар этиш;

• айбдорни излаш эмас, балки муаммони ҳал этишга интилиш, таваккалдан қўрқмайдиган ва мустақил фикрдаги ходимлар билан ишлаш хоҳиши;

• амалга оширилаётган ғоя ва натижаларни ишлаб чиқаришга, жорий этишга худди шахсий мулкдек қарашларни киритиш мумкин.

Мактабда таълим-тарбия жараёнининг методик таъминотини белгиловчи узлуксиз методик хизмат – фан ўқитувчилари ва барча педагог ходимларнинг билим, кўникма, малака, касбий маҳоратлари замон талаблари даражасида бўлиши, педагогика фанининг энг сўнгги ютуқларидан ўз фаолиятларида фойдалана олишлари, методик ёрдамни уюштириш ва уни амалга ошириши зарур.

Узлуксиз методик хизмат – ўзаро боғланган ва максад – моҳияти жиҳатидан ўқитувчиларнинг ДТСда белгилаб берилган талаблар даражасида фаолият кўрсатишларини методик асосда тўлиқ таъминлашдан иборат бўлган яхлит тизимдир.

Умумий ўрта таълим мактаблари ҳозирга келиб ўз фаолиятларини мустақил бошқариш тизимига ўтмоқда.

Маълумки, Ўзбекистонда давлат ва уни бошқариш ишлари авлоддан-авлодга ўтиб сайқалланиб, такомиллашиб келган. Буюк алломалар, давлат раҳбарларининг бошқарув ҳақидаги ўгитлари ҳозирги мустақиллик даврида ҳам барча раҳбарларга бошқарув ишларида дастуриламал бўлиб келмоқда.

Замонавий раҳбарлик тўғрисида фикр юрита бориб шуни таъкидлашимиз жоизки, раҳбар масъулияти, ўз иш фаолияти бўйича чуқур билимга эга бўлиши, малакаси, тажрибаси ҳақида гап кетганда қуйидаги муҳим жиҳатлар санаб ўтилиши зарур:

• раҳбарликка мослиги;

• масъулиятни ҳис этиш даражаси;
• садоқатлилиги, мустақилликка бўлган ишончи;
• собиқ тоталитар тузумга муносабати, унинг асоратларидан тўғри хулоса чиқара олиши;
• ташкилотчилик қобилияти;
• мустақиллик вазифаларини амалга оширишда халқ билан ўзаро ҳамкорликда иш юритиши;
• ўз атрофига соғлом кучларни тўплаши ва уларга таяниши;
• расмиятчиликка берилмаслиги;
• ўз билимини мунтазам ошириб бориши;
• янгича тафаккур тарзига, фикрлар хилма-хиллигига эга бўлиши;
• ўзгалар фикрини эшитиши ва ҳурмат қилиши;
• ўз манфаатини бошқалар манфаати билан уйғун қўйиши.

Бу фикрлар ҳар бир раҳбар учун кундалик иш фаолиятида ҳаракат дастурига айланиши керак. Дарҳақиқат, бошқарув ниҳоятда мураккаб ва серқирра жараён, шунинг учун унга чуқурроқ назар ташлаш лозим. Бунда бошқарувчи (менежер) фаолиятини ташкил қилишнинг ўзига хос тамойиллари мавжуд бўлиб, улардан асосийлари қаторига:

компетентлилик – билимдонлик, касбига мослик, малакалилик, тажрибалилик, масъулиятлиликни раҳбарлик фаолиятига сингдириб бориш;

инсонпарварлик – ўқувчи, ўқитувчи, ота-оналарга дўстона муносабатда бўлиш. Улар ҳурматини жойига қўйиш, эъзозлаш;

ўз касбини севиш – ўзига ишонч, оптимист, ўз фаолиятини маҳоратли бошқаришга эришиш;

прагматизм – ишнинг пировард натижасини кўра билиш ва унга эришиш, иш вақтидан унумли фойдаланиш, барча ички ва ташқи имкониятларни ишга сола билиш;

бошқарувнинг устувор соҳалари – олдиндан башорат этиш, кўра билиш. Режалаштиришнинг ижро механизмини ишлаш;

конструктивлик – кучларни мувофиқлаштириш;

назорат – ўқув ишини бошқаришни киритиш мумкин.

Маълумки, республикамизда мактаб раҳбарлари тайёрлайди-

ган олий ўқув юрти ва махсус факультетлар мавжуд эмас. Раҳбарлик салоҳияти бевосита ўқитувчининг мактабдаги иш фаолияти давомида шаклланади. Ундан энг аввало билим, тажриба, ўз ишига содиқлик, ташаббускорлик, компетентлик, тадбиркорлик, ҳалоллик, талабчанлик, адолатлилик, маданиятлилик ва жамоани маълум мақсадга йўналтира билиш кўникмаси талаб этилади.

1.4.2. Раҳбар шахсидаги интеллектуал ва ташкилий қобилиятларни ривожлантириш.

Ҳозирда замонавий мактаб раҳбари қандай бўлиши керак? Унинг фаолият жараёнлари қандай вазифаларни ўзига қамрайди? Замонавий мактаб раҳбарининг асосий фазилатлари, сифатлари ва фаолият кирралари нималарда намоён бўлади? Мактаб раҳбарининг фаолияти таълим-тарбия жараёнига қандай таъсир қилади? Ушбу саволларга жавоб бериш асосида замонавий мактаб раҳбарига хос бўлган асосий фазилатлар, сифатлар ва хусусиятлари келтирилади.

Таълим мазмунини сифатли таъминлашда ижодкор мактаб раҳбарининг фаолиятини шартли тарзда уч босқичга бўлиш мумкин:

1. **Таълим стратегиясини белгилаш**. Бунга раҳбар ва унинг ўринбосарлари инновацион ва самара берадиган ғояларга эга, таълим сифатини кўтаришга хизмат қиладиган ресурсларни белгилаш, бу ғоялар асосида мактаб фаолиятини режалаштириш режасини ишлаб чиқиш.

2. **Технологик жараён.** Ишлаб чиқилган назарий йўналишдаги педагогик ғояларни амалга ошириш йўл-йўриқларини жамоа билан белгилаб чиқишдан иборат.

3. **Шахсий муносабатлар ўрнатиш.** Бу илғор педагогик ғояларни амалга оширишга киришиш, уларни амалга оширишда педагогик жамоа, ота-оналар, ўқувчилар ҳамда давлат ва нодавлат ташкилотлари билан ҳамкорлик қилишни ўз ичига олади.

Россиялик тадқиқотчилар, хусусан, В. М. Шепел томонидан тавсия этилган раҳбар профессиограммасида фавқулодда қобилият, фундаментал билим ва бой тажриба кўрсатиб ўтилади. Шунингдек,

олим раҳбарнинг ғоявий-ахлоқий (дунёқараши, маданияти, фуқаролик сифатлари), илмий – профессионал (тажрибаси, назарий ва амалий омилкорлиги), ташкилотчилик (кадрлар билан ишлай олиши, уларнинг ишини режалаштириш ва назорат қилиш), психофизик (руҳий сифатлари, тизимли, мантиқий мушоҳада эта олиши, дунёқарашининг кенглиги, хотирасининг кучлилиги, иродасининг мустаҳкамлиги) хусусиятларини ҳам назардан четда қолдирмайди.

Ходимларни қандай йўл билан самарали бошқариш мумкин?

Қандай бошқарув услубидан фойдаланган маъқул?

Ҳар бир бошқарув вазияти ўзига хос ва бетакрордир. Бир вазиятда самара берган услуб бошқа вазиятда мутлақо ноўрин бўлиши мумкин. Асосий эътибор раҳбар шахсини мукаммаллаштиришга, ундаги интеллектуал ва ташкилий қобилиятларни ривожлантириш зарурлигига қаратилади. Бундай фаолият эса, аввало, раҳбарнинг ўз-ўзини янада чуқурроқ ўрганиши, унинг «ички захираси»да нима бору нима йуқлигини «тафтиш» этишидан бошланади.

Муассаса миқёсидаги бойликлар икки асосий гуруҳга бўлинади: моддий ва номоддий.

Номоддий бойликларга шу муассаса миқёсидаги нафақат ақлий салоҳият, балки инсон омили билан боғлиқ бўлган ҳамма ютуқлар киради.

Муассасада ходимларни бошқаришнинг жиҳатлари:

♦ Ҳуқуқий; ♦ Иқтисодий; ♦ Ижтимоий-психологик.

Ҳуқуқий жиҳатлари:

Раҳбарга муассаса фаолиятига доир ҳуқуқий-меъёрий ҳужж гларни билиш, уларни амалда қўллай олиш, улар асосида мустақил чизгилар ишлаб чиқиш, уларни оммавийлаштириш, ходимларига уларнинг мазмунини тушунтира олиш мажбурияти юкланади.

Муассаса миқёсида амал қилувчи меъёрий ҳужжатларга — касбга оид тавсифномалар, ушбу ташкилот ҳаётига оид ички тартиб-коидалар, ходимларга оид ҳолатлар, бўлимлар ҳақида Низом, лавозим йўриқномалари, «Шартнома» кабилар киради.

Ушбу меъёрий ҳужжатлар раҳбарнинг назорат ва баҳолаш фаолиятини анча енгиллаштиради ҳамда ходимлар ва гуруҳлар ўз-ўзини бошқаруви имкониятини оширади.

Педагогик жамоа бошқаришнинг ижтимоий-психологик жиҳатлари кадрларни жойлаштириш, Ходимлар адаптацияси (мослашувини бошқариш)

Ходимларни ташкилот мақсади сари етаклаш, мотивациялаш, уларнинг касбий маҳорати ва малакасини ошириш

Кадрларни жойлаштириш — мавжуд вакант ўринларга номзодларни танлаш, кадрларни иш жойига тўғри қўйиш, иш жойи ва касбга алоқадор масалаларда ходимнинг шахсий ва касбий хусусиятини чуқур ўрганиш.

Ходимлар адаптацияси мослашувини бошқариш — ходимнинг ўзгарувчан шароитларга ёки янги иш жойига мослашишини ва тез орада жамоа ҳаётига қўшилиб кетишини тъминлаш.

Ходимларни муассаса мақсади сари етаклаш — ташкилот максадларига ходимлар фаоллиги ва иштироки орқали эришиш.

Ходимларни мотивациялаш — муассаса мақсади йўлида меҳнат қилиш учун иштиёқ уйғотиш. Мотивациянинг асосий мазмун-моҳияти ташкилот мақсади ва ходим манфаатларини уйғунлаштиришдан иборат.

Ходимларни касбий маҳоратини ва малакасини ошириш — асосий эътибор, янги технологияларни ўзлаштириш ва мақсадга интилиш йўлида самарали фаолият юритиш услубини ўрганишга қаратилади.

Раҳбарга хос асосий шахсий хислатлар:

• раҳбар шахсига хос доминантлик (устунлик)ка интилиш. Раҳбарнинг ўзига ишонч ҳисси;
• вазминлик ва сабр бардошлилик;
• муваффақиятга интилиш;
• масъуллик ва вазифани ҳал этишга қаратилган ишонч;
• мустақиллик;
• мулоқотга мойиллик.

Раҳбар шахсига хос доминантлик (устунлик)ка интилиш. Ташаббусни ўз қўлига олиш, гуруҳга етакчилик қилиш, жамоани ўзига жалб эта билиш, ўзаро муносабат натижасида ўзига нисбатан хайриҳоҳлик хиссини яратиш ва мураккаб вазиятда масъулиятни ўз бўйнига олиш.

Раҳбарнинг ўзига ишонч ҳисси. Ўзига ишончи бўлмаган раҳбар вазият ўзгариши билан, ўз қарорини ўзгартириб туради. Бундай раҳбар қўл остида ишлайдиган ходимлар ўз раҳбари тимсолида суянчиқ кўрмайдилар, ташкилотда ўтказаётган кунлари вақтинчаликдек туюлади. Боз устига, бундай раҳбар ўзгалар билан музокаралар олиб боришга ҳам қодир эмас. Чунки ўз шахсига ва қобилиятига ишонмаган одам ўзгаларда ҳам ишонч уйғота олмайди

Вазминлик ва сабр-бардошлилик. Атрофдагиларнинг салбий ёки ижобий ҳис-туйғулари ўзаро кундалик мулоқотда тез «юқиш» хусусиятига эга. Шунинг учун раҳбар қалтис ва зиддиятли вазиятларда нафақат бошқаларнинг ҳиссиёти таьсирига берилмаслиги, балки атрофдагиларга ўз мувозанати ва жиловланган ҳис-туйғуси билан таьсир эта олиши керак. Шахснинг бу фазилати, бир томондан, асаб тизимининг туғма хусусияти билан белгиланса, иккинчи томондан орттирилган хаётий тажрибага боғлиқдир. Асаб тизимининг муьтадиллиги учун раҳбар ўз соғлиги ҳақида қайғуриши лозим. Мехнат фаолиятини рационал тарзда ташкил этиш, яъни меҳнатдаги ижобий жиҳатларга кўпроқ эьтибор бериш, нохуш вазиятларни донолик билан бартараф этиш, кўпроқ яқин дўстлар даврасида бўлиш, жисмоний тарбия ва фойдали машғулотларга ишқибозлик кайфиятида вақтни ўтказиш, ҳар қандай стрессга қарши тура олишни кучайтиради, шунингдек, организмнинг ишчанлик қобилиятини қайта тиклашга хизмат қилади.

Муваффақиятга интилиш. Раҳбар ўз олдига мақсад қўя олиши ва уни бажаришга уриниши лозим. Умуман олганда, инсонга хос интилишни икки тоифага бўлиш мумкин:

- муваффақиятга интилиш;
- мағлубиятдан қочиш.

Бирон-бир қийин ва инқирозли вазият пайдо бўлганда, баъзилар мазкур вазиятни хал этиш орқали муваффақиятга эришиш ҳақида ўйласа, бошқа биров эса талофатга учрамаслик ғамида ўзини иложи борича «офат»дан олиб қочади.

Бу бир вазиятга икки хил ёндашув бўлиб, унинг эгалари турлича характердаги инсонлардир. Бошқарувни самарали олиб борувчи раҳбар эса айнан биринчи тоифага мансуб бўлгани сабабли, у муаммоларни тез ҳал этади ва ўз мақсади сари олдинга интилади. Бундай тоифа кишиси, одатда, таваккалчиликка ҳам бориши мумкин. Кези келганда, у катта мақсадни кичик бўлакларга бўлиб, ҳар бир кичик мақсад ортида турган натижани олдиндан тасаввур этади. Бироқ бундай омилни ҳамиша амалга ошириш осон эмас. Бинобарин, раҳбар тавакалга бора оладиган ва хавф-хатардан қўрқмайдиган характерга эга бўлиши лозим. Машҳур бизнесмен ва менежер Ли Якокканинг таъкидлашича: «Баъзида таваккал ҳам маъқул, лекин йўл қўйилган хатоларни ўз вақтида тузатиб кетиш лозим».

Мақсадга эришиш иштиёқи билан яшайдиган одам доим ўз фаолият натижалари ҳақида хабардор бўлишни истайди.

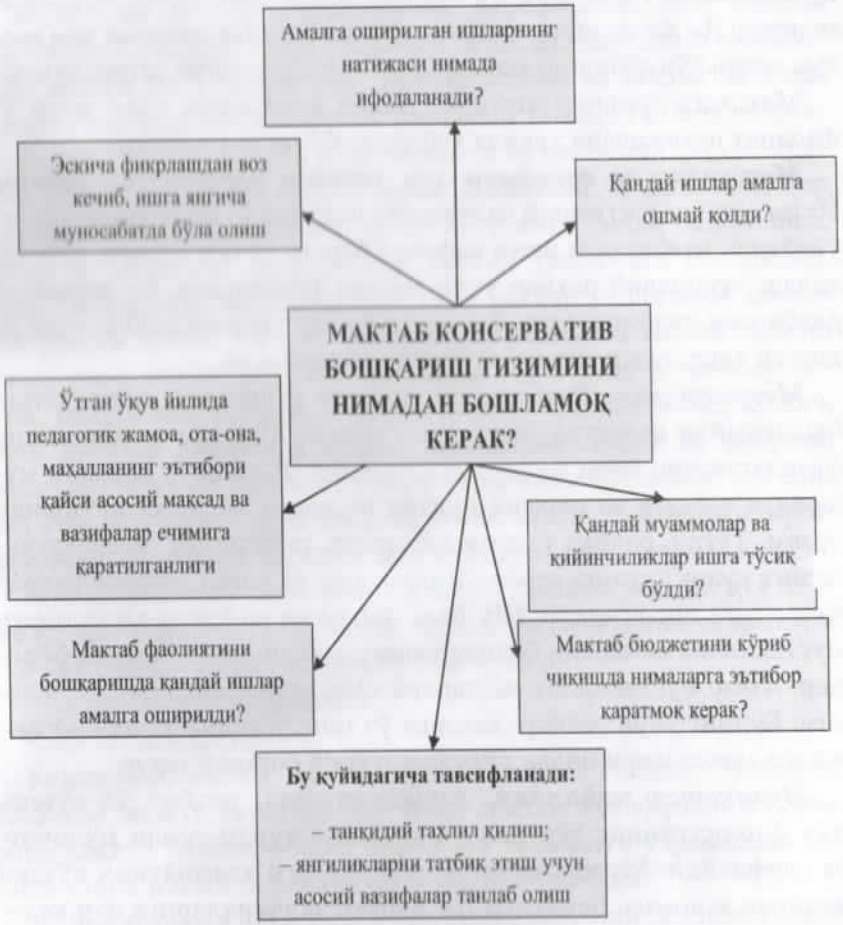
Масъуллик ва вазифани ҳал этишга қаратилган ишонч. Иқтисодий ва ижтимоий чалкашлик пайтида ўз ҳамкорида ишонч уйғотиш, навбатдаги ишга кафолат бериш ва боз устига, уни уддалаш замонавий раҳбар учун муҳим фазилатдир. Бу жараёнда раҳбарлик тадбиркорлик фаолияти билан уйғунлашиб кетади ва ишонч тушунчаси марказий ўринга кўтарилади.

Мустақиллик. Раҳбарнинг нафақат обрўсини оширадиган, балки қийин вазиятда уни асосий мақсад йўлидан етаклайдиган фазилатлардан бири — мустақилликдир. Раҳбар ўз қараши, мушоҳада лаёқати ва шахсий нуқтаи назарига эгаликка интилиши лозим. Тўғри, раҳбар ўз ҳамкасбларига, шунингдек, маслаҳатчиларига қулоқ тутиши керак. Лекин қарор ва унинг ижроси раҳбар зиммасига юклатилади. Шу боис фикрлаш ва хатти-ҳаракатдаги мустақиллик самарали бошқарувнинг асосий омилларидан биридир. Аммо мустақиллик қайсарлик кайфиятига айланмаслиги лозим. Бунинг учун раҳбар ҳамиша ўз ташаббусини ташкилот ёки жамоа мақсадлари билан уйғунлаштириб бориши зарур.

Мулоқотга мойиллик. Аниқланишича, раҳбар ўз кундалик фаолиятининг тўртдан уч қисмини турли-туман мулоқотга сарфлайди. Мулоқотнинг бошқарувдаги аҳамиятини кўздан кечирар эканмиз, беихтиёр Ли Якокка эсдаликларига дуч келамиз: «Мен автомобиль соҳасида бир умр ишлаган одамни била-

ман. У олий маълумотли бўлиб, ўзини бошқариш қобилиятига эга, шунингдек, ажойиб истиқболни олдиндан кўра оладиган ва ўз компаниясининг йирик мутахассиси эди. Лекин уни ҳеч қачон ҳеч ким юқори лавозимга тайинламаган, чунки у ўзгалар билан мулоқотда бўлишни билмас эди».

1.4.-расм



1.4.3. Мактаб раҳбарининг вақтдан унумли фойдалана олиш маданияти

Раҳбарнинг вақтни бошқариши муаммони малакали тарзда аниқлай олиш, мақсад ва вазифани тўғри белгилаш, ходимлар ўртасида ишни тақсимлай олиш қобилиятига асосланади.

Умумий ўрта таълим мактаб раҳбари иш фаолиятида вақтни тўғри тақсимламаслик оқибатида қуйидаги муаммолар келиб чиқиши мумкин:

1. *Доимий шошилиш.* Шошилиш ҳолатида шахс бирон-бир масала устида тўхтаб, батафсил мулоҳаза юритолмайди, жамоага мос қарор қабул қила олмайди ва қаралаётган масалага такроран қайтишга тўғри келади.

2. *Чарчаш.* Доимий шошилинч шароитида узоқ вақт ишлаш, ўринбосарларига ишларни тўғри тақсимламаслик натижасида юзага келадиган ҳолат.

3. *Палапартишлик.* Ишни ёмон ташкил этиш, режалаштирмаслик натижаси. Бу айрим ҳолларда инсон ўз ҳиссиётини бошқара олмаслик оқибатида намоён бўлади.

4. *Ишни режалаштирмаслик.* Кўп ҳолларда бу иллат алоҳида шахс эмас, балки у ишлайдиган ташкилот муаммоси ҳамдир.

5. *Меҳнат қилишга бўлган мотивациянинг сустлиги.* Бу омил иш унумдорлигининг пастлигига ва натижада меъёрдаги вазифаларни вақтида бажара олмасликка сабаб бўлади.

6. *Ирода сустлиги.* Диққатни жамлай олмасликда, бекарорликда намоён бўлади. Қарор қабул қилишнинг қийинлиги унинг ижросини ҳам орқага чўзиб юборади.

7. Ишни бажаришда ёки уни ташкил этишда касбий маҳорат – профессионализмнинг етишмаслиги.

Вақтни самарали бошқариш бўйича ҳар бир раҳбар ва педагог ходим қуйидагиларни ёдда тутиши лозим:

1. Вақтни ҳақиқатан ҳам жуда муҳим вазифаларни ҳал этишга сарфлаш.

2. Кунни режалар билан тўлдириб юбормаслик, белгиланган

ишлар орасида тасодифий ва тезкор ишлар учун бўшлиқлар қолдирмаслик.

3. Муҳим (3 тагача) ва иккинчи даражали (5 тагача) ишларни режалаштириш.

4. Кунни қийин, муҳим ва ёқимсизроқ ишлардан бошлаш ва якунлашда оддийроқ, ёқимлироқ ишларга ўтиш.

5. Эски ишни тугаллаб, кейин янгисига киришиш. Янги ишни бошлаб ҳар қандай шароитда уни тугатишга ишонч ҳосил қилиш.

6. Вақтни кўп оладиган ёки ўз вақтини раҳбар ҳисобидан тежайдиган ходимлардан узоқроқ бўлиш.

7. Вақтни бошқаришга оид қобилиятни таҳлил қилишга ўрганиш.

8. Ўзини "ҳаракатсизликда" айблайвермаслик. Раҳбар фаолиятида ижодий танаффуслар бўлиб туриши мақсадга мувофиқ.

«Икир-чикирлар безовта қилганлиги» доим қулоққа чалинади, хизмат вазифаларини бажаришга вақт қолмайди. Ижод ҳақида гапирмаса ҳам бўлади. Айтиш жоизки, бундай сўзлар асослидир. Раҳбар бу ҳақда жиддий ўйлаб кўриши керак. Чарчаган, ҳолдан тойган ходим ёки мактаб ўқитувчиси ижодий ишлашга қодир эмас.

Нима қилиш керак?

• Ходим (ўқитувчи)нинг ортиқча ишлашида айбдорларни ўзингиздан ташқаридан изламанг.

• Ўқитувчи вақти учун сабот билан изчил иш олиб боринг.

• Сизнинг кўрсатма, талабларингиз қанча вақт сарф талаб қилаётганлигини таҳлил қилинг.

• Муайян бир ходим иш вақтини хронометраж қилинг, вақтнинг ишга оид бўлмаган сарфларини аниқланг ва таҳлил қилинг.

Эслатма. «Раҳбар ва вақт»

1. Ўзининг ва бошқалар вақтини ташкил қилишга ўрганиш вақтни идора қилишни ўрганишдир.

2. Ҳамма нарсани ўз вақтида қилиш — ҳаётдаги ва ишдаги энг катта бойлик.

3. Сиз вақтга қандай муносабатда бўлсангиз, у сизга шундай муносабатда бўлади.

4. Раҳбар вақтдан унумли фойдаланишга ва бошқаларни шунга ўргатишга мажбур бўлган ташкилотчидир.

5. Ўз вақтида бажарилмаган нарса ўз ижроси учун анча кўп вақт ва куч талаб қилади.

6. Вақт озлигидагина эмас, балки кўплигида ҳам ишлашни билиш керак.

7. Раҳбар вақт устидан ҳукмрон эмас, лекин у вақтдан оқилона фойдаланиши мумкин.

8. Ҳар қандай вақт оралиғида бирор фойдали ва зарур нарса қилиш мумкин.

9. Ҳозир ва бугун бажариш мумкин бўлган нарсани кейинга ва эртага қолдирмаганингиз яхши.

10. Вақт озлигида ёки йўқлигида вақт топа билиш — раҳбарнинг энг олий санъати.

11. Энг қиммат ҳақ бой берилган ва йўқотилган вақт учун тўланган ҳақдир.

12. Энг кўп тарқалган жиноят вақтни ўғирлаш, сарфлаш ва беҳуда ўтказишдир.

Вақтдан фойдаланишни ўрганиш мақсадга йўл топиш демакдир.

Хулоса

Юқорида таъкидланганидек, раҳбарнинг белгиланган вақтдан самарали фойдаланиши муваффақиятли бошқарув билан чамбарчас боғлиқдир. Бу эса, ўз навбатида, қуйидаги хулосаларни қилишга асос бўлади.

Биринчи хулоса. Раҳбарлар ҳафталик вақти бюджетининг ўтказилган хронометраж натижалари кўрсатишича, улар энг кўп вақтни маъмурий-хўжалик фаолиятига, юқори ташкилотлар топшириқлари бўйича ҳисоботлар тайёрлашга, мажлисларда иштирок этишга сарфлайдилар.

Педагоглар жамоалари билан ишлашга, таълим муассасаларидаги ўқув-тарбия жараёнининг ҳолатини таҳлил қилишга сарф қилинадиган вақт ўртача бор-йўғи 10-15 фоизни ташкил этмоқда. Ушбу натижалар раҳбарлар фаолиятида педагогик йўналишга эътибор сустлигини кўрсатади.

Бу, ўз навбатида, таълим бошқаруви идоралари ва муассасалари раҳбарларининг малакасини доимий ошириш, бунда уларнинг касбий фаолиятларидаги педагогик йўналишни кучайтириш, раҳбарликнинг педагогик ва ташкилий-хўжалик жиҳатларини тўғри йўлга қўйиш заруратини ҳисобга олиш вазифасини кўяди.

Иккинчи хулоса. Дарсдаги муҳокамалар жараёнида, тингловчилар тажрибаларидан келиб чиққан ҳолда, йиллик, ойлик, ҳафталик ва кунлик иш маромини белгилаб олиб, вақтдан самарали фойдаланиш режаларини тузиш ва уни онгли равишда жорий этиш лозимлигини таъкидлашди.

Учинчи хулоса. Ишлаб чиқилган режага асосан, амалга ошириш лозим бўлган ишларни қуйидаги тарзда уч гуруҳга бўлиш мумкин:

1. Пировард мақсадларга эришиш нуқтаи назаридан зарур бўлган ишлар.
2. Келажак ҳафтада, вақт имкон берса, бажариладиган ишлар.
3. Келажак ҳафтада, вақт ортиб қолганида, бажариладиган ишлар.

Раҳбарнинг ўз ўринбосарлари, ўқитувчилар ва ўқувчилар жамоасига нисбатан бошқариши икки хил амалга оширилади: ташкилий ва услубий.

Ташкилий томони – педагогик жараённи билиш. уни ташкил эта олиш, ҳаракатга келтира олиш, педагогик жараённи амалга оширишда ўринбосарлари, ўқитувчилар ва ўқувчилар фаолиятини ташкил этиш ва бошқара олишдир.

Услубий томони – раҳбарлик фаолиятини юритиш учун зарур бўлган назарий, амалий, касбий ва педагогик-психологик билимларга эга бўлиш ҳамда ўқув-тарбия жараёнини услубий жиҳатдан тўғри ташкил этишдек илмий малакага ҳам эга бўлишдан иборат.

1.5. Раҳбар фаолиятини ривожлантришга таъсир этувчи омиллар

Раҳбарлик – бу:

Акл-идрок	Ўрнак бўлиш	Таҳлил этиш
Йўналтириш	Маслаҳат бериш	Татбиқ этиш
Вазифа қўйиш	Кузатиш	Талаб этиш
Ўргатиш	Қарор қабул қилиш	Ташкил этиш
Ёрдам бериш	Олдиндан ҳис этиш	Назорат қилиш
Мақсадли кўрсатма бериш	Тайёр туриш	Ижро этиш
Ўзига ишониш	Тартибга солиш	Бошқариш

Мактаб ўта мураккаб, заргар меҳнатининг маҳсули каби нозик ва ноёб тизимдир. У бошқарувсиз яшаб, ривожлана олмайди. Лекин бошқарув – ғоят инсонпарвар жамиятдаги янгиланишдан иборат бўлиб, у турли ислоҳотларга тез мослашувдек янгича мазмун ва тушунчалар асосига қурилмоғи лозим.

Бошқарув билимдонлик, омилкорлик, ижодкорлик, талабчанлик, айни пайтда инсонпарварлик ва изчиллик билан олиб борилиши зарур. Бугунги бошқарув услуби ноанъанавий муаммоларга энг мақбул ечимлар топиш, дадил ҳаракатлар, ташаббускорлик, айрим пайтда қатъиятлиликка асосланади.

Таълим муассасаси (амалдаги меъёрий ҳужжатлар доирасида) ўз фаолияти вазифаларининг йўналишини, мазмун ва моҳиятини, тартибини белгилаш ва тўлдириб бориш ҳуқуқига эга. Таълим жараёни вазифалари амалга оширилишининг натижавийлиги ўқувчиларнинг шахсий ривожланиши ва тайёргарлигининг давлат таълим стандартлари талабларига мувофиқлик даражасини белгилайди. Таълим муассасаси фаолиятида вужудга келаётган таълим-тарбия жараёнидаги муаммоларнинг кўпқирралилиги ва мураккаблиги, нафақат таълимни бошқаришни сифат жиҳатдан ўзгартириш шартини қўяди, балки таълим муассасаларини бошқаришни такомиллаштириш заруриятини ҳам белгилайди.

Умумий ўрта таълим жараёнларни инновацион назорат қилиш асослари рўй бераётган глобал жараёнларда “Кадрлар тайёрлаш

миллий дастурига мос равишда таълим парадигмаси ҳам жиддий ўзгарди – унинг мақсади, мазмуни, технологияси "эркин шахс" муаммоси ечимини топишга қаратилмоқда. Шу билан бирга, ҳаётга инновацион таълимий жараёнларни олиб кирадики, улар ўз навбатида назарий ва методологик даражада фикр юритишни ва асослашни талаб этади.

Ҳозирги давр талабларига жавобан умумий ўрта таълим мактабларининг ривожланиши учун вужудга келган тенденциялар сирасига таълимни демократлаштириш, фундаментлаштириш, инсонийлик ва инсонпарварлаштириш, компьютерлаштириш киради:

• *таълимни демократлаштириш* – таълимнинг ҳамма учун очиқлиги, унинг турини ва шаклини, ўқитиш характерини танлаш эркинлигини таъминлаш, авторитарлик ва буйруқбозлик бошқариш моделидан воз кечиш;

• *таълимни фундаментлаштириш* – материални қатъий саралаш, тизим мазмунини таҳлил қилиш ва унинг асосий компонентларини ажратиб олиш ҳисобига умумий ва мажбурий предметлар ҳажмини қисқартирган (интеграциялашган) ҳолда фундаментал тайёргарликни чуқурлаштириш;

• *таълимда ўқувчиларни мустақил билим олишларини ва ўқув меҳнатини индивидуаллаштириш* – факультатив, иқтидорли ва истеъдодли ўқувчилар билан индивидуал ишлаш ҳамда электив курслар сонини кўпайтириш (яъни мактаб компонентидаги соатларни кўпайтириш ҳисобига), индивидуал режа ва дастурларни ёйиш, ўқитиш шакли ва методларини танлашда ўқувчиларнинг индивидуал психофизиологик хусусиятларини ҳисобга олишга эришиш, шунингдек, мустақил ишлар ҳажмини оширишни тақозо этади; инсонийлик ва инсонпарварлаштириш – таълимнинг бошланғич босқичларида гуманитар, эстетика (тасвирий санъат, мусиқа маданияти, ритмика,…) фанларидан дарс соатларни кўпайтириш, ўқувчилар маданий дунё қарашини кенгайтириш, уларда ижтимоий ўзаро таъсир кўникмаларини таркиб топтириш инсонпарварлаштириш, ўқитувчи ва ўқувчи шахсини ўз-ўзидан на-

моён этиш учун қулай имкониятларни яратиш, одамларга инсоний муносабатда бўлиш, жамият олдидаги жавобгарликни ҳис этиш;

Л. В. Фаткин ўз тадқиқотларида раҳбарнинг бешта асосий хусусиятини санаб ўтади: мослашувчанлик – унчалик катта бўлмаган жамоада шахслараро муносабатларнинг динамикасини тавсифлайди;

• етакчилик – муаммоли вазиятларни ҳал қила олиш, ўзгалардан барча хусусиятлари билан сифат жиҳатдан юқори туриш;

• ижтимоий функцияларга интеграциялашуви – норасмий эмоционал лидер бўла олиш:

•киришувчанлик – позитив ижтимоий алоқаларни ўрната олиш;

• стрессларга қарши тура олиш – интеллектуал, ироданинг мустаҳкамлиги, эмоционал.

Юқоридаги фикрлардан хулоса қилиб, умумий ўрта таълим муассасаларининг бошқарувида раҳбар шахси қобилияти имкониятларини белгиловчи қуйидаги параметрларни кўриш мумкин.

Раҳбарнинг маънавий – ахлоқий-иродавий хусусиятлари			
Ахлоқий етуклик	Ватанпарварлик	Ҳалоллик	Меҳнатсеварлик
Ҳуқуқий етуклик	Шахсий жавобгарлик	Меҳрибонлик	Танқидга чидамлилик
Сиёсий етуклик	Маърифатлилик	Ташаббускорлик	Тарбияланганлик
Юқори савия ва онг	Маданиятлилик	Жиддийлик	Интизомлилик

1.5.1. Мактаб раҳбари фаолият жиҳатлари ва қирралари

Мактаб бошқарув фаолияти тизимли объекти сифатида қуйидаги хусусиятларга эга:

зарурият, имконият, таълим муассасасининг кўрсаткичлари ва раҳбар қобилиятини баҳолаш мезонларини ҳисобга олиш асосидаги ривожланиш йўналиши;

унинг салоҳияти, функционал имкониятлари, индивидуаллик ва маданийлик;

мактабнинг менталитети; унинг яхлит педагогик тизими;
ашёлар билан таъминланиш имкониятлари;
ички имкониятлари ва ташқи муҳит билан муносабатлари;
педагогик ва мактаб жамоаларининг ривожланиши, шунингдек, мактабнинг ички бошқарув тизими ва унинг ривожланиши.

Тажриба-синов ишларининг натижалари таълим муассасалари раҳбарлари учун қуйидаги жиҳатлар жуда муҳимлигини тасдиқлади:

• педагог кадрлар, ходимлар ва ўқувчиларни ҳурмат қилиш, уларнинг исмларини имконият даражасида ёдда тутиш;
• мактаб фаолиятининг барча турларини муҳим деб ҳисоблаш;
• ижодкорлик ва ташаббускорликни рағбатлантириш;
• ходимга ўз иши билан ғурурланишига имкон бериш;
• турли мазмундаги шикоятларни тинглай олиш ва унга нисбатан тўғри муносабат билдириш;
• ходим нотўғри иш қилган бўлса, унинг шахсиятига тегмасдан тушунтириш;
• қўл остидаги ходимларнинг иззат-нафсига тегмаслик;
• билмаган нарсани сўраб ўрганиш, қарор қабул қилишга шошилмаслик;
• ходимларни педагогик инновациялар, юқори ташкилотларнинг ҳуқуқий-меъёрий ҳужжатлари билан таништириб бориш;
• ходимни ҳамманинг олдида мақташ, зарурият бўлса якка-ма-якка қолганда койиш;
• ўзгалар танбеҳини тўғри маънода қабул қилиш;
• дангаса ходимнинг барчани ишдан қолдирадиган таъсирга эга бўлишини ёдда тутиш ва уни тузатиш чорасини кўриш;
• эгилувчан бўлиш, ходимларга ҳадеб пўписа қилавермаслик;
• ҳиссиётлар устидан ғолиб чиқиш ва уни бошқара олиш;
• ваколатларни раҳбарият ўртасида тўғри тақсимлаш, ўзи йўқ бўлганида ҳам мактаб соат сингари аниқ ишлаши керак;
• жаҳл билан айтилган сўз тузатиш қийин бўладиган вазиятга олиб келиши мумкинлигини ёдда тутиш;

• "Ўз имкониятларини тўлалигича сарф қиладиган одам ўзгаларнинг ҳам тўлалигича ишга берилишига эришади", деган ақидага амал қилиш.

1.4.1-расм



• ходимни ҳамманинг олдида мақташ, зарурият бўлса якка-ма-якка қолганда койиш;

• ўзгалар танбеҳини тўғри маънода қабул қилиш;

• дангаса ходимнинг барчани ишдан қолдирадиган таъсирга эга бўлишини ёдда тутиш ва уни тузатиш чорасини кўриш;

• эгилувчан бўлиш, ходимларга ҳадеб пўписа қилавермаслик;

• ҳиссиётлар устидан ғолиб чиқиш ва уни бошқара олиш;

• ваколатларни раҳбарият ўртасида тўғри тақсимлаш, ўзи йўқ бўлганида ҳам мактаб соат сингари аниқ ишлаши керак;

• жаҳл билан айтилган сўз тузатиш қийин бўладиган вазиятга олиб келиши мумкинлигини ёдда тутиш;

• "Ўз имкониятларини тўлалигича сарф қиладиган одам ўзгаларнинг ҳам тўлалигича ишга берилишига эришади", деган ақидага амал қилиш.

Хулоса қилиб айтганда, инсон омили, вазифаларни тўғри топшириш, ваколатларни тўғри тақсимлаш, раҳбарнинг нуфузи ва билимдонлиги, мактабнинг ривожланиши, таълим сифатининг ошишига йўналтирилган вазифаларни тўғри тушунтира билиш, одамларнинг шошма-шошарликка йўл қўймай осойишта ишлашларига имкон яратиш, ишдаги тизимлилик, тўғри ташкил этилган мактаб ички назорати ва мониторинг, рағбатлантиришнинг тўғри танланган тизими мактаб жамоасига берилган барча кўрсатмаларнинг бажарилиши сифат ва савиясини таҳлил қилишга имкон беради.

Раҳбарнинг мактабдаги мавқеини, унинг лавозими ёки бошлиқларнинг қўллаб-қувватлаши эмас, балки унинг вазифаси ва мактаб жамоасининг унга бўлган муносабати белгилайди. Шу билан бирга жамоани мотивацион қўллаб-қувватлаши, имкониятларини ривожлантириши, жамоага ижобий таъсир ўтказиш компетенцияси орқали раҳбар жамоанинг обрў-эътиборли, энг ҳурматли кишиси ва устозига айланади.

Мотивацион қўллаб-қувватлаш – раҳбардаги ходимларнинг ўз ишига садоқатини мустаҳкамлай олиш компетенцияси. Ушбу компетенцияга эга раҳбар:

• педагогик жамоанинг ютуқларини ва бажарган ишларини тан олади ва уларни тақдирлайди, миннатдорчилик билдиради;

• педагогик жамоа ўз ютуқларидан қониқиш ҳосил қилишлари учун гуруҳ билан фахрланишини очиқдан очиқ айтади;

• жамоанинг ўз ишидан мамнун бўлишлари учун турли ижодий усулларни ўйлаб топади;

• жамоа фаолиятини жонлантириш учун суҳбатлар ва тақдимотлар (презентация) ўтказади.

1.5.2. Педагог жамоанинг имкониятларини ривожлантириш

Раҳбардаги масъулиятни ҳис этиш, жамоада ишлаш, ходимларнинг имкониятларини ривожлантиришга ёрдам бериш хусусиятлари:

• қўл остидагилари кўпроқ муваффақиятга эришишларига ёрдамлашиш мақсадида маълумот, маслаҳат ва таклифларни фикрлашади ҳамда тренингнинг самарадорлигини таъминлайди;

• ходимларнинг имкониятларини оширишга кўмаклашадиган топшириқларни бера олади;

• касбий ўсиш ва комилликка йўналтирилган хатти-ҳаракатларни кенгайтиради.

Педагогик жамоага ижобий таъсир ўтказиш – раҳбарнинг ўз ғоялари, мақсадлари, лойиҳалари ва қарорларига ҳамфикр ва қўллаб-қувватловчиларни топа олиш қобилияти орқали:

– ҳар томонлама фойдали қарорларни топа олади;

– қўллаб-қувватлашларига таяниш мақсадида қарор қабул қилиш жараёнига атрофдагиларни жалб қилади;

– келишувга эришиш мақсадида муқобил қарорларни таклиф этади ва фикр алмашади;

– вазиятнинг барча қатнашувчилари учун фойдали қарорларни топади ва таклиф қилади;

– атрофдагиларга таъсир кўрсатишнинг бошқа билвосита усулларини ўйлаб чиқади;

– кутилган ҳаракатни амалга ошириш ва кутилган натижага эришишда воқеаларнинг бориши ва қатнашувчи одамлар ҳолатини ҳисобга олган ҳолда вазиятни таркиб топтиради;

– ахборот, интеллект, касбий ўсиш ва ёрдамнинг бошқа турларини намоён қила оладиган шахслар билан муомала ўрнатишга ҳаракат қилади;

– атрофдагиларнинг шахсий ҳаётлари (масалан, қизиқишлари, хавотирлари, оиласи, дўстлари) билан қизиқади ва улар билан яхши муносабатлар ўрната олади.

Кўп йиллик тажрибалар, мактабда таълим-тарбиянинг йўлга қўйилиши, таълим муассасасининг обрў-эътибори, ўқитувчиларнинг ижодкорлик фаолиятлари, ўқувчиларнинг билим олиш самарадорлиги юқори бўлиши, тарбияланганлиги, камол топиши, кўп жиҳатдан мактаб раҳбарининг фидойилиги ва сифат кирраларига боғлиқлигини кўрсатади.

Мактаб раҳбари таълим-тарбия жараёни амалга ошадиган муассасанинг биринчи киши, бош мутасаддидир. Унинг мактабни бошқаришда қатор вазифалари ва фаолият турлари мавжуд.

Аввало, мактаб раҳбари – раҳбар бошқарувчи (менежер) сифатида имкониятларни таҳлил этади, ўзи мўътадил тавакқал қилади ва қарорлар қабул қилади, мактабнинг стратегияси ва ҳаракатларини режалаштиради ва уни амалга оширишга жамоани йўналтиради. Мактабда "Таълим тўғрисида"ги Қонун, Кадрлар тайёрлаш миллий дастури ҳамда Президент фармон ва қарорлари, Вазирлар Маҳкамасининг таълимга оид қарорларини бевосита таълим-тарбия жараёнига татбиқ этувчи масъул шахс. Бажарадиган вазифасига асосан, тегишли таълим муассасаси фаолиятини самарали бошқариш бўйича ҳужжатларни тайёрлаш ҳамда педагогик жамоа фаолияти мақсади ва вазифаларини аниқ белгилашдан иборатдир. Ҳамкорларни бошқаради, йўналтиради ва кўрсатма беради. Педагогик жамоани қунт билан ишлашга туртки беради. Кадр ва ходимларни тўғри танлаб олиш ва ёллаш, ривожланишни баҳолайди, далда беради, жазолайди.

Агар раҳбар(менежер) қуйидагича бўлишга интилса, ютуқ таъминланган бўлади:

• қўйилган мақсадга эришиш учун – қатъиятли бўлиши;

• мулоҳазали тавакқалга қодир;

• инсонлар ва вазиятларга нисбатан қарор қабул қилишда сабр-тоқатли бўлиш;

• фаолиятда – ташаббускор, одил;

• ўзгараётган вазиятга – мослашувчи;

• хулқ-атворда – андишали ва ўз ишига танқидий назар солади;

• шахсий фазилатларни баҳолашда – вазмин.

1.5.3. Раҳбар фаолияти хислатлари

Мактаб раҳбари – ***педагог сифатида*** ўзининг муайян концепциясига эга бўлиши, педагог кадрлар ва таълим жараёни иштирокчилари қалбини ҳис қилиш ва миллий қадриятларимизни, ҳаётий тажрибаларни, фан ва техника соҳаларидаги ютуқларни ўргатишни таъминлайди. "Устоз-педагоглар мактаби"ни ташкил этади ва доимий равишда унинг фаолиятини ўрганиб, кузатиб боради. Мактабда илмий, педагогик, методик ишларни такомиллаштиришга ҳисса қўшиши, барча ўқитувчилар ва ўқувчиларга ҳар томонлама (билими, тарбияланганлик ҳолати, кийиниш ва мулоқот маданияти ва бошқа жиҳатлари билан) ўрнак бўлиши, жамоанинг шахсга нисбатан таъсир этувчи имкониятларини ишлата билиши лозим. Шу билан бирга мактабдаги таълим-тарбия жараёнининг мазмуни, усули, шаклларини ташкил этиш масалаларини мувофиқлаштиради.

Мактаб раҳбари турли тоифадаги ва феъл-атвордаги кишилар билан доимий мулоқотда бўлгани учун, у психология фанидан яхши хабардор бўлиши ва психолог сифатида қўл остидаги ходимлар олдида ўзини тута билиши, фақат ўз фикрини тушунтириш эмас, балки уларнинг фикрларини тинглай олиши, ҳамфикр, ҳаммаслакликни тўғри қўллай олиши мақсадга мувофиқдир. Раҳбар мактабда педагогик-психологик ташхис ишларининг асосий вазифаларини англаши ва унинг самара берадиганларини таълим

жараёнига татбиқ этиб бориши лозим. У перцептив, яъни жамоа аъзоларининг, педагогик ходимларнинг, шунингдек, ўқувчиларнинг ички дунёсига кира билиш, психологик кузатувчанлик, бўйсунувчиларнинг вақтинчалик психик ҳолатлари билан боғлиқ нозик кечинмаларини тушуна билишдан иборат қобилиятига эга бўлиши зарур.

Мактаб раҳбари аналитик фикрлаш қобилиятига эга бўлиши керак. Аналитик фикрлаш – раҳбардаги мантиқий, тизимли, кетма-кет ёндашувлардан фойдаланган ҳолда муаммони ҳал эта олиш қобилият компетенцияси орқали:

• икки ёки ундан ортиқ муқобил вариантларни тизимли таққослайди;

• маълумотнинг кетма-кет эмаслиги ва қарама-қарши эканлигини сезади;

• вазиятни таҳлил қилиш ва қарорлар қабул қилишда ҳисобга олиниши керак бўлган томонлар, ўлчамлар ва омилларни белгилаб олади;

• мураккаб топшириқларни ечишда уларни таркибий қисмларга ажратади ва ҳар бирини алоҳида равишда таҳлил қилади;

• қарор қабул қилишда муваффақиятга эришиш учун харажат, фойда, имконият ва таваккалчиликдан фойдаланади;

• устувор йўналишларни изчиллик билан аниқлайди.

Раҳбар мактабнинг **бош методисти** сифатида – халқаро ташкилотлар, республиканинг турли давлат ва жамоат ташкилотларидан у ёки бу тарздаги тегишли ахборотларни олади, уни таълим-тарбия жараёнига татбиқ этиш бўйича педагогика (методика) ва методбирлашма кенгашларида муҳокама этиш юзасидан таклифлар киритади. Унинг таълим-тарбия жараёнига ижобий таъсир кўрсатадиган илғор педагогик технологияларнинг нозик қирраларини кўра билиши ва ажрата олиши муҳим бўлиб, янгиликларни (ихтиро, рационализаторлик) яратиб боради. Мактабда "Маҳорат мактаби", "Ёш ўқитувчилар мактаби"нинг доимий ҳаракатдаги ўқув-семинарларини ташкил этади, унинг услубий таъминоти юзасидан амалий ёрдам кўрсатади.

Мамлакатда олиб борилаётган таълим сиёсатининг мазмун-моҳиятини яхши билган ҳолда мактаб раҳбари **дастурловчи сифатида** тегишли юқори идораларнинг кўрсатма ва меъёрий ҳужжатларида белгиланган вазифалардан келиб чиққан ҳолда, мактабнинг таълим-тарбиявий ва молиявий ишларини ривожлантириш ҳамда такомиллаштириш бўйича истиқбол, йиллик, чораклик ва ойлик иш режаларни тузади ва мактаб олдида турган стратегик ва тактик вазифаларни белгилайди. Уни ривожлантириш ва такомиллаштириш дастурларини ишлаб чиқади ва режалаштириш механизми лойиҳасини педагогик жамоа муҳокамасига қўяди, тасдиқланган дастурларни юқори ташкилотларда ҳимоя қилади.

Мактабнинг асосий **ташкилотчиси** *ҳам мактаб раҳбаридир.* Бу, биринчидан, таълим муассасаси жамоасини уюштира билиш, яъни жамоада аҳиллик, бирдамлик ва ҳамкорлик вужудга келтириш, жамоа аъзоларини жипслаштира олиш ва иккинчидан ўзининг шахсий ишини тўғри ташкил эта олиш қобилиятидир. Шу нуқтаи назардан, у мактабда ташкил этиладиган ҳар бир тадбирнинг мазмунли ўтиш чораларини кўради. Ўқитувчи ва ходимларни шахсий хусусиятлари ва қизиқишларига кўра уларни ижодий фаолиятга тортади. Барча таълим муассасасига тегишли соҳа йўналишлари бўйича тегишли ташкилот раҳбарлари билан ҳамкорликда давра суҳбатлари, амалий семинарлар ўтказиш режасини тузади ва уни ташкил этишга амалий ёрдам кўрсатиб боради. Педагогик жамоа ишларини жонлантиришда уларнинг фаолияти, қизиқишлари, хоҳишларини кучайтириш учун ҳаракат қилади, уларни ижодий фаолиятга тортади, мажбуриятларини муқобил тақсимлайди.

Даврнинг ўзи мактаб директоридан фақат раҳбар, педагог бўлишнигина эмас, балки бозор қонуниятларини, хусусан маркетинг тизимини яхши билишни, шу билан бирга ишнинг кўзини биладиган тадбиркор бўлишни ҳам талаб этмоқда. **Тадбиркорлик қобилияти** – раҳбарнинг фойдали имкониятларни излаш, топиш ва тижорат мақсадига (бюджетдан ташқари маблағ топиш) эришишда таваккалчиликка тайёр туриш кўникмаларини ўзида мужассам этади. Ушбу йўналишда у мактабда бюджетдан ташқари маблағ топиш чора-тадбирларини кўриши муҳим касб этади. Ҳу-

куматнинг тегишли ҳуқуқий-меъёрий ҳужжатлари асосида мактабда шартнома асосида қўшимча таълим бериш, курслар ташкил этиш, мактаб биносида жойлашган спорт заллари, ошхона, бўш хоналарни ва бошқа жойларни таълим-тарбия жараёнига таъсир этмайдиган ҳолда ижарага бериш, мактабнинг ер майдонидан унумли фойдаланиш ҳамда пуллик таълим хизмати кўрсатишнинг бошқа турларидан фойдаланилади.

Мактаб фаолиятини ташкил этишда, раҳбар албатта биринчи навбатда мослашувчан бўлиши керак. Мослашувчан бўлиш бу раҳбардаги ишнинг янгича усулларига мослашувчанлик, ўзининг севимли ишлаш услубини замонавийлаштиришга тайёр туриш хусусиятлари компетенцияси орқали:

• нафақат ўз ишига, балки ўзга ҳамкасблари ишига ҳам муносиб бўлади;

• ташкилотнинг янги тузилма, усул ва технологияларга хайрихоҳлигини билдиради;

• дастлабки стратегия муваффақиятсиз чиқса, бошқасини танлай олади;

• қарама-қарши вазият тўғри эканлигига далиллар етарли бўлса, олдинги ҳолатдан осонликча воз кеча олади.

Тегишли ташкилот ва муассасалар, юридик ёки жисмоний шахслар билан шартномалар тузади. Барча ишларни амалдаги қонунчилик асосида юритади ва унинг мониторингини олиб боради. Шунингдек, у зарур ҳолларда даъвогар сифатида шартно ıа тузган ташкилот, юридик (ёки жисмоний) шахснинг шартномада белгиланган шартларни бажармаганлиги тўғрисида ҳуқуқий органларга маълум қилади.

Бутун бошқарув фаолиятини ташкил этиш ва амалга оширишда мактаб раҳбари адолатни асосий мезон қилиб олиши керак. Педагог ва ходимларга белгиланган вазифаларни тақсимлашда уларнинг ёши, тажрибаси, жисмоний имкониятларини ҳисобга олади, рағбатлантиради, шу билан бирга ўқитувчи ва ўқувчи, ўқитувчи ва ота-оналар ёки ўқувчилар ўртасида зиддиятли вазият юзага келганда уни адолатли ҳал этади.

Раҳбар назоратчи, кузатувчи – таҳлилчидир. У таълим-тарбия жараёнларини ўрганади, кузатади, текширади, таҳлил қилади, хато ва камчиликларни аниқлайди, уларни бартараф этиш юзасидан чора-тадбирлар белгилайди, ходимларнинг ижодий ва ижобий ишларини рағбатлантиради. Таълим-тарбия жараёнини яхшилаш бўйича хорижий ва маҳаллий тажрибаларни ўрганиб, уларни таҳлил этиб боради ҳамда ўз мактабига жорий этиш юзасидан хулосалар чиқаради. Ўзининг кечинмалари ва таассуротлари билан шериклашиш пайтида гуруҳнинг инъикоси сифатида ҳаракат қилади.

Ташаббускорлик – раҳбардаги тегишли кўрсатмалар олиш ёки кучли зарурат туғилгунга қадар нима қилиш кераклигини кўра олиш қобилияти билан белгиланади.

Ушбу компетенцияга эга раҳбар:

• мураккаб вазият юзага келишини олдиндан кўриб, нима қилиш ва қандай йўл тутиш кераклигини билади, ундан буни сўрашларини кутиб ўтирмайди;

• муайян вазиятларда ишни талаб қилинганидан ҳам ортиқроқ қилиб бажаради;

• вазиятнинг бошқа қатнашувчилари истиқболни қандай кўраётганликлари билан қизиқади;

• воқеа-ҳодисаларни ўзгартириш учун мустақил қадам ташлайди.

Таълим муассасасига педагогик инновацияларни жорий этиш, педагогларни таълим соҳасидаги инновацияларга жалб этиш, таълим-тарбияни, узлуксиз методик хизматни илмий-методик жиҳатдан ташкил этиш, уни бошқариш, педагог кадрларнинг ижодий фаолият кўрсатишларига ва ўқувчиларнинг вариатив ўқув режалар ва дастурларни танлаб олиш асосида таълим олишларига шарт-шароит яратишда раҳбар алоҳида фаоллик кўрсатади. Таълим-тарбия фаолияти мониторингини олиб бориш жараёнида пайдо бўладиган янгиликларни ривожлантириш ва такомиллаштириш юзасидан ҳам таклифлар киритишни тақозо этадиган фикр-мулоҳазалар вужудга келганда уни амалиётга қўллаш бўйича тажриба-синов ишларини олиб боради.

Замонавий мактаб раҳбарлардан иқтисодий билимларни яхши ўзлаштиришни ва ундан ўз фаолиятида фойдаланишни билишни ҳам талаб этмоқда. Шунинг учун ҳам, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 5 сентябрдаги ПФ-3931 қарорида умумий ўрта таълим муассасалари раҳбарлари олдига мактабларда молиявий-иқтисодий масалаларни ҳал этишда таълим муассасаларининг мустақиллигини кенгайтириш ва масъулиятини ошириш, бюджет маблағларидан мақсадли ва самарали фойдаланиш вазифаларини қўйди.

Мактаб раҳбарларининг вазифалари, ҳуқуқ ва бурчлари, шунингдек, масъулиятлари илмий асосда белгилаб берилиши ва уларни тўла бажарилиши натижасида умумий ўрта таълим муассасалари илмий-методик асосда бошқарилади. Лекин кузатишлар ва ўтказилган таҳлил натижалари мактаб раҳбарларининг аксарият қисми ўз вазифаларини тўла англаб етмаганликларини кўрсатмоқда. Кўпинча, уларнинг эътиборидан ўқув жараёнини бошқариш, назорат қилиш ва такомиллаштириш билан боғлиқ вазифалар четда қолиб кетмоқда. Натижада ўқув-тарбия жараёнининг сифатига путур етмоқда. Шунинг учун ҳам, халқ таълими раҳбар ходимларини қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш курсларида умумий ўрта таълим муассасалари раҳбарларининг бурч ва вазифалари, уларга қўйиладиган талаблар, таълим муассасасини илмий-методик бошқариш масалаларини ўқитиш ҳамда малака ошириш курслари ўқув дастури ва қўлланмаларининг мазмунини бойитиш мактаб раҳбарлари учун тегишли илмий-методик тавсиялар ишлаб чиқишга кучли эҳтиёж сезилмоқда.

Бугунги кунда бошқарув мазмуни ҳам кескин ўзгарди. Унинг олдида ҳар томонлама ривожланган, ижодий имкониятлари тўла очиб берилган жамият аъзосини тарбиялабгина қолмасдан, балки жадал суръатлар билан ислоҳ қилинаётган ва ўзгараётган ҳозирги даврда ўз стратегияси ва тактикасига эга бўлган шахсни шакллантириш вазифаси ҳам турибди. Зотан мактаб ҳам, унинг бошқарув бўғини ҳам, ўқитувчи ҳам ўқувчи камолотини рўёбга чиқариш ишига хизмат қилиши керак.

Ўзбекистон Республикаси Президенти фармонлари ва қарорларига биноан мактабни бошқаришни демократик тамойилларига асосланган ҳолда мустақил бошқариш имкониятлари яратиб берилди. Шу жумладан, мактабларни мустақил молиялаштириш ва "Директор жамғармаси"нинг жорий этилиши, мактаб раҳбарияти, унинг жамоаси ва ота-оналар томонидан мактабни мустақил бошқариш ҳуқуқига эга бўлишга имконият беради.

Таълим муассасасини илмий-методик бошқарувда стратегик бошқарув, стратегик қарор қабул қилиш, стратегик режалаштириш, стратегик режа, стратегик фикрлаш ва назорат алоҳида аҳамият касб этади.

Стратегик бошқарув – бу таълим муассасасининг стратегик мақсади йўналишида муассаса имкониятларини педагог ходимларнинг умумий манфаатлари билан мувофиқлаштиришни назарда тутувчи узоқ муддатга тузилган дастур, режа ва лойиҳалар асосида бошқаришдир. Стратегик бошқарув, одатда, мазкур тизимни бошқарув маданиятининг юқори даражасини белгиловчи кенг инновацион дастурларни амалга ошириш имкониятини яратади.

Стратегик қарор – бундай турдаги қарорлар таълим муассасаси олдига қўйилган мақсадларга эришишда муҳим аҳамият касб этиб, унда муассасанинг узоққа мўлжалланган ривожланиш вазифалари ва мақсадлари белгиланади. Стратегик қарорларни қабул қилишда таълим муассасасининг истиқболли ҳаракат дастури асос қилиб олинади, узоқ муддатларга кўзланган мақсадларга эришишда бажариладиган вазифаларнинг муддати белгиланади, мавжуд муаммоларни ҳал этиш йўллари ва услублари кўрсатилади.

Стратегик режалаштириш – таълим муассасасининг мақсадларидан келиб чиқиб амалга ошириш зарур бўлган вазифаларни белгилаш, мазкур вазифаларни амалга ошириш учун бошқарув функциялари, методлари ҳамда мақсадларини аниқлаш ва амалга ошириш юзасидан стратегик режалар ишлаб чиқиш жараёни бўлиб, бунда мақсад ва вазифаларнинг илмий асосланганлиги, белгиланган муддатларни нг аниқлиги ва объективлиги,

ижрочиларнинг билими ва касб маҳорати, ташқи муҳит таъсири, фан-техника ва технологияларнинг ривожланиши, муассаса имкониятлари, шунингдек, бошқарув стратегияси, яъни стратегияни амалга оширишни бошқариш йўналишлари ўрганилиб, таҳлил қилинади.

Стратегик режа – муассасада таълим тизимини ривожлантириш, таълим-тарбия жараёнида кўзланган мақсадларга эришиш – рақобатбардош битирувчилар тайёрлаш йўналишида узоқ (уч, беш, ўн йил ва ундан кўпроқ муддатларни ўз ичига олади) муддатларга мўлжалланган вазифаларни ўз ичига олган дастур (истиқбол режа) бўлиб, у таълим муассасасининг ҳамда раҳбар ходимларнинг йиллик ва жорий режалари учун асос сифатида хизмат қилади.

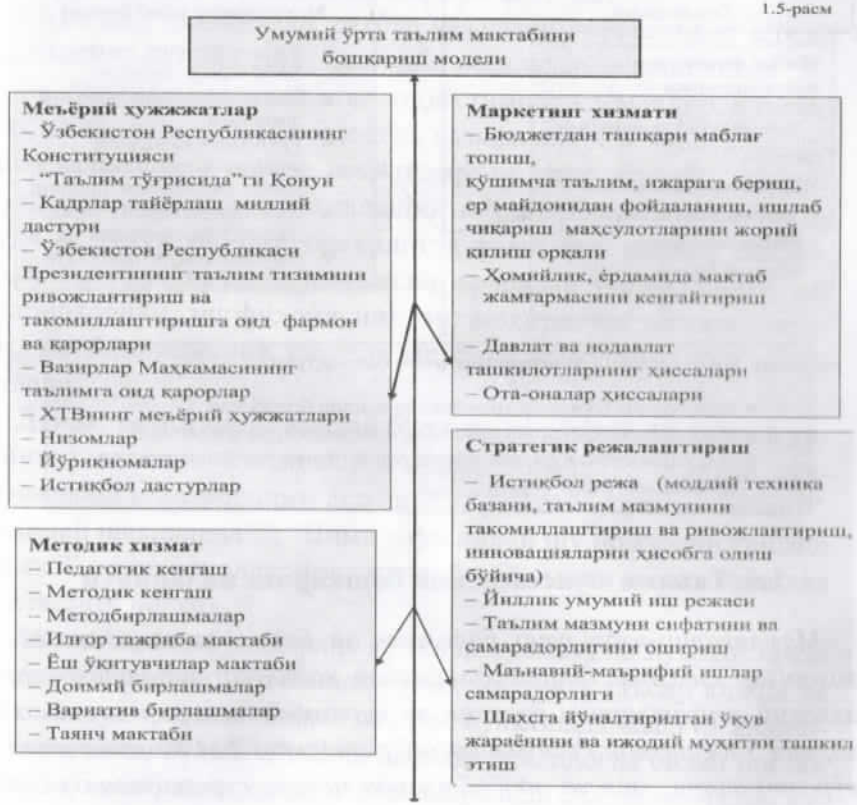
Стратегик фикрлаш – раҳбарнинг таълим мазмунини такомиллаштиришдаги тенденция, мавжуд ва кутилаётган (ички ва ташқи) самаралар, шунингдек, рақобатчилар билан солиштирганда муассасанинг кучли ва ожиз томонларини таҳлил қила олиш қобилияти. Шу билан бирга, таълим ислоҳотлари билан амалий фаолиятнинг таҳлилига асосланган, шунингдек, бошқа таълим муассасаларига нисбатан салоҳият имкониятлари кўпроқ, узоқ муддатли (3–5 йиллик) таълим муассасаси фаолияти истиқболини яратади ва уни бошқаради.

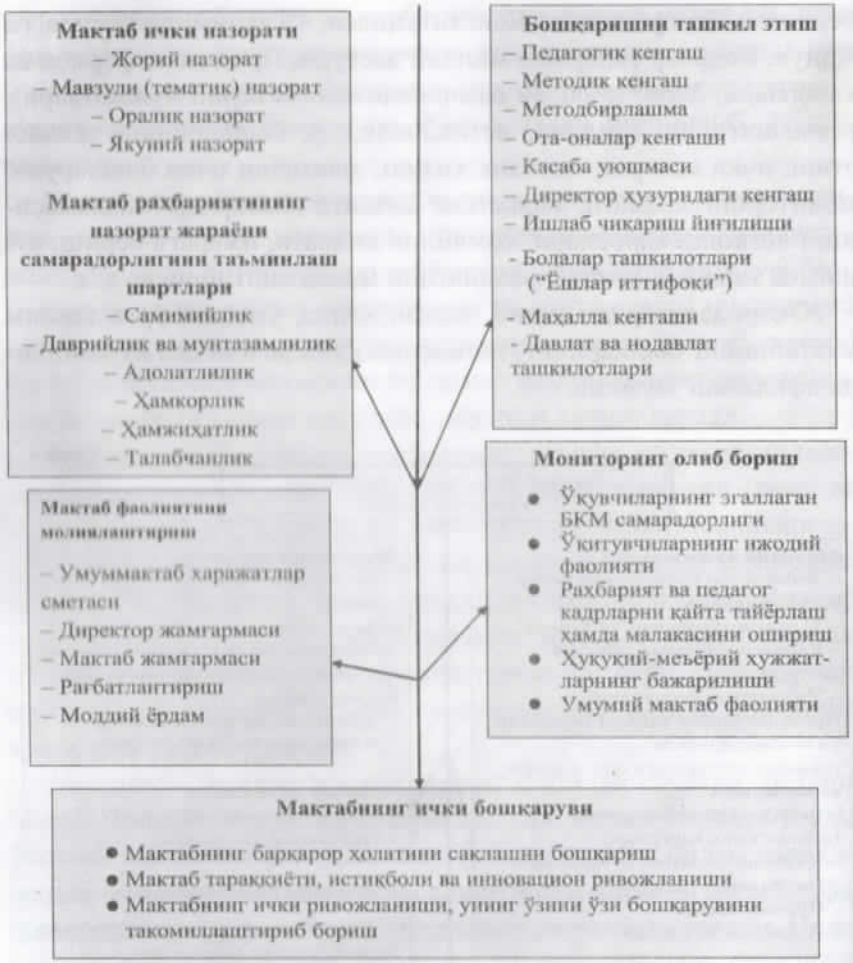
Назорат – бошқарув жараёнининг фаол босқичларидан бири бўлиб, бошқарувнинг барча функциялари билан боғлиқ бўлади. Умумий ҳолда назорат режалаштирилган натижа билан ҳақиқий эришилган натижаларни ўзаро солиштириш жараёни бўлиб, у фаолиятнинг муваффақиятини аниқлашга имконият яратади. Педагогик тизимни бошқариш жараёнида кўзланган йўналишдан четга чиқишлар ҳам вужудга келиши мумкин, бундай вазиятларда назорат йўл қўйилаётган хатоларнинг сабабини ўз вақтида аниқлаш ва уларнинг тузатиш усулларини белгилаш имкониятларини яратади. Шунинг учун бошқарув фаолиятининг барча босқичлари учун назорат зарур ҳисобланади.

Умумий ўрта таълим муассасаларини бошқариш модели қуйидагилардан иборат бўлади: меъёрий ҳужжатлар тўплами (Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, "Таълим тўғрисида"ги Қонун, Кадрлар тайёрлаш миллий дастури, Президент фармон ва қарорлари, Халқ таълими вазирлигининг меъёрий ҳужжатлари); режалаштириш (йиллик, истиқболли,…); бошқаришни ташкил этиш; ички назорат; методик хизмат; мактабни ички бошқаруви; мониторинг хизмати; маркетинг хизмати (Вазирлар Маҳкамасининг тегишли қарорлари, ҳомийлик хизмати, ижарага бериш, қўшимча таълим); мактаб фаолиятини молиялаштириш ва ҳ. к.

Юқоридагилардан келиб чиққан ҳолда, умумий ўрта таълим мактабининг бошқариш тузилмасини қуйидаги модел кўринишида ифодалаш мумкин.

1.5-расм





1.6. Таълим муассасасини бошқариш маданияти

Мамлакатимизда олиб борилаётган барча соҳалардаги ислоҳотлар сиёсати доирасида раҳбар ходимлар маънавиятида ахлоқий жиҳатларини ёритиш ва такомиллаштириш муаммоларини Ўзбекистон Республикаси Президент Ш.М.Мирзиёевнинг кўрсатмалари, махсус адабиётларда илгари сурилаётган услу-

блар асосида ёритишдан иборат. Ушбу муаммоларни ҳал этиш қуйидаги тадқиқот вазифаларини белгилаб беради:

- раҳбар маънавияти тушунчасининг фалсафий моҳияти ва шаклланиш тарихини ўрганиш;
- раҳбар маънавиятининг бошқарувда намоён бўлишини таҳлил этиш;
- бошқарув маданияти ва миллий раҳбар кадрлар маънавий қиёфасининг ахлоқий асослари ҳақида ғояларини тадқиқ этиш;
- замонавий раҳбар маънавий қиёфаси миллий ахлоқий концепциясининг соғлом авлод тарбиясидаги аҳамиятини ёритиш;
- бошқарув маънавияти ва раҳбар маънавий қиёфаси ўзаро алоқадорлигининг ахлоқий моҳиятини асослаш;
- ахлоқий тамойиллар, раҳбар маънавий қиёфасининг асосий омилини креатив таҳлил этиш каби масалалар ташкил этади.

Раҳбар кадр давлатнинг инсоний тимсоли демакдир. Кўзланган, олдимизга қўйган стратегик вазифаларни бевосита амалга оширувчи шахс - давлат вакилидир. Бу улуғ мартаба, мансаб, муҳтарамлик макрини эгаллашни хоҳловчилар кўп, лекин бу бурч ва ҳуқуқ ҳар бир ташкилотда фақат бир кишига ишонилади. Бу раҳбарликка номзодлар орасидан энг ҳалолини, энг тадбиркорини, энг фидойисини, энг моҳири, энг ватанпарварини, энг билимлисини танлаш зарурати ва муаммосини пайдо қилади.

Демак, натижанинг қандай бўлиши, раҳбарликка қандай кишининг келиши номзодлар ичидан "Кимни?", "Қандай кўрсаткичларга, мезонларга асосан?", "Қандай усуллар билан?", "Қандай шаклларда?", "Нима учун айнан шу номзодни танлаш керак?" деган саволларнинг қандай қўйилиши ва оқилона ҳал этилишига боғлиқ.

Айтиш жоизки, раҳбарлик кўпинча муомала ва мулоқот орқали олиб борилади, инсоннинг руҳий томонига таъсир қилиш ва уни маълум фаолият билан маълум йўналишда машғул қилишга қаратилган бўлиб, кўпинча нафақат психология билан боғлиқ бўлиб қолмай, айни ҳолда қонун доирасида бўлишини талаб қи-

лади. Шундай экан, раҳбарнинг давлат қонунларини, фуқаролик қонун-қоидаларини етарли даражада билиши ҳозирги замон талабларининг асосий қисмини ташкил қилади.

Раҳбар маънавияти тўғрисида гап кетганда, кўпинча, раҳбарнинг тарихни, алломаларимиз меросини, гўзаллик, яхшилик-ёмонлик ҳақидаги билимларини тушунишади. Аслида булар раҳбар маънавиятининг бир бўлаги, холос. Замонавий раҳбар маънавияти ниҳоятда кўпқиррали, тобора бойиб, ўзгариб борувчи тушунчадир.

Абу Наср Форобий раҳбарликнинг энг афзал томомонларидан бири деб "Истеъдод ва малакасига қараб ҳар бир кишига муносиб вазифа бериш орқали улардан (қўл остидаги одамлардан) самарали фойдалана олиш қудрати", дейди. Мутафаккир ўз ўрнида раҳбарликнинг доимий изланиш ва тарбиянинг давом этишини кўзда тутиб, "Руҳни тарбиялаш ва поклаш муттасил давом этсагина, яхши амалларга эришиш мумкин", деб таъкидлайди.

Маълумки, Амир Темур "Куч – адолатда" тамойилига асосан давлат бошқарган. У қуйидаги 12 қоидага биноан бошқарувни ташкил қилган:

Биринчиси, ўз даврида мавжуд қадриятларга асосланиш.

Иккинчиси, жамиятни 12 та ижтимоий табақага бўлиб бошқариш.

Учинчиси, ҳар бир ишда кенгашиб йўл тутиш.

Тўртинчиси, бошқарувда фақат қонунларга итоат қилиш.

Бешинчиси, давлат хизматчиларини рағбатлантириб бориш.

Олтинчиси, фуқароларни рози қилиш.

Еттинчиси, элнинг азиз кишиларини муҳтарам тутиш.

Саккизинчиси, шижоат билан иш юритиш.

Тўққизинчиси, фуқаро аҳволидан ҳамиша огоҳ бўлиш.

Ўнинчиси, хизматдаги фаол кишиларни қадрлаш.

Ўн биринчиси, яхши кишилар хизматини унутмаслик.

Ўн иккинчиси, қўшиннинг таъминотини талаб даражасида йўлга қўйиш.

Бу Амир Темур бошқарувда қўллаган адолат тамойилларидир. Уларнинг моҳиятини фақат инсон манфаатлари ташкил қилади.

Буюк Амир Темур таъкидлайдики, "Давлат агар қонун-тартиб асосида қурилмас экан, ундай салтанатнинг шукуҳи, қудрати ва тартиби йўқолади".

Маданият ва у билан боғлиқ бўлган бошқарув объектларнинг кўплаб таърифлари мавжуд. Олимлар томонидан маданиятга берилган умумий таърифга кўра, маданият ходимлар гуруҳи томонидан ўзларининг мавжуд бўлиб туришларини таъминлаш мақсадида ўрнатилган эксилицит ва имплицит қоидаларининг динамик тизими бўлиб, ушбу қоидалар гуруҳ учун умумий аҳамиятга эга бўлган, бироқ гуруҳ ичидаги ҳар бир ўзига хос бирлашмалар томонидан турлича тарзда амалга ошириладиган, авлоддан авлодга узатиладиган, нисбатан барқарор бўлган, аммо вакт бўйича ўзгариб турадиган қурилмалар, қадриятлар, тасаввурлар, бошқарув меъёри ва моделлари кабиларни ўз ичига олади.

Шунингдек, ташкилий маданиятнинг ҳам кўплаб таърифлари мавжуд бўлиб, улар қуйида ўз ифодасини топган:

1) асосий ишончларнинг (булар муайян гуруҳ томонидан мустақил равишда шакллантирилган, ўзлаштирилган ёки ишлаб чиқилган бўлиб, улар гуруҳнинг ташқи муҳит ва ички интеграцияга мослашиш муаммоларини қанчалик даражада ҳал этишга ўрганганлигига боғлиқ) йиғиндиси бўлиб, улар янги гуруҳ аъзоларига аниқ муаммоларининг идрок этилиши, тафаккур қилиниши ва буларга нисбатан муносабатда бўлинишининг тўғри шакли сифатида узатиладиган қадриятлар сифатида баҳоланиши учун етарли даражада самарали ҳисобланади, (Э.Шайн);

2) муайян маданият шароитларга тушиб қолган турли хил кишиларнинг шахсий идроки, хотиралар, ишонч ва амалий тажрибалари турлича бўлиб, бундай ҳолат кишиларнинг ҳатто битта маданиятнинг намоён бўлишини ҳам турлича тушунишларига олиб келади; бундай тушунишларнинг кўриниши ёки йиғиндиси, шунингдек, уларнинг ҳаётда татбиқ этиш усуллари маданиятни ташкил қилади (Д.Мартин);

3) ташкилий бошқарув мураккаб ҳодиса бўлиб, ташкилот аъзолари томонидан уларнинг хулқ-атворини бошқарадиган меъёр

ва қадриятларнинг қўллаб-қувватланишида муҳим аҳамиятга эга бўлади;

4) ташкилот аъзолари томонидан қўллаб-қувватланадиган қоидаларнинг динамик тизими бўлиб, уни фақатгина онгли равишда ўзгартириш мумкин (Д.Матцумото).

Одатда, муассасада унинг кўпчилик аъзолари томонидан қўллаб-қувватланадиган ҳукмрон маданият (масалан меҳнатсеварлик, ўз муассасасига нисбатан тўғрисўзлик ва инсофлилик, педагог ва ўқувчиларга сифатли хизмат кўрсатиш ғояси кабиларига содиқлик ва бошқалар) ва бир нечта ноҳукмрон маданиятлар (муассасанинг камчилик аъзолари томонидан қўллаб-қувватланадиган кадриятлар йиғиндиси) мавжуд бўлиб, бундай маданиятлар муассаса фаолиятини сусайтириши ёки унга зарар келтириши (агар улар ҳукмрон маданият ёки муассасанинг умумий мақсадлари билан ўзаро келишмасалар), шунинг билан бирга, муассасадаги алоҳида гуруҳларда юзага келган муаммоларни енгиб ўтишига ёрдам бериши ёки бутун бир муассасанинг маданиятини ўзгартириши ҳам мумкин.

Кучли ташкилий маданият кучли лидерлар томонидан шакллантирилади. Шунингдек, ташкилий маданиятнинг кучи қўллаб-қувватланиши даражасига (муассаса аъзолари томонидан асосий қадриятларини тан олиниши даражаси бўлиб, у асосан иккита омил - бохабарлик ёки ўз муҳитини яхши билиб иш кўриш ҳамда рағбатлантириш тизимига боғлиқ бўлади) ва интенсивлик даражасига (муассаса аъзоларининг бош мақсадларга содиқлилик даражаси) боғлиқ бўлиб, бу асосан рағбатлантириш тизими таъсирининг натижаси ҳисобланади.

Хорижлик олимлар муассасани қуйидаги учта параметр бўйича ажратишни таклиф қилган:

а) мураккаблик даражасига кўра;

б) формаллашув даражасига кўра;

в) марказлашув даражасига кўра.

Мураккаблик муассасада вазифалар ва фаолият турларининг дифференциаллашувини рағбатлантириш билан характерланади. Формаллашув муассасада унинг фаолияти структураси ва қоидаларини белгилаб берувчи тенденцияларнинг ифодаланганлик

даражасини намоён етади. Марказлашув муассасанинг ўз ҳаракатлари ва қарор қабул қилиш имкониятларини чекланган миқдордаги бўлинмалар ёки ишчилар мавжуд бўлган шароитда амалга оширишга бўлган мойиллигини характерлайди.

Муассаса фаолиятини юқорида кўрсатиб ўтилган параметрлар бўйича очиб берилишига таъсир кўрсатадиган омиллар мавжуд бўлиб, бундай омиллар жумласига қуйидагиларни киритиш мумкин: муассасанинг қуввати, унинг учун қулай бўлган технологиялар ва ресурслар, муассасанинг тарихи, ходимларнинг миллий маданияти ва дунёқарашлари.

Айрим тадқиқотчилар муассасани қуйидаги учта ўзгарувчининг функцияси сифатида қайд этишади:

- автономик (номарказлашув);
- назорат (марказлашув);
- ҳамкорлик (жамоавий иш ёки команда билан ишлаш).

Муассасадаги ходимлар меҳнатининг (ишининг) асосий хусусиятлари қуйидагилар ҳисобланади: педагогдаги малака ва қобилиятнинг турли-туманлиги; иш бўйича бериладиган вазифанинг бир хиллиги ҳамда унинг индивидлиги ва муассаса учун муҳимлиги; автономли (иш жойидаги мустақиллик даражаси, ўз иш графигини шакиллантириш, қарорларни қабул қилиш ва мақсадларга эришиш йўлларини белгилаб олишдаги эркинлик).

Меҳнат сифатини ошириш жараёни бошқариш жараёнининг шакллантиришини назарда тутиб, педагоглардан кўплаб билим ва тажрибаларнинг талаб этилиши шароитида бундай иш жойлари турли-туман мазмунга эга бўлиб, улар ишчиларнинг фаолиятини режалаштириш, бошқариш ва назорат қилиш бўйича юқори даражадаги автаномлик ва жавобгарликка эга бўлишлари керак.

Жамиятимиз ривожланиш йўналишида юз берган ўзгаришлар натижасида маънавий янгиланиш ва маданий бунёдкорлик йўлига чиқди. Шу сабабли шахс ва жамият маданиятини шакллантиришнинг бош субъектларидан бири – раҳбар, педагог, ўқитувчи, мураббийнинг маданияти фаол ривожланишини таъминлаш жуда муҳимдир.

Ҳозирги даврда таълимда юз бераётган айрим салбий ҳолатлар маълум даражада, унинг ҳаётда маданий ривожланишидан ортда қолаётгани билан боғлиқ. Чунки маълум даврда таълим ўзининг ижтимоий вазифаси бўлган ёш авлод томонидан ижтимоий ҳаётдаги маданият ютукларини ўзлаштириш орқали уни қайта идрок этиши ижтимоий-маданий жараённинг асосий шарти сифатида инсон шахсини ривожлантиришга йўналтиришга эътибор сусайиб кетди.

Маълумки, маданиятнинг ривожланиш тақдири таълим билан узвий равишда боғлиқ. Инсоннинг қай даражада маънавий-маданий даражага эга бўлиши, маданиятнинг ҳар жиҳатдан ривожланиши, яъни унинг сифат жиҳатдан янги поғоналарга кўтарилиши таълим сифатининг юқори даражага кўтарилишига боғлиқ.

Инсон ҳаёти шароитларини ўзгартирувчи, унинг "ҳаётий макони"ни таркиб топтирувчи ва ўзини ҳам ўзгартирувчи фаолият маданиятнинг умумий асосидир.

Маданиятли кишининг ривожланиш даражаси, унга маданиятни ўзлаштириш усули ва ўзлаштириш шаклини белгилаб беради. Маданият объектларида (моддий ва маънавий) инсоннинг асл фаолияти намоён бўлади, унинг ҳаётий жараёнида ривожланаётган қобилияти юзага чиқади.

Таълим муассасаларини маданият объектларига асосланган илмий-методик бошқаришга тизимли ёндашув ғоялари ва тамойилларини онгли равишда ўзлаштириш муаммони тадқиқ этиш ва амалий вазифаларни ҳал этиш стратегиясини, амалий ечимлар ва фаолият характерини ўзгартиради, воқеа-ҳодисалар, маданий жараёнлар ҳақида янги тасаввурлар ҳосил қилади.

Бошқарув маданияти – умумий ижтимоий маданиятнинг ташкил этувчи компонент сифатида ижтимоий маданият матнидаги бошқарув тушунчалари, муносабатларнинг ўзаро таъсир этиши натижасида шаклланади ва унда қатор: анъанавийлик, долзарблик даражаси, мотивлаштириш тизими; раҳбарлик услублари, ташкилий муҳитнинг сифати; коммуникациялар; шахсни бошқариш; бошқарув стратегияси ва раҳбарнинг касбий маданияти каби компонентлар расман пайдо бўлади.

Раҳбар маданияти – раҳбар одоби ва иқтидори ўртасидаги диалектик боғланиш. Бу боғланиш одоби, иймон, инсоф, адолат ва иқтидор каби фазилатлар мажмуидан иборат бўлади. Раҳбарнинг касбий маданияти деганда раҳбарнинг билимдонлиги, унинг касбий бошқарув фаолиятини бажаришга тайёргарлик даражаси тушунилади. Бунда мақсадга мувофиқ у ёки бу касбий сифатлари алоҳида вазиятларда ҳар бир раҳбарнинг "идеал моделини" шакллантиришга асосланади.

Мактаб бошқарув маданияти педагогик, мулоқот, психологик, ҳуқуқий, иқтисодий, сиёсий, экологик, меҳнат ва ижро маданиятларидан ташкил топиб, бошқарувда раҳбар уларга амал қилиши таълим муассасасининг бошқарувини самарали қилишга имкон беради.

Раҳбарнинг хизмат юзасидан самимий муносабатда бўлиш маҳорати (ёки маданияти):

- мурожаат этган шахслар билан самимий қизиқиш;
- муносабатда майинлик ва ҳушмуомала бўлиш;
- мурожаатда мансаб, табақа, айниқса, исм-шарифини ёдда тутиш; сабр - тоқат билан тинглаш;
- ўзгаларнинг хизматдаги ишлари, ўзлари ҳақидаги гапиришларига хайрихоҳлик;
- хизмат юзасидан мурожаат этган ходимларни қизиқтирган масалалар ҳақида суҳбатлаша олиш;
- суҳбатдошларга самимий таъсир кўрсатишдаги муомала устунлиги, яъни дипломатия;
- ўзгаларга таъсир этишнинг мавжуд услубиятларидан фойдаланиш;
- суҳбатдошининг хизматдаги ижобий ва аҳамиятли ишларини самимий тан олиш;
- ўзгалар камчилигини билвосита кўрсатиш;
- лаганбардорлик, мавқеи, мансабига кўра ёлғон хушомад билан алмаштирмаслик;
- суҳбатдошга хизмат юзасидан шундай масалалар қўя билиш, токи буни у буйрук тарзида тушунмасин;
- суҳбатдош ёки тарафлар хатоларини тушуниб, ноқулайликдан чиқишига имкон бериш, уларга мағлуб сифатида муносабатда бўлиш.

Ҳозирги даврда педагогик инновацияни ва таълимни модернизациялаш жараёнини ривожлантириш ва такомиллаштириш бўйича ислоҳатлар олиб борилаётган бир даврда таълим муассасаларини бошқариш маданияти муҳим муаммолардан бири ҳисобланади.



1.6.1-расм. Мактабни бошқариш маданияти

Раҳбар ходимларнинг ҳуқуқий маданияти, ҳуқуқий билими, ҳуқуқий эътиқоди ва изчил амалий фаолият мажмуи сифатида жамият ва давлат олдида турган вазифаларнинг муваффақиятли ҳал этилишини таъминлайди,

Раҳбар ҳуқуқий маданияти мазмунидан келиб чиқиб, унинг таркибий элементларини уч гуруҳга: ғоявий-назарий, ҳуқуқий тасаввур; ижобий-ҳуқуқий туйғу ва раҳбарнинг ижодий фаолиятига ажратиб кўрсатиш мумкин.

Ҳуқуқий маданиятнинг мазмуни раҳбар ҳуқуқий маданияти моделини белгилайди.

Бундай модель қуйидагича тавсифланади:

биринчидан, раҳбарнинг ҳақиқий ҳуқуқий ёки ҳуқуқий аҳамиятга эга бўлган хулқи;

иккинчидан, унинг ҳуқуққа ва бошқа ҳуқуқий ҳолатларга муносабати, ҳуқуқ ва инсон ҳуқуқини ҳурмат билан тан олиши;

учинчидан, ҳуқуқий хатти-ҳаракатга одатланиши;

тўртинчидан, фуқаролик-ҳуқуқий фаоллиги.

1.7. Умумтаълим мактаблари раҳбарларининг ҳуқуқий саводхонлиги

Умумий ўрта таълим мактаби узлуксиз таълим тизимининг асосий бўғини ҳисобланади ва Ўзбекистон Республикасининг барча фуқароларига давлат умумий ўрта таълим андозалари доирасида бепул умумий таълим олишнинг кафолатланган ҳуқуқи ва имкониятини беради.

Умумий ўрта таълим мактабининг асосий мақсади – ўқувчиларни ҳар томонлама ривожланган, маданиятли шахс сифатида шакллантириш, шунингдек, жамиятда ўзларининг мустақил ўрнини топиш, онгли равишда таълим ва касблар бўйича дастурларни танлаш, уларни ўзлаштириш учун асос яратиш, жамият, оила ва давлат олдида ўз масъулиятларини ҳис қила оладиган шахсларни тарбиялашдан иборатдир.

Таълим муассасаси ўз фаолиятини Устав асосида амалга оширади. Таълим муассасалари уставини ишлаб чиқиш тартиби идоравий бўйсунишидан ва мулкчилик шаклларидан қатъи назар таълимнинг барча турлари таълим муассасалари уставларини ишлаб чиқишда амал қилиш учун қўлланилади. У Ўзбекистон Республикасининг "Таълим тўғрисида"ги Қонунининг 6-моддаси қоидаларига ва Кадрлар тайёрлаш миллий дастурининг 4.6-бандига ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1998 йил 5 январдаги "Узлуксиз таълим тизими учун давлат таълим стандартларини ишлаб чиқиш ва жорий этиш тўғрисида"ги 5-сонли қарорининг 3-иловаси билан тасдиқланган "Таълим муассасалари уставини ишлаб чиқиш тартиби"га ҳамда Ўзбекистон Республикаси Халқ таълими вазири буйруғи билан тасдиқланган Умумий ўрта таълим мактабларининг "Намунавий устави"га асосан ишлаб чиқилади.

Устав таълим тури хусусиятлари ва таълим муассасасида кадрлар тайёрлашнинг ўзига хос хусусиятлари ҳисобга олинган ҳолда тайёрланади.

Таълим муассасаси хўжалик юритувчи субъект сифатида Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодекси ва Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 29 августдаги "Хўжалик юритувчи субъектлар фаолиятининг шартномавий-ҳуқуқий базаси тўғрисида"ги Қонуни асосида мустақил шартнома тузиш ҳуқуқига эга.

Шартнома – бу икки ёки бир неча шахснинг фуқаролик ҳуқуқлари ва бурчларини вужудга келтириш, ўзгартириш ёки бекор қилиш ҳақидаги келишувидир.

Фуқаролар ва юридик шахслар шартнома тузишда эркиндирлар. Шартнома тузишга мажбур қилишга йўл қўйилмайди.

Хўжалик шартномаларига нисбатан "Хўжалик юритувчи субъектлар фаолиятининг шартномавий-ҳуқуқий базаси тўғрисида"ги Қонуннинг 10-моддасига асосан қуйидаги талаблар қўйилади:

шартнома тузилган сана ва жой, шартноманинг предмети, етказиб бериладиган товарнинг (ишнинг, хизматнинг) миқдори, сифати, ассортименти ва баҳоси, шартноманинг бажарилиш муддатлари, ҳисоб-китоб қилиш тартиби, тарафларнинг ҳуқуқи ва мажбуриятлари, шартнома мажбуриятлари бажарилмаганда ёки лозим даражада бажарилмаганда тарафларнинг жавобгарлиги, низоларни ҳал этиш тартиби ҳамда тарафларнинг юридик манзили ва банк реквизитлари, шунингдек, бундай турдаги шартнома-лар учун қонун ҳужжатларида белгиланган ёки тарафлардан бирининг аризасига кўра ўзаро келишувга эришиш лозим бўлган бошқа муҳим шартларни назарда тутилиши.

Халқ таълими муассасасининг раҳбар ходими томонидан асосий лавозимнинг бир ҳафтада 10 соатгача ҳажмда ўқитувчи лавозими билан қўшиб олиб борилишига (ўқув юкламаси юритилишига) йўл қўйилади.

Алоҳида ҳолларда халқ таълими муассасаларида ходимнинг розилиги билан касблар (лавозимлар)ни бирга қўшиб олиб боришга, шунингдек ўзининг асосий иши билан биргаликда ишда

вақтинча бўлмаган ходимларнинг вазифаларини бажаришга йўл қўйилади.

Бир неча касб ва лавозимда ишлашга, қоидага кўра, ушбу ходим тегишли бўлган ходимлар тоифаси доирасида рухат берилади.

Ташкилотнинг ходими қўшимча ишни бажарадиган муддат, унинг мазмуни ва ҳажми иш берувчи томонидан, ходимнинг ёзма розилиги бўйича белгиланади.

Бир неча касб ва лавозимда ишлаш, ўзининг асосий иши билан биргаликда вақтинча бўлмаган ходимларнинг вазифаларини бажарганлик учун қўшимча ҳақ тўланади.

Бюджет ташкилотларида қўшимча ҳақ миқдори бир неча касб ва лавозимда ишлагандаги лавозим маошининг 30 фоизидан юқори бўлиши мумкин эмас.

Ишламаган вақт учун ҳақ тўлаш йиллик асосий (узайтирилган асосий) таътилга ҳақ тўлаш, шунингдек, ушбу таътилдан фойдаланилмаганда, шу жумладан, ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда пуллик компенсация тўлаш;

ноқулай ва ўзига хос меҳнат шароитларида, шунингдек, оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларида ишлаганлиги учун айрим тармоқларнинг ходимларига бериладиган қўшимча таътилга ҳақ тўлаш;

ўқиш билан боғлиқ таътилга ва ижодий таътилларга ҳақ тўлаш;

ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёлларга берилган қўшимча таътилга ҳақ тўлаш;

асосий иш ҳақи қисман сақланиб қолган ҳолда мажбурий таътилда бўлган ходимларга бериладиган тўловлар;

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига мувофиқ давлат ёки жамоат вазифаларини бажарганлик учун меҳнатга ҳақ тўлаш;

қишлоқ хўжалиги ва бошқа ишларга жалб қилинадиган ходимларнинг асосий иш жойи бўйича сақлаб қолинадиган иш ҳақи;

бошқа юридик шахслардан аввалги иш жойида лавозим бўйича маоши миқдорлари маълум бир муддат давомида сақлаб

қолинган ҳолда ишга олинган, шунингдек, вақтинчалик вазифани бажариб турганда ходимларга маошдаги фарқни тўлаш;

юридик шахсларнинг ходимларига кадрларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш тизимида ишдан ажралган ҳолда ўқишлари вақтида асосий иш жойи бўйича уларга тўланадиган иш ҳақи;

ходимнинг айбисиз бекор туриб қолинган вақт учун ҳақ тўлаш;

меҳнат лаёқатини вақтинча йўқотган ходимларга қўшимча ҳақ тўлаш;

қонун ҳужжатларига мувофиқ ёки юридик шахснинг қарори билан мажбурий прогул вақти ёки кам ҳақ тўланадиган ишни бажарганлик учун ҳақ тўлаш;

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг имтиёзли соатларига, оналарга болани овқатлантириши учун ишда бериладиган танаффусларга, шунингдек, тиббий кўрикдан ўтиш билан боғлиқ вақт учун ҳақ тўлаш;

Меҳнат таътилида ҳақ тўлаш:

Таътиллар вақтига ҳақ тўлаш, ишдан бўшатиш нафақасини, ишсизлик нафақасини тўлаш учун ўртача ойлик иш ҳақи биринчи йил ишловчиларга ҳисоблаб чиқариш кунидаги тарификация бўйича белгиланган иш ҳақи ёки лавозим маошидан келиб чиққан ҳолда уларни ўн иккидан бирга (олти ой тўлиқ ишлаганларга олтидан бирга; етти ой тўлиқ ишлаганларга еттидан бирга ва ҳоказолар) оширган ҳолда ҳисоблаб чиқарилади. Уларга ишбай асосида ишлаб топилган қўшимча иш ҳақи, мукофотлар, қўшимча тўловлар, иш ҳақига қўшимча ҳақлар ва ижтимоий суғурта бўйича бадаллар ҳисобланадиган бошқа тўловлар киради.

Вақтинчалик меҳнатга қобилиятсизлик нафақасини тўлаш:

Ижтимоий аҳамиятга эга бўлган касалликлар (сил касаллиги, онкология касалликлари, янгидан пайдо бўладиган хатарли ўсимталар, жинсий йўл билан ўтадиган касалликлар, СПИД, мохов (лепра) касаллиги, руҳий касалликлар) бўйича ҳисобда турган ходимларга улар томонидан давлат ижтимоий суғурта бадали тўлаган даврининг (умумий иш стажининг) давомийлигига боғлиқ.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бўйича нафақа барча ҳолларда белгиланган энг кам иш ҳақидан кам бўлмаслиги ва нафақа

ҳисоблаб чиқарилган иш ҳақидан юқори бўлмаслиги лозим.

Нафақа миқдори вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бошланган кунгача, меҳнат дафтарчаси ёки унинг ўрнига берилган бошқа ҳужжат, шунингдек, ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан берилган маълумотнома асосида ҳисобланган умумий иш стажига мувофиқ аниқланади.

II гуруҳ харажатлари:

Барча бюджет ташкилотлари каби умумтаълим муассасаларида ҳам ходимларнинг йиллик иш ҳақи жамғармасининг (вақтинчалик меҳнатга қобилиятсизлик нафақасидан ташқари) 25 фоизи миқдорда ягона ижтимоий тўлов амалга оширилади.

Мазкур харажатлар давлат бюджетидан ажратилган маблағлар ҳисобидан амалга оширилади.

IV гуруҳ харажатлари:

Хизмат сафари билан боғлиқ харажатлар:

Йиллик режа асосида сметада кўзда тутилади.

кунлик харажатлар (энг кам ойлик иш ҳақининг 10%);

транспорт харажатлари;

турар-жой харажатлари;

бошқа харажатлар.

коммунал харажатлар:

электр энергияси учун тўловлар;

табиий газ учун тўловлар;

иссиқ сув ва иссиқлик энергияси учун тўловлар;

совуқ сув ва канализация хизматлари учун тўловлар;

чиқиндиларни чиқариб ташлаш бўйича харажатлар.

Коммунал хизматлар учун тўловлар муассасанинг кувватидан келиб чиқиб, тегишли назорат органлари томонидан коммунал хизматга (электр, газ, сув) бўлган йиллик эҳтиёж ҳақида берилган хулоса асосида режалаштирилади.

Хулоса бўлмаган тақдирда, ўтган йилги ҳақиқий харажатдан келиб чиқиб режалаштирилади.

Бунда лимитдан ошиқча энергиядан фойдаланишга йўл қўйилмайди.

Телефон ва бошқа телекоммуникация хизматлари харажатлари абонент рақамлари сони ва хизматлар учун тасдиқланган тарифларидан келиб чиқиб ҳисобланади. Бунда лимитдан ошиқ фойдаланилган шаҳарлараро (давлатлараро) сўзлашувлар учун алоқа хизматлари, интернет бўйича хизматлар ва бошқа алоқа хизматлари харажатлари бюджет ташкилотларининг харажатлар сметасида тегишли молия органлари билан келишилган ҳолда ўзларининг фаолият хусусиятларидан ва ушбу хизматларга бўлган талабдан келиб чиқиб кўзда тутилади;

даволаш, болалар ва бошқа ижтимоий соҳа муассасаларида овқатланишга кетадиган харажатлар ташкилотларнинг ҳар бир тури учун тасдиқланган овқатланиш кунининг ўртача йиллик сонидан ва натурал меъёрларидан келиб чиқиб ҳисобланади;

кийим-кечак, пойабзал, чойшаб, ётиш анжомлари ва бошқа юмшоқ буюмлар сотиб олишга кетадиган харажатлар, моддий таъминотнинг меъёрлари асосида, лекин ажратилган маблағлар доирасида ҳисобланади;

ташкилотларнинг бинолар, иншоотлар ва транспорт воситаларидан фойдаланиш, бинолар ва транспорт воситалари, шунингдек, бошқа давлат мулклари ижараси билан боғлиқ харажатлари белгиланган лимитлар ва натурал кўрсаткичлардан келиб чиқиб аниқланади;

IV гуруҳ ҳисобига автомобиллар ва бошқа автотранспорт воситаларини (махсус автотранспорт бундан мустасно), уяли телефонлар ва зеб-зийнат буюмлари (импорт офис мебели, аудио-видео техника (ўқув, илмий ва тиббий жараёнларда фойдаланиладиганлардан ташқари) офислар учун гиламлар ва бошқалар) харид қилишга фақат Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги билан келишган ҳолда йўл қўйилади, кўрсатиб ўтилган моддий активларни сотиб олишга маблағлар иқтисодий таснифноманинг тегишли моддаси бўйича бюджет ташкилотининг харажатлар сметасида назарда тутилган ҳоллар бундан мустасно.

Унга кўра, давлат харидларини амалга оширишнинг кичик бизнес субъектлари учун ажратиладиган квоталар ўрнатилишини

ўз ичига олган янги, янада мукаммал, очиқ ва ойдин механизми киритилди;

давлат харидлари бўйича тендерларни ўтказишда, бошқа тенг шарт-шароитларда кичик бизнес субъектлари афзалликка эга ҳисобланади;

қонунчиликда кўзда тутилган ҳолатлардан ташқари, конкурс таклифлари танловини учтадан кам иштирокчи бўлган ҳолатда ўтказиш ман этилади;

давлат бюджети маблағлари ва бошқа марказлаштирилган манбалар ҳисобидан молиялаштириладиган, нархи 500 млн. сўмгача бўлган объектларни қуриш ва реконструкция ишларини бажариш учун пудратчи ташкилот фақат кичик бизнес субъектлари орасидан танланади;

давлат харидларини марказлаштирилган манбалар ҳисобидан амалга оширувчи барча ташкилотлар, товарлар (ишлар, хизматлар) етказиб берувчисини танлашдан камида 30 кун олдин ўтказиладиган харидлар ҳақидаги эълонни махсус ахборот порталида жойлаштиришлари шарт;

рўйхати Давлат харидлари бўйича Ҳукумат комиссияси томонидан белгиланадиган, ҳар бир шартнома бўйича нархи 300 дан 100 минг АҚШ доллари эквивалентидаги алоҳида турдаги товарлар (ишлар, хизматлар) бўйича давлат харидлари Ўзбекистон Республикаси товар-хомашё биржаси томонидан ташкил этиладиган электрон савдолар воситасида амалга оширилади, қонунчиликда кўзда тутилган ҳоллар бундан мустасно.

Бюджетдан ташқари маблағлар.

Бюджет ташкилотини ривожлантириш жамғармаси:

ҳисобот чорагининг охирги иш куни охирида бюджет ташкилотларининг Молия вазирлиги Ғазначилигида ва унинг ҳудудий бўлинмаларида очилган ҳисоб рақамларида қолган тежаб қолинган маблағлар (капитал қўйилмалар бўйича харажатларни тўлаш учун назарда тутилган маблағлар бундан мустасно);

бюджет ташкилотлари фаолияти турига мувофиқ товарлар (ишлар, хизматлар) ишлаб чиқариш ва сотиш дан олинган даромадлар;

вақтинча фойдаланилмаётган биноларни ва давлатнинг бошқа мол-мулкини бошқа ташкилотларга ижарага беришдан олинган маблағларнинг 50 фоизи. Маблағларнинг қолган 50 фоизини бюджет ташкилотлари маҳаллий бюджетлар даромадига ўтказадилар;

юридик ва жисмоний шахслар томонидан бюджет ташкилотларига берилаётган ҳомийлик ёрдами (бегараз ёрдам) ҳисобига шакллантирилади.

Бюджет ташкилотини ривожлантириш жамғармаси маблағлари фақат:

аввало вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақаларни ва мавжуд кредиторлик қарзларни тўлашга;

бюджет ташкилотининг моддий-техника базасини мустаҳкамлаш тадбирларига;

ижтимоий ривожлантириш ва бюджет ташкилотларининг ходимларини моддий рағбатлантириш тадбирларига сарфланади.

Ходимлар шахсий муаммолари билан мурожаат қилганларида раҳбарнинг ўзини тутиш маданияти

Бошқарувда маданиятнинг паст даражада намоён бўлиши	*Маданиятнинг юқори даражада намоён бўлиши*
Қабулни ўз вақтида бошламаслик	Қабулнинг ҳар доим ўз вақтида бошланиши
Раҳбарнинг фуқароларни ва ўз ходимини менсимаслик ҳолатида қабул қилиши, муомаладаги қўполлик	Раҳбарнинг фуқаролар билан тенглик муносабати ҳамда ҳар қандай ҳолатда муомалали бўлиш
Инсон қадрини камситадиган ва ҳақоратлайдиган сўз ва оҳангларнинг ишлатилиши	Инсонга ҳурмат, тинглай олиш, вазиятни ҳис эта олиш ва суҳбатни майин, паст овозда давом эттириш
Ходимларни қабул қилиш вақтида телефон орқали ўз шахсий муаммолари ҳамда ишдаги масалаларни ҳал қилиш	Раҳбар (юқори ташкилот раҳбарлари) телефондан ўта зарур бўлгандагина, ходимдан узр сўраб фойдалана Суҳбат давомида бошқа ходимлани безовта қилмасликлари ҳақида огоҳлантиради.

Сўз ва амалнинг бирлиги	Ёрдам беришга ваъда бериб, у ҳақда унутиш
Муҳитнинг ижобий белгилари	Муҳитнинг салбий белгилари
Кўпчилик педагоглар ишга дам олиш кунидек чарчаган кайфиятда келадилар	Мен иш кунимнинг бошланишида ўз ҳамкасбларимнинг хафа чеҳраларини кам кўраман
Жамоамиз аъзолари бир-бирларига бефарқлар	Бир – биримиз билан шароит бўлса, мириқиб суҳбатлашамиз
Бизнинг муносабатларимизга руҳий безовталик хос	Бизнинг мулоқотимизда самимийлик ва кўнгилчанлик устун туради
Бир – биримизнинг ютуқларимиз деярли ҳар биримизнинг ғашимизни келтиради	Бизнинг ютуқларимиз ҳар биримизни хурсанд қилади ва ҳеч ким норози бўлмайди
Жамоамизга янги келган ходим узоқ вақт ўзини "бегона"дек сезади	Жамоамизнинг янги ходими самимийлик ва хурсандчиликка дуч келади
Келишмовчиликлар вақтида кўпчилик бир-бирини айблайди	Келишмовчиликлар вақтида биз бир-биримизни айбламаймиз, аввал келишмовчилик сабабларини излаймиз
Раҳбар иштирокида кўпчилик ўзини ноҳуш сезади	Раҳбар биз билан бўлганда ўзимизни эркин ва бемалол тутамиз
Бизнинг орамизда кўпчилик ўзининг муаммоларини "ўзи" ҳал этишни лозим топади.	Биз ўз хурсандчилигимизни ҳам, ташвишларимизни ҳам биргаликда ҳал этамиз

Мактабдаги таълим-тарбия ишларининг самарадорлиги кўп жиҳатдан мактаб раҳбарининг ўқитувчилар ва ўқувчилар билан муомала одоби, раҳбарлик қилиш методларига боғлиқ. Бу соҳада муомала одобининг мураккаблиги шундан иборатки, унда раҳбарлик ва бўйсуниш, эркинлик ва ижодкорлик тамойилларини уйғунлаштира билиш талаб этилади.

Маълумки, мактаб жамоаси малакаси, қобилияти, ахлоқий ва руҳий даражасига кўра турли тоифадаги, шунингдек, характери ҳамда хулқи турлича кишилардан иборат бўлади. Педагоглар жа-

моасини тўғри бошқариш учун ўзаро талабчанлик билан ихтиёрий-мажбурий бўйсундириш меъёрларини топа билиши ва унга амал қилиши, шу билан бирга, ҳар бир ўқитувчининг эркинлиги, ташаббускорлиги, ижодкорлигини қўллаб-қувватлаш талаб қилинади. Педагогик муомала одобининг моҳияти педагогик фаолиятнинг ўзига хос хусусиятидан, яъни ўқувчи ва ўқитувчиларни ягона бир жамоага бирлаштириш мақсадидан келиб чиқади. Бу ўз навбатида, мактаб раҳбарлари ва ўқитувчиларнинг ўзаро муомала-муносабатларига талабчанликни оширади.

Мактаб раҳбариятининг ўқитувчилар билан муомала одобида педагоглар жамоасидаги хайрихоҳлик ва ижодкорлик вазияти муҳим аҳамият касб этади. Таълим-тарбия ишларини юқори савияга кўтариш, аввало, мактаб раҳбариятининг муомала одоби, аҳил, иноқ педагоглар жамоасини аста-секин шакллантира бориш, жамоадаги ўзаро муносабатларни ўқитувчи одоби меъёрлари, талаблари асосида йўналтиришга боғлиқ. Жамоа шаклланишининг дастлабки пайтларида бу жараён умумий ва ахлоқий меъёрлар ва мавжуд шарт-шароитларни билиб олишдан бошланади. Бу даврда мактаб раҳбари ва педагогларнинг хулқи, хатти-ҳаракатларида ўзаро мослашиш содир бўлади. Мактаб раҳбари ҳар бир ўқитувчининг ижодкорлиги, шахсий хусусиятлари, билим даражаси ва касбий маҳоратини ўрганади, аниқлайди. Бу жараённинг тезлашуви мактаб директорининг раҳбарлик маҳоратига кўпроқ боғлиқ бўлади.

Ишнинг кўзини биладиган, ташаббускор раҳбар педагоглар жамоаси олдида таълим-тарбия амалиётида пайдо бўлаётган муаммоларни тўғри, оқилона ҳал этиш йўлларини билиши лозим. Муаммоли масалани тўғри танлаш, уни ҳал қилиш учун қўлидан келадиган ходимларга топшириш, шу билан бирга, анъанавий иш усулларидан воз кечиш жараёни мураккаб масала. Бундай жараёнларни ташкил этишда педагоглар жамоасида "бўлиниш" рўй беради: раҳбарни қўллайдиганлар билан бирга, натижа нима бўлишини кутиб турадиганлар ҳам топилади. Улар янгиликка тўғридан-тўғри қарши чиқмасалар ҳам топшириқни хушламайроқ бажарадилар. Бундай ҳолларда мактаб раҳбари диққатни иккиланаётган педагогларни тезроқ фаоллаштиришга қаратиши лозим. Бунинг учун уларнинг фаолият майллари билан қизиқиш ва эҳтиёжлари, мақсадини ўрганиш зарур. Бу ўқитувчи одобининг қонуният даражасидаги талабларидан биридир.

Муомала одоби, педагогик назорат раҳбардан ниҳоятда адолатли бўлишни талаб этади. Адолатсизлик қилиш педагогик жамоанинг бўлиниб кетиши, охир оқибатда ахлоқий таназзулга олиб келади. Педагогик назоратда ўқитувчиларга нисбатан "бунинг тажрибаси, хизматлари катта, бу эса ҳали ёш; бу – ўзимизники, бу – бегона" қабилида ёндашиш мумкин эмас. Бу раҳбар маданиятига мутлақо зиддир.

Мактаб раҳбариятининг ўқитувчилар билан муомаласи, ўзаро муносабатларида ижодкорлик муҳитини яратиш муҳимдир. Ижодкорлик муҳити ўз-ўзидан юзага келавермайди, балки раҳбариятнинг оқилона хатти-ҳаракатлари, уринишлари натижасида ҳосил бўлади. Мактаб раҳбарининг педагогик жамоага таълим-тарбиянинг самарали усулларини таклиф этиши, қизиқарли тадбирлар ташкил этиши билан ушбу мақсадга эришиш мумкин.

Маълумотларга қараганда, инсон табиатидаги ижобий хусусиятларнинг барчасини тўплаганда ҳам раҳбар шахсининг ахлоқий меъёрларидан устун турмас экан. Бу раҳбар ахлоқининг нақадар юксак туришига ишорадир. Уларга эга бўлмаган раҳбар ўз фаолиятида тўла муваффақиятга эришиши қийин.

Мактаб раҳбарияти педагоглар жамоаси билан муомала-муносабатларида қуйидаги тамойилларга амал қилишлари лозим:

- мактаб раҳбарининг ўқитувчиларга талабчанлиги, уларга ишонч ва ҳурмат билан қараши;
- барча ўқитувчиларга бир хил талаб қўйиш ва уларнинг ҳар бирини шахсий қобилияти, касб маҳорати ва иқтидорини ҳисобга олиш;
- мактаб жамоаси қабул қилган қарорларни бажаришда ҳар бир ўқитувчининг масъуллигини эътиборга олиш;

• фаолиятида педагогларга хос маданият ва маҳоратни оширишнинг хилма-хил усул ва шаклларини қўллаш;

• ўқитувчиларнинг меҳнат қилиши ва дам олиши ҳақида ғамхўрлик кўрсатиш.

Мактаб раҳбари педагог кадрлар билан қуйидаги маданият объектларидан (моддий-маънавий) фойдаланиш орқали бошқаришни ташкил қилса, мақсадга мувофиқ бўлади:

Биринчидан, жамоа аъзоларининг ҳар бири ўзларини керакли, зарур ходим сифатида ҳис қилишини таъминлаши, ўзининг одоб-ахлоқи, одамшавандалиги билан ёқиши, ўз ходимларини рағбатлантириш ва жазолаш билангина яхши натижаларга эришиш мумкин, деган хулосадан узоқ бўлиши керак. Ходимнинг муваффақияти, қувончи ва улар раҳбар томонидан эътироф этилиши аксарият ҳолларда унга маошнинг кўпайиши, пул мукофоти ёки жазодан қўрқишдан кўра кўпроқ таъсир қилади ва унинг меҳнат қилиш ҳамда қўйилган мақсадга эришиш томон ундайди.

Иккинчидан, ишни жамоа фаолиятини пухта ташкил қилишдан бошлаш мақсадга мувофиқ. Бунда қуйидагиларни назарда тутиш лозим:

• педагог кадрларнинг хизмат вазифаларини аниқ белгилашда, уларнинг тоифаларига қўйиладиган асосли ва малака талабларига мос топшириқларни бажариш бўйича вазифаларни тақсимлаш;

• тегишли материаллар, кадрлар ва вақт ашёлари билан таъминланган, бажарилиши аниқ бўлган тадбирларни режалаштириш;

• барча йўналишлар бўйича муайян тадбирни бажариш, ахборот, статистик ҳисоботлар олиш, турли назорат ишларини ташкил қилиш ва уларнинг аниқ муддатларини белгилаш.

Учинчидан, меҳнат маданиятига амал қилиш лозим ва бунинг учун раҳбар қуйидагиларга риоя қилиши талаб этилади:

1. Педагог кадрларни рағбатлантиришда уларнинг ўқув жараёнини ва ўқувчиларнинг билим даражаси сифатини яхшилаш борасидаги ютуқларини ҳисобга олиш.

2. Хатти-ҳаракати ва таълим-тарбия жараёнидаги самарадорлик натижаларининг кўрсаткичлари ўртачадан юқори бўлган ходимларни жамоа олдида эътироф этиш;

3. Методбирлашма аъзолари фаолияти натижалари ва ўқитиш сифатини аниқ баҳолаш учун мезонлар ва кўрсаткичлар ишлаб чиқишда педагог кадрлар билан ҳамкорлик қилиш;

4. Жамоа қарори ва ходимларни мукофотлашнинг амалдаги тизими ўртасидаги турли узилишларни бартараф этиш;

5. Ўқитувчиларнинг ўқув жараёнини такомиллаштиришга қаратилган ишчи дастурини уларнинг ўз ишидан қаноат ҳосил қилишга бўлган уриниши сифатида баҳолашга интилмаслик лозим.

Навбатдаги омил – муайян вазифани бажариш бўйича фаолиятни режалаштиришга жамоа аъзоларини жалб қилишдир. Агар раҳбар ходимларни жамоанинг ишини режалаштиришга жалб қилиб, унда иш қайси муддатда ва қандай усуллар билан бажарилиши, ким нима учун жавоб бериши қўйилган мақсад ва вазифалар тушунарли бўлса, у ҳолда ходимлар ўз вазифаларини сидқидилдан бажарадилар. Худди шу талабларга амал қилган мактаб раҳбарларигина таълим муассасасини илмий-методик асосда бошқаришга эриша олади.

1.7.1. Раҳбар маънавиятининг бошқарувда намоён бўлиши

Инсонни ҳар томонлама баркамол этиб тарбиялаш башариятнинг азалий орзуси бўлиб, аждодларимиз ёш авлодларга маърифат ва маданиятни ўргатиш, уларни комилликка етаклаш йўллари, қонун-қоидаларини излаганлар. Аристотелдан кейин, Шарқ ва Ғарбда "муаллими соний", яъни "иккинчи муаллим" номи билан машҳур бўлган Абу Наср Форобий "Фозил одамлар шаҳри", "Яхши ҳулқлар", "Бахт-саодатга эришиш ҳақида" каби асарларида сардор, етакчига хос хислатлар ҳақида ёзади. Форобий бундай фазилатлар деганда, билимдонлик, донолик, мулоҳазалилик ва виждонлилик, камтарлик, жамоа манфаатларини юқори қўйиш, ҳақиқий маънавий комилликка интилиш, адолатли бўлиш каби хислатларни тушунган.

Масалан, фозиллар шаҳрининг (давлат назарда тутилган) таркиб топиши ва унда қандай ахлоқий сифатдаги шахснинг раҳбар бўлиши таснифлари бугунги демократик жамият қуришнинг бевосита назарий талаблари билан уйғун келади.

Абу Наср Форобий "Фозил одамлар шаҳри" асарида етакчига хос бўлган 12 та хислат ҳақида қуйидагиларни таъкидлайди:

биринчидан, тўрт мучаси соғлом бўлиб, ўзига юкланган вазифаларни бажаришда бирор аъзосидаги нуқсон халал бермаслиги лозим, аксинча, у соғ-саломатлиги туфайли бу вазифаларни осон бажариши лозим;

иккинчидан, табиатан нозик фаросатли бўлиб, суҳбатдошининг сўзларини, фикрларини тез тушуниб, тез илғаб олиши, шу соҳада умумий аҳвол қандайлигини аниқ тасаввур қила олиши зарур;

учинчидан, у англаган, кўрган, эшитган, идрок этган нарсаларни хотирасида тўла-тўкис сақлаб қолиши, барча тафсилотларни унутмаслиги зарур;

тўртинчидан, зеҳни ўткир, зукко бўлиб, ҳар қандай нарсанинг билинар-билинмас аломатлари ва у аломатлари нимани англатишини тез билиб, сезиб олиши зарур;

бешинчидан, у фикрини аниқ тушунтириш мақсадида, уни чиройли сўзлар билан ифодалай олиши зарур;

олтинчидан, у (устозлардан) таълим олишга, билим, маърифатга ҳавасли бўлиши, ўқиш-ўрганиш жараёнида сира чарчамайдиган, машаққатлардан қочмайдиган бўлиши зарур;

еттинчидан, еб-ичишда очофат бўлмаслиги, аксинча, ўзини тия олиши, (қимор ёки бошқа) ўйинлардан завқ, ҳузур олишдан узоқ бўлиши зарур;

саккизинчидан, у ҳақ ва ҳақиқатни, одил ва ҳақгўй одамларни севадиган, ёлғон ва ёлғончиларни ёмон кўрадиган бўлиши зарур;

тўққизинчидан, у ўз қадрини билувчи ва номус-ориятли одам бўлиши, пасткашлардан юқори турувчи, туғма олийҳиммат бўлиши, улуғ, олий ишларга интилиши зарур;

ўнинчидан, бу дунё молларига, динор ва дирҳамларга қизиқмайдиган (мол-дунё кетидан қувмайдиган) бўлиши зарур;

ўн биринчидан, табиатан адолатпарвар бўлиб, одил одамларни севадиган, истибдод ва жабр-зулмни, мустабид ва золимларни ёмон кўрувчи, ўз одамларига ҳам, бегоналарга ҳам ҳақиқат қилувчи, барчани адолатга чақирувчи, ноҳақ жабрланганларга

мадад берувчи, барчага яхшиликни ва ўзи суйган гўзалликларни раво кўрувчи бўлиши зарур. Ўзи ҳақ иш олдида ўжарлик қилмай, одил иш тутгани ҳолда ҳар қандай ҳақсизлик ва разолатларга муросасиз бўлиши зарур;

ўн иккинчидан, ўзи зарур деб ҳисоблаган чора-тадбирларни амалга оширишда қатъиятли, саботли, журъатли, жасур бўлиши, кўрқоқлик ва ҳадиксирашларга йўл қўймаслиги зарур деб ҳисоблайди.

Раҳбарликнинг энг буюк мезони адолат. Бу сўзнинг замирида бутун халқ тақдири, жамият истиқболи, мамлакатимиз келажаги мужассам бўлган. Буни чуқурроқ англайлик. Адолат ҳамма нарсадан устун бўлиши керак.

«Куч - адолатда» деган Амир Темур бобомизнинг бизга қолдирган ўгит-насиҳатларини эсимиздан, хаёлимиздан чиқаришга ҳаққимиз йўқ.

Ўзидан бир поғона юқори бўлган кишининг олдида икки букилиб, ўзидан бир поғона паст бўлган одамни оёқости қилиш эски мустабид тузум ва жамиятнинг тимсоли эди. Биз бундай иллатлардан қутулишимиз, уни бутунлай йўқотишимиз керак.

Қўлингиз остидаги кишилар сизга фақат хизмат юзасидан ҳисобот бериши мумкин, халос. Инсон сифатида, шахс сифатида, қолаверса, фуқаро сифатида сиз билан тенг ҳуқуқли эканлигини ҳеч қачон унутмаслик керак.

Ҳақиқий раҳбар барчага бирдай одилона муносабатда бўлади. Албатта, одамлар ҳар хил бўлади. Уларнинг орасида гап уқмайдиган, баъзан эса рўйирост эътироз билдирадиганлар ҳам бўлади. Халқ барча фазилатлари билан бир қаторда нуқсонлари билан ҳам яхлитлигича халқдир. Ҳақиқий раҳбар ана шу яхлитликни англаб, ақл билан ҳис этиб, уларнинг бошини қовуштириб, ўзига эргаштира олиши билан халқ олдида муносиб ҳурмат ва иззат қозонади.

Раҳбар ходим қиёфасини белгилашда муҳим мезонлардан бўлган юксак маънавият, масъулият ва маданиятлилик даражаси ҳам муҳим ўрин тутади.

Ўзбекистон Республикаси биринчи Президенти И.А.Каримов ва Ш.М.Мирзиёев асарларида Ўзбекистонда бошқарув маданияти ва бу борада раҳбар кадрларга қўйилган талаблар масаласида қуйидагилар белгилаб ўтилган.

Раҳбар маданиятининг ахлоқий жиҳатларига оид ўз мулоҳазаларида айрим раҳбарларда учрайдиган қусурлар ҳақида тўхталар экан, "ҳар кайси раҳбар - аввалambор инсон. Инсоннинг ўзига хос камчиликлари бўлиши табиий. Лекин манманлик, бошқаларни менсимаслик, ўзини катта тутиш, гердайиш, ўзбошимчалик энг хунук, ҳеч кимга ёқмайдиган ҳусусиятлардир", -деб таъкидлайди. Зеро, раҳбар маданияти бу каби қусурларнинг таркиб топишига йўл қўймайди. Чунки раҳбар маънавий-ахлоқий қиёфаси ушбу хислатларда жамулжам бўлади:

- шахснинг ақлий, ахлоқий ва руҳий жиҳатдан раҳбарликка мослиги;
- маънавий-маданий қиёфасининг юксаклиги;
- раҳбарлик салоҳиятини ҳис эта олиш;
- раҳбарлик маданияти, ўз тажриба ва малакасини мунтазам ошириб бориш.
- ўзликни англаш, тарих ва миллий қадриятларга муносабати миллий ғурури, ифтихори, миллий истиқлол ғоясига содиқлиги;
- ижтимоий ҳаётда ҳалоллик, адолат, қонунчилик ва ҳақиқатга таяниши;
- бошқарувда демократик тамойилларни қўллай олиш қобилияти;
- ўз манфаатини халқ-одамлар манфаати билан уйғун кўриши, жамият манфаатини кўзлаши;
- фаолиятда манфаатпарастлик, шахсиятпарастлик, боқимандалик, маҳаллийчилик, таъмагирлик каби иллатларга муросасиз кураш олиб бориш;
- кадрлар захирасини яратиш, уларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва ҳалол, ҳақиқат юзасидан уларни жой-жойига қўйиш;
- эл-юрт фаровонлиги, халқ бахти, ватан равнақи йўлида фидокор бўлиш.

Раҳбар ходим мураккаб, баҳсли ва тортишувлар шароитида оқиллик ҳолатида бўлиши керак. Ақлга суяниш ортиқча хатти-ҳаракатлардан сақлайди. Раҳбар ходим ўзини тута билишида жамоага ўрнак бўлиши керак. Акс ҳолда, раҳбар ходимнинг ўзни тута олмаслиги жамоада ноқулай кайфиятни келтириб чиқаради ва раҳбар обрўсига зиён етказади. Зеро, бу маданий фазилатлар раҳбар ходим томонидан тажриба воситасида изчил ўзлаштирилиб борилиши керак.

Дунёда касбий меҳнатнинг кўп турлари мавжуд ва улар муайян соҳалар ва тармоқларга ажратилган ҳолда бошқарилади, назорат қилинади. Айтиш жоизки, ҳар бир касб ва у бириктирилган бошқарув тармоғи ёки соҳасининг ўзига хос маданий-ахлоқий анъаналари мавжуд. Лекин бугунги ҳаёт тажрибаси ҳанузга қадар кўплаб соҳалар қаторида бошқарувда ҳам ахлоқнинг меъёрий ёки қонуний талаблари ишлаб чиқилмаганлигини кўрсатади. Чунки ҳеч бир луғатда "бошқарув ахлоқи" кодекси ёки меъёри тушунчасига дуч келинмайди, ваҳоланки, шифокорлар ахлоқи, педагогик ахлоқ, ҳуқуқшунос ахлоқи, ҳарбийлар, сиёсатчилар ва бошқалар ахлоқи ҳақида фикрлар жуда кўп билдирилади.

Шунинг учун ахлоқ инсоннинг шахсий қадриятига айланганда, унинг аниқ фаолияти ва хатти-ҳаракатларига кўчиб ўтганда реал йўналтирувчи кучга, бурчга айланади. Мазкур муносабатларсиз ахлоқнинг мавжудлигини таъминлаб бўлмайди. Айнан шу ҳусусиятлар ахлоқнинг жамиятда бир хил қоидалар асосида яшаётган турли манфаатли муносабатларни тартибга соладиган ижтимоий функциясини ифода қилади.

Абу Али ибн Сино "Ахлоқ ҳақида" ги рисоласида инсон тўғрисида гапириб, одамдаги яхши ва ёмон ҳулқнинг ҳаммаси ижтимоий шароит, тарбия ва адолат натижасида вужудга келиши таъкидлайди. Яхши ахлоқли кишида инсоннинг энг яхши фазилатлари мужассамлашганини айтади. Шундай фазилатлар жумласига инсонпарварлик, ҳақиқий дўстлик, садоқат, келажакка ишонч билан караш, меҳнатсеварлиик, мустаҳкам ирода, тадбиркорлик ва шу кабиларни кўрсатиб, кишиларни шундай фазилат эгаси бўли-

шига чақиради. У кишилардаги қўрқоқлик, иккиюзламачилик, алдамчилик, мунофиқлик, дангасалик ва очкўзлик каби салбий иллатларни қоралайди ва одамларни бундай иллатдан қочишга ундайди.

Ҳар бир раҳбар ўзи учун мулоқотнинг этикавий тартибларини ўзлаштиради, шахсий фазилатлари ва тажрибалари билан бойитади, манфаат ҳамда эҳтиёжлари доирасида ундан фойдаланади. Муҳими у, ўз-ўзини баҳолай олиш, ташқаридан кузатиш, хатти-ҳаракатларини мунтазам равишда таҳлил қилиш, танқидий баҳо бериш салоҳиятига эга бўлиши лозим.

Мазкур этикавий нормаларга амал қилиш, зеро, унинг талаблари ахлоққа нисбатан нисбий кўриниш касб қилсада, профессионал хизмат доирасида муваффақиятга эришиш гарови бўлиб хизмат қилади.

1.8. Мактабни жамоа бўлиб бошқариш

Мақсад: мактабнинг партисипатив бошқарилиши, яъни муаммоларини ҳал қилиш жараёнига ижрочиларни киритиш (мактаб ишларида ўқитувчилар, ўқувчилар, ота-оналар ва ҳомийларнинг иштироки).

Мактабни жамоа бўлиб бошқаришда ташкилий вазифаларнинг ўрни – ходимларга берилган топшириқларни бажариш учун жамоанинг фаолиятини ташкил этишда намоён бўлади. Ташкил этиш раҳбарнинг асосий ва масъулиятли вазифаларидан ҳисобланади ва у бир неча босқичларни ўз ичига олади.

Биринчи босқич – топшириқларни режалаштириш ва раҳбар ўринбосарлари ўртасида тақсимлаш жараёни. Топшириқларни тақсимлаш ва ходимларнинг топшириқни бажариш жараёнидаги вазифаларини тушунтириш ташкилотчилик вазифасининг асосий кўрсаткичларидан бири ҳисобланади. Бу кўрсаткич раҳбарнинг бошқа функцияларини ўзига бирлаштиради ва у ахборотлар билан ишлаш вазифаси билан узвий боғлиқ бўлади, чунки раҳбар ўз ўринбосарларига вазифаларни тушунтириш жараёнида уларни зарурий ахборотлар билан таъминлайди.

Иккинчи босқич – ходимлар томонидан бажарилган топшириқларнинг натижасини назорат қилиш, текшириш. Раҳбар ўринбосарлари томонидан бажарилган ишларнинг сифатини текширишдан аввал топшириқларнинг ўз вақтида бажарилишини назоратга олиши зарур. Назорат қилиш, текшириш функцияси ҳам раҳбарнинг бошқа вазифалари билан ўзаро боғлиқ бўлади.

Учинчи босқич – топшириқларни бажаришда ходимларга ёрдам кўрсатиш. Ходимлар фаолиятини мунтазам назоратга олиш жараёнида раҳбар ўз вақтида ўринбосарларига ёрдам кўрсатиш имкониятига ва ўз ўрнида ҳар бир ходимнинг фаолияти тўғрисидаги маълумотларга эга бўлади.

Тўртинчи босқич – ходимларнинг фаолияти натижаларига кўра уларни рағбатлантириш ёки жазолаш чораларини кўришни ўз ичига олади. Илғор ходимлар ва ихтирочиларни моддий ва маънавий шаклларда рағбатлантириш, айрим гуноҳкор ўринбосарларининг барча фаолиятларини қатъий назоратга олиш орқали жазолашни амалга ошириш мумкин.

1.8.1 Педагогик жамоада соғлом муҳитни шакллантириш, ахборот хуружларидан ҳимояланиш

Мустақиллигимизни асраб-авайлаб, унинг қадрига етадиган, ўз билими ва меҳнати билан уни мустаҳкамлаб, мангулик пойдеворини яратадиган баркамол авлод тарбияси ҳақида қайғурар эканмиз, диққат марказимизда ҳамиша ана шундай соғлом дунёқарашга эга ёшларимиз камол топадиган маънавий муҳитни қарор топтириш муҳим вазифа бўлиб қолади.

Шахсни ўқувчилар жамоасида тарбиялаш ва шакллантириш-баркамол шахс тарбиясининг қоидасидир. Бола шахси фақат жамоада, унинг таъсирида ҳақиқий шахс сифатида шаклланади. Ҳозирги шароитда жамиятнинг ҳар бир аъзоси бирор бир педагогик жамоанинг фаол аъзоси бўлиши зарур.

Жамоа–деб, муайян ижтимоий мақсад бирлигига қаратилган уч ёки ундан ортиқ кишиларнинг бирлашмалари ёки тузилмаларига айтилади.

Демак, педагогик жамоа бу – таълим муассасасида фаолият юритаётган, ўқувчи-ёшларга таълим-тарбия беришни мақсад қилиб олган барча педагог- ўқитувчилар бирлиги.

Илғор ўқитувчилар тажрибасининг кўрсатишича, ўқувчилар аҳил жамоа бўлиб уюшгандагина тарбия ишларини амалга ошириш анча енгил бўлади ва муваффақияти таъминланади. Яхши уюшган, соғлом жамоада ўқувчиларнинг фикри жуда катта тарбиявий кучга эга бўлади ва тарбия жараёнида ўқитувчиларнинг таянчига айланади.

Ўқитувчиларнинг нутқ маданияти ва маҳоратини тинмай оширишларига эришиш, уларнинг тилдан фойдаланишда намуна сифатидаги фазилатларни эгаллашларини таъминлаш, оммавий ахборот воситаларида эшиттириш, кўрсатувлар ва материалларни ўзбек адабий тили меъёрларига амал қилган ҳолда, юқори савияда тайёрлаш, бошловчилар, журналистларнинг нутқ маданиятини ошириш, рекламалар тили аниқ, мазмунли, давлат тилида бўлишига, пешлавҳалар давлат тили қонуни талаблари асосида ёзилишига эришиш лозим.

Педагогикада "тарбия" тушунчаси кенг ва тор маънода қўлланиши мумкин.

Кенг маънода қўлланиш деганда – катта авлод вакиллари ўзлари тўплаган ҳаётий тажрибаларини ёш авлодга қолдиришларини тушуниш мумкин.

Тор маънода қўлланиши деганда – махсус таълим муассасалари орқали шахсда аниқ билим, дунёқараш, ички ҳиссиётларини, умуман ҳаётга тайёргарлигини ривожлантириш тушунилади.

Бу муқаддас Ватанда инсон азиз бўлди. Азизланганлар эса азизлаганларни азизлайдилар.

Жаҳон бўйлаб болаларимиз эришаётган юксак марралар юксак маънавиятнинг енгилмас куч эканлигини тасдиқламоқда. Шу билан бирга "... Баъзи бир сиёсатчи ва назариётчиларнинг, олдин моддий ҳаётни, кейин маънавий масалаларни ўйлаш керак, деган мазмундаги фикрлари мутлақо хато бўлиб, янги жамият, янги ҳаёт қуриш жараёнида фақат зарар етказиши мумкинлигини бугун ҳаётнинг ўзи ҳар қадамда тасдиқлаб бермоқда"("Юксак маънавият – енгилмас куч").

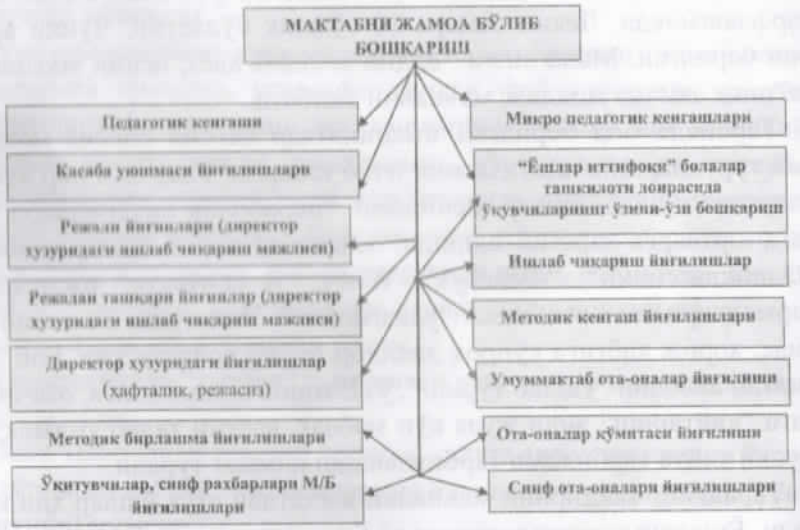
"Олдин моддий ҳаёт, кейин маънавият" йўлини тутганларнинг бу хатоси туфайли дунёда "бой берилган авлод" – "Lost generation" ибораси пайдо бўлди. Моддий бойликни қувиб кетганлар, уйидаги фарзандлари тарбиясини бегоналарга бериб қўйдилар. Вақтларини тежадилар. Ортиқча 10 сўм топдилар ҳам. Бугун эса жонсарак бўлиб, болаларини қайта тарбиялашга 1000 сўм сарфлашмоқда. Лекин самара 10 сўмлик бўлаётир. Чунки вақт бой берилган. Мана сизга "олдин моддий ҳаёт, кейин маънавият"нинг аянчли моддий, маънавий оқибати.

Тарбияда бой берилган имкониятлар бегона сиёсий-молиявий гуруҳларнинг иштаҳасини очиб юборди. Улар ҳам ҳар куни, узлуксиз ишлаб, ёшлар қалбининг "параболик антенналари"ни ўзга юртларга қаратиб олишди. Уларга қўшилиб Интернетнинг "Одноклассники", "Фейсбук", Wi-Fi, "В контакте" ижтимоий тармоқлари ёшларга идеал "улашмоқда". Энди улар ўз ватанига эмас, хориж ҳаётига кўпроқ дахлдор бўлиб қолишаётир. Бой берилган авлодни "ушлаб туриш", ўз Ватанига, миллатига, ота-онасига "қайтариш" энди жуда кўп маблағ, вақтни талаб қилмоқда. Чунки қайта тарбиялаш тарбиялашдан қиммат туради.

Тараққиёт тақдирини маънавий жиҳатдан етук ёшлар ҳал қилади. Ёшларимизнинг техникавий билими, мураккаб технологияни эгаллаш қобилияти, маънавий баркамоллик, мустақил тафаккур билан бирга шаклланиши лозим. Зотан, ақлий заковат ва руҳий-маънавий салоҳият маърифатли инсоннинг икки қаноти бўлади.

Глобаллашув жараёни ва тил муносабатлари, давлат тилининг мавқеи, унга эътиборни оширишга таъсир этувчи ижобий ва салбий омилларнинг хусусиятлари, ёшлар тил маънавияти ва нутқ маданиятига «оммавий маданият»нинг таъсирини ўрганиш ҳозирги куннинг долзарб вазифаларидан бирига айланиб бормоқда. Ёшларни «оммавий маданият» таъсиридан асраш миллий маданиятимизнинг софлиги, қадриятлар, анъаналар, урф-одатларимизнинг давомийлиги, умрбоқийлиги учун кураш ҳамдир.

Кейинги 50 йил коммуникатив таъсир моделларини ривожлантириб ўтди. Мафкуравий кураш оммавий тадбирларидан илмий-технологик асосга ўтди, профессионаллашди. "Ўнта уй бекаси ёки бешта врачдан кўра битта журналистни қўлга киритган афзал", деган қоида амалга кирди. Бугун ахборотни қабул қилувчи одамдан кўра уни бошқаларга етказадиган "фикр лидерлари"нинг мафкуравий қиммати ошган.



1.9. Таълим сифатини холис баҳолаш муаммоси ва унинг ечими

Таълимни бошқаришнинг туман, вилоят ва республика бўғинларининг бир қатор ходимлари, шунингдек, сайланма тарзда танлаб олинган мактаб раҳбарларига "Таълим сифатини холис баҳолаш муаммоси ва унинг ечими" тўғрисида савол берилиб, уларнинг айрим асословчи, талабга жавоб берадиган жавобларини келтириб ўтамиз:

мактаб фалиятини экспертиза қилишда битирувчиларнинг функционал саводхонлиги даражаси ва касб танлай олишга тайёрлигини баҳолаш;

мактаб фалиятини тест натижаларига кўра баҳолаб бўлмайди, нафақат натижаларни, балки уларга эришиш йўлларини ҳам баҳолаш зарур;

таълим муассасасини ўрганиш жараёнида битта мактаб директорини мисол келтирмоқчимиз: ўтган йили туман ХТ бўлими мониторинг гуруҳи томонидан мактабларда ташқи назорат тест-синовини ўтказди. Шу жумладан бизнинг мактабда ҳам битирувчи синф ўқувчиларининг 26 фоизи математика бўйича, 18 фоизи эса она тили фани бўйича қониқарсиз баҳо олди. Шунга асосланиб, мактаб раҳбарияти ва педагогика жамоаси қониқарсиз ишлаган деб хулоса чиқарилди. Шу тўғрими? Шу адолатданми? Текширувчиларнинг ҳеч бири мактабда сўнгги 2-3 йил мобайнида ижобий ўзгаришлар, шу жумладан, ўқувчиларнинг билим даражасида ҳам ўзгаришлар бўлганлигини кўришни истамади. Мактабнинг моддий ва методик базаси яхшиланаётганлигига, дарс жараёнларида илғор педагогик технологиялар жорий қилинаётганини ўрганиб чиқмади. Мактабда ривожланиш жараёни бошланди ва буларнинг барчасини, эътибор бериб қаралса, норасмий равишда таъкидлаб ўтиш ва қайд этиш мумкин эди. Лекин шундай қилинмади. Айтиш жоизки, туман ХТ бўлимининг хулосалари педагогик жамоа кайфиятига салбий таъсир қилди;

ўқувчилар мактабни севиб, ихтиёрий равишда мактабга келишга интилиши лозим;

мактабнинг ота-оналар ўртасида обрўси катта. Мактаб иши сифатининг мезонлари ота-оналар, ўқувчилар ва бошқарув ходимларида бир хил бўлиши керак. Демак, барча истеъмолчиларни қониқтирадиган холис давлат инвариантлари бўлиши керак. Бу давлат таълим стандартлари ва ўқув дастурларини ўзлаштирилишидир;

мактаб ишининг юқори натижалари бир қатор омилларга боғлиқ: моддий-техника базаси, ўқув-услубий таъминланиш, самарали педагогик технологиялардан, кадрлар салоҳиятидан фойдаланиш, ахборот билан таъминланиш, мактаб ички назорати ва шу кабилар;

педагогик жамоанинг таълим фаолияти сифатини баҳолаш, ўқитиш ва тарбия сифатини ошириш учун мактаб мавжуд объектив имкониятлардан қай даражада фойдаланаётганлиги ҳақида тўғри хулоса чиқариш;

мактаб нафақат барқарор ишлаши, балки ривожланиши ҳам керак. Яъни моддий техника базаси бойиши, кадрлар салоҳияти ўсиб бориши, ўқувчиларнинг БКМ самарадорлик даражаси ортиб бориши керак.

Фақатгина ишлаб турган эмас, ривожланишга интилаётган мактаб яхши мактабдир. Унинг педагогик жамоаси янги дастур ва методикаларни тажрибада қўллай оладиган, ўқитишнинг таълим технологияларини татбиқ қиладиган, мактаб раҳбарлари ўзини ўзи маблағ билан таъминлаш орқали унинг моддий базасини мустаҳкамлаш йўлларини қидирадиган ва топадиган мактаблар бўлиши мақсадга мувофиқдир;

Биз ўзгараётган дунёда яшаяпмиз. Гарчи болалар мактабда жуда яхши ўқисалар ҳам, уларга чуқур, пухта билимлар, кўникмалар берсалар ҳам, бу озлик қилади. Мактаб ўқувчини мустақил фикрлашга, ўз фикрини билдиришга, тез ўзгараётган дунёда, бозор иқтисодиёти шароитида яшашга ўргатиши керак;

Ривожлантирувчи ўқитиш технологиясини таъкидловчи бир қатор муаллифлар қуйидаги нуқтаи назарни баён қиладилар: «Ривожлантирувчи ўқитиш ўқув фаолиятини баҳолашнинг бошқа жиҳатини таклиф қилади. Ўқувчи билимининг ҳажми ва сифати умумий хусусиятдаги қайсидир объектив мезонларга мувофиқлиги нуқтаи назаридан эмас, балки ўқувчининг субъектив имкониятлари нуқтаи назаридан баҳоланади. Баҳо ўқувчининг шахсий ривожланишини акс эттиради. Агар ўқувчи ўз имкониятлари чегарасида ишласа, у "олий балл олади".

Мактаб фаолиятини баҳолашда унинг ўқитувчилари фаолиятини ҳам баҳолаймиз. Бизнинг фикримизча, муайян ўқитувчининг малака даражасини баҳолашда унинг маълум бир таълим дастурларини рўёбга самарали чиқариш қобилияти ҳам ҳисобга олиниши керак. Бундай ёндашув педагогик таълимнинг умумий мақ-

садларини ўз фани имкониятлари орқали рўёбга чиқариш ишига йўналтирилади. Баҳо педагог касбий фаолиятининг илмий-педагогик таҳлили асосида берилади.

Таҳлиллар шуни кўрсатдики, фикрлар турли-туман, лекин уларда умумий фикрлар кўзга ташланади. Уларни таснифлашга уриниб кўрамиз.

1-хулоса.

Мактаб фаолияти фақат пировард натижалар бўйича баҳоланади. Бунда мактаб битирувчилари билимлилик даражасининг давлат таълим стандартларига мувофиқ келиши назарда тутилади. Бу ёндашув натижаларга нималар эвазига эришилганига парво қилинмайди. Мактаб ўқувчилари сонининг сақланиб қолганлиги, уларнинг сиҳат-саломатлиги ва жисмоний ривожланиши, ўқувчиларнинг индивидуал таълим эҳтиёжларининг қондирилиши каби масалалар доимо ҳам эътиборга олинмайди.

2-хулоса.

Мактаб фаолияти, асосан, ўқув-тарбия жараёнининг жорий аҳволига қараб баҳоланади. Мактабнинг моддий базаси, методик ва кадрлар билан таъминланиши, мактаб ҳужжатлари, бошқарув ва назарий масалалари ўрганилади, билимлар текшируви ўтказилади. Бу ёндашувни анъанавий деб аташ мумкин. Ушбу ёндашувнинг камчилиги шуки, мактабнинг ривожланиши ва пировард натижалар ҳисобига олинмасдан, текширув давридаги ҳолат баҳоланади.

3-хулоса.

Мактаб фаолияти унинг ривожланиш кўрсаткичлари бўйича баҳоланади. Бироқ бу жуда мураккаб эксперт иши, бунда инновация натижаларини, уларнинг ўқув-тарбия жараёнига таъсири даражасини, ўқитиш ва тарбия натижаларини баҳолаш зарур бўлади. Чунки натижалар фақат ҳозирги кунда эмас, келажакда ҳам бўлиши мумкин.

4-хулоса.

Мактаб фаолияти пировард натижаларга қараб баҳоланади, битирувчилар тайёргарлигининг мазмуни ва сифат даражаси давлат таълим стандартлари талабларига мувофиқлиги ҳамда унинг касб-ҳунарга йўналтирилганлиги белгиланади. Шу билан

бирга, натижаларга эришиш «баҳоси», ўқувчилар сонини сақлаб қолиш, ўқитишнинг оқилона шаклларини баҳолашда муҳим аҳамият касб этади.

Натижалилик қуйидагилардан ташкил топади:

Билимлар, малакалар ва кўникмалар савиялари

№	*Ишлар турлари*	*Кутилиши мумкин бўлган хулоса*
1.	Битирувчиларни аттестациядан ўтказиш (тест, назорат ишларининг анъанавий турлари, суҳбатлар). Текширишга кириша туриб, билим, малака ва кўникмалар сифатини аниқлаш мезонлари тўғрисида аниқ ва тўлиқ тасаввурга эга бўлиш керак. Бу ҳақда ўқув дастурлари ва уларга илова қилинадиган тушунтириш хатлари зарур кўрсатмалар беради.	Дастур материалининг ўзлаштирилиш даражаси ва мазмунининг давлат таълим стандартларига мувофиқ бўлиши. Умумий ўқув кўникмалари, мустақил ишлаш кўникмаларининг, билимлардан турли шароитларда фойдаланиш малакасининг ривожланиш савияси. Билимларнинг кафолатланганлиги ва ўқув-тарбия муассасаси мақомига мувофиқ келиши. Ўқувчиларнинг пухта, онгли равишда чуқур билимлари англанган ва амалий бўлиши керак. Малака ва кўникмалар сифати, энг аввало, улар янги билимлар олишга (ўқитувчини тинглай билиш, китоб билан ишлаш, билим эгаллаш бўйича ишларни оқилона ташкил қилиш) қай тариқа кўмаклашувига, олинган билимлардан амалий фаолиятнинг турли жабҳаларида фойдаланишга қандай ёрдам беришига қараб белгиланади.
2.	Битирувчиларнинг ўрта махсус, касб-ҳунар таълими ва олий таълим муассасаларига ўқишга киришлари таҳлили (3-5 йиллик натижалар).	Битирувчиларнинг узлуксиз таълимнинг навбатдаги босқичида ўқишга тайёргарлиги сифати.
3.	Ўқувчиларнинг олимпиадалар, кўрикларда иштирок этиши натижалари.	Қобилияти ўрта савиядан юқори бўлган ўқувчиларнинг индивидуал дастур бўйича ишлаш даражаси.

4.	Мактаб ички назорати, битириш имтиҳонлари, синф журналларини, ўқувчилар дафтарларини ўрганиш ва шу кабилар натижаларининг таҳлили.	Экспертиза пайтида олинган баҳони маъмурият ва педагогик жамоа баҳоси билан солиштириш, хулосаларнинг объективлигини таъминлаш.

1.9.1. Тарбиявий таъсирнинг самарадорлиги

Мактабнинг ўқувчиларга тарбиявий таъсири натижаларини баҳолаш масаласи анча мураккаб. Ўқувчилар жуда кўп омиллар таъсирида тарбияланадилар ва қайси омилнинг таъсири кучлироқ деб баҳолаш катта эксперт салоҳиятини талаб этади.



Шу билан бирга, айрим шароитларда биз кўпинча бир мактаб ўқувчиларининг бошқа мактаб ўқувчиларига нисбатан тарбиялироқ эканини кузатамиз. Бу мактаблар, одатда, ота-оналарнинг ҳам, жамоатчиликнинг ҳам ҳурмат-эътиборини қозонган. Тарбияланганлик даражасини қандай баҳолаш мумкин?

1. Турмуш аталмиш даражадаги хулосалар.

Кузатишлар кўрсатадики, мактабнинг кўриниши ва санитария аҳволи яхши, мебеллар сақланган, дарсларда интизомга риоя қилинади, танаффус пайтларида тегишли тартиб мавжуд, ўқувчиларнинг ташқи кўринишлари яхши, катта ёшдагилар билан саломлашади, йўл беради ва ҳоказо.

2. Ўқитувчилар, ота-оналар билан тест ўтказиш асосида чиқарилган хулосалар. Мактаб обрўси, битирувчилар тақдири ва ҳоказолар аниқланади.

3. Мактаб ҳужжатларини ўрганиш (синф журналлари, мактаб бўйича навбатчилик дафтари, «тарбияси қийин болалар» тоифасига киритилганлар билан ишлашни ҳисобга олиш ҳужжатлари ва ҳоказолар).

4. Давомат, дарсга ўз вақтида келиш, «тарбияси қийин болалар» билан ишлаш таҳлил қилинади, бу ишнинг натижалилиги ўрганилади.

5. Ўқувчилар ўртасида анкета сўровлари ўтказиш. Бунинг асосида ахлоқий категориялар, ҳуқуқий меъёрларни билиш, иқтисодий муаммоларга, турли ҳуқуқий вазиятларга муносабатлар ва ҳоказолар баҳоланади.

Мактаб ҳамфикр жамоасини вужудга келтириш, ҳар бир ўқувчини у мактабни битиргунча сақлаб қолиш ва ўқувчининг кейинги тақдири билан фаол қизиқиш унга ғамхўр муносабатда бўлишини баҳолаш ҳам жуда муҳим. Амалда биз буни умумий мажбурий таълим бўйича ишлаш, ўқувчилар сони контингентини сақлаб қолиш бўйича ишлаш деб атаймиз.

Бу муаммони аниқлаш учун экспертлар, одатда:

1. Мактаб ҳужжатларини ўрганадилар (буйруқлар ва ўқувчилар таркиби ҳаракати дафтари, бир неча йил бўйича синф журналлари, микрорайон ўқувчиларининг рўйхати, уларнинг бошқа мактабларда ўқиганликлари тўғрисидаги маълумотлар ва ҳоказо). Ҳужжатлар ўрганилаётганда очиқ ва яширин саралашга эътибор берилади, сабаблари ўрганилади, ўқувчиларнинг мактабни битиришга келганлик кўрсаткич фоизлари, битирувчилар тақсимоти аниқланади. Болаларни мактаб микрорайонида ўқитиш масаласига алоҳида эътибор берилади. Бунда «Таълим тўғрисида»ги Қонуннинг ижро этилиш масаласи энг муҳим ҳисобланади.

2. Ўқитувчилар, ўқувчилар, ота-оналар ўртасида анкета сўровлари ўтказилади.

3. Мактаб маъмурияти маълумотларига кўра, мактабдан кетиб, бошқа мактабда ўқишни давом эттираётган ўқувчилар тўғрисида

таълим муассасаларидан олинган маълумотлар танлаб, ўрганилади.

4. Сўнгги йилларда мактабларнинг ривожланишига катта эътибор берилмоқда ва экспертлар бу 5-банддаги масалани эътибордан четда қолдирмайдилар. Эҳтимол, бу энг муҳим масаладир.

5. Педагогик кадрлар касбий билимдонлигининг сифатий ҳолати ва изчил ўсишини баҳолаш.

Иккинчи ўринга қуйидаги саволнинг жавобини қўйиш зарур:

«Ўқишда эришилган яхши натижа мактаб жамоасининг оқилона фаолияти, ўқитишнинг илғор технологияларини жорий қилиш, моддий-техникавий, молиявий, мотивация воситаларидан фойдаланиш натижаси. Болаларнинг жисмоний ва руҳий саломатлигига путур етказмаслик»

1.10. Баркамол авлодни тарбиялашда оила институти ва фуқароларнинг ўзини-ўзи бошқаришни ташкил этиш

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 19 июндаги 175-сонли қарори билан «Баркамол авлодни тарбиялашда оила институти ва фуқароларнинг ўзини-ўзи бошқариш органларининг таълим муассасалари билан ўзаро ҳамкорлигини янада ривожлантириш» чора-тадбирлари тасдиқланди.

Қарорда жисмонан соғлом, маънавий етук ва ҳар томонлама ривожланган баркамол авлодни тарбиялашда оила институти, ота-оналар ва фуқароларнинг ўзини-ўзи бошқариш органларининг таълим муассасалари билан ўзаро ҳамкорлигини мустаҳкамлаш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Халқ таълими вазирлиги ҳузурида "Оила-маҳалла-таълим муассасаси" ҳамкорлиги Жамоат кенгаши (кейинги ўринларда Жамоат кенгаши деб аталади) ҳамда Қорақалпоғистон Республикаси Халқ таълими вазирлиги, Тошкент шаҳар ва вилоятлар халқ таълими бошқармалари ҳузурида "Оила-маҳалла-таълим муассасаси" ҳамкорлиги ҳудудий жамоат кенгашларини тузиш, шунингдек, Республика жамоат кенгашининг таркиби ва ҳудудий жамоат кенгашларининг намунавий таркиби белгиланган.

Бундан ташқари, Ўзбекистон Республикаси Халқ таълими вазирлиги, Олий ва ўрта махсус талим вазирлиги, Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими маркази, Республика "Маҳалла" Фонди, Ўзбекистон Хотин-қизлар қўмитаси, Республика "Оила" илмий-амалий маркази, "Камолот" ёшлар ижтимоий ҳаракати (ҳозирги «Ёшлар иттифоқи«) томонидан тегишли вазирлик ва идоралар билан биргаликда ишлаб чиқилган "Оила-маҳалла-таълим муассасаси" ҳамкорлик механизмини кучайтириш бўйича чора-тадбирлар мажмуаси тасдикланган.

Баркамол авлодни тарбиялашда оила, маҳалла ва таълим муассасалари ҳамкорлиги концепциясининг мақсад ва вазифалари

Ҳамкорлик концепциясининг энг асосий мақсади – ҳар бир боланинг ҳаётда ўз ўрнини топиб, ўз бахти учун замин яратишига, эл- юрт олдидаги масъулиятини сеза оладиган, инсонпарвар бўлишига қаратилган.

Ёш авлодни маънавий-ахлоқий тарбиялашда:

- халқимизнинг бой миллий, маданий, тарихий анъаналари, урф-одатлари ҳамда умумбашарий қадриятларга асосланган самарали, замонавий педагогик технологияларни ишлаб чиқиб, амалиётга жорий этиш;

- миллий ва умуминсоний фазилатларни шакллантириш ва мустаҳкамлашда кенг жамоатчилик кучи ва тажрибасига таяниш зарур.

Ўзбекистон Республикасининг биринчи Президенти Ислом Каримов таъкидлаб ўтганидек, баркамол авлодни шакллантиришнинг муҳим шартлари:

биринчидан, ёш авлодга ўзлигимиз, муқаддас анъаналаримизни англаш туйғуларини, халқимизнинг кўп асрлар давомида шаклланган эзгу фазилатларини, жамият олдида турган олий мақсад ва вазифаларни сингдириш;

иккинчидан, жамиятимизда бугунги кунда мавжуд бўлган ҳур фикрлиликка таянган ҳолда ёшларни халқимиз ва давлатимиз дахлсизлигини асрайдиган, эл-юртимизни юксакка чорлайдиган ягона ғоя – миллий мафкурага садоқат руҳида тарбиялаш;

учинчидан, ёшларни Ўзбекистонга муносиб ворис бўла оладиган байналмилалчилик рухида тарбиялаш;

тўртинчидан, ёш авлодни улуғ аждодларимизнинг муносиб ворислари эканликлари, айни вақтда жаҳон ва замоннинг умумбашарий ютуқларини эгаллаш руҳида тарбиялашдан иборатдир.

Таълим-тарбия соҳасидаги ислоҳотлар:

биринчидан, ижтимоий-сиёсий иқлимга ижобий таъсир кўрсатиши;

иккинчидан, инсоннинг ҳаётда ўз ўрнини топишига;

учинчидан, жамиятда мустақил фикрловчи эркин шахсни шакллантиришга;

тўртинчидан, инсондаги мавжуд салоҳиятни тўла рўёбга чиқаришга;

бешинчидан, умумий ва махсус билимларга, замонавий дунёқарашга эга бўлган онгли, тафаккури тиниқ, миллий ва умуминсоний қадриятларга содиқ, кучли фуқаролик жамиятини барпо этадиган комил инсонларни тарбиялашга қаратилган.

2010 йил 12 августда Ўзбекистон Республикаси Қонунчилик палатаси томонидан қабул қилинган, Сенат томонидан эса 2010 йил 28 августда маъқулланган Ўзбекистон Республикасининг "Вояга етмаганлар ўртасида назоратсизлик ва ҳуқуқбузарликларнинг профилактикаси тўғрисидаги" Қонунида вояга етмаганлар ўртасида назоратсизлик ва ҳуқуқбузарликлар профилактикаси соҳасидаги муносабатларни тартибга солиш мақсад қилиб қўйилган бўлиб, уни амалга оширишда жамоатчилик ташкилотлари, таълим муассасалари, ҳуқуқий-тарғибот органлари ҳамда ота-оналарнинг вазифалари, уларни ҳамкорликда амалга ошириш тизими яратилган. Шунингдек, Ўзбекистон Республикасининг "Таълим тўғрисида"ги Қонунининг 30-модласида "Вояга етмаган болаларнинг ота-оналари ёки қонуний вакиллари боланинг қонуний ҳуқуқлари ва манфаатларини ҳимоя қилишлари шарт ҳамда уларнинг тарбияси, мактабгача, умумий ўрта, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими олишлари учун жавобгардирлар" деб белгилаб қўйилган.

Кадрлар тайёрлаш миллий дастурининг 3.2 бандида таълим олувчиларга шарт-шароит яратишда жамоатчилик бошқару-

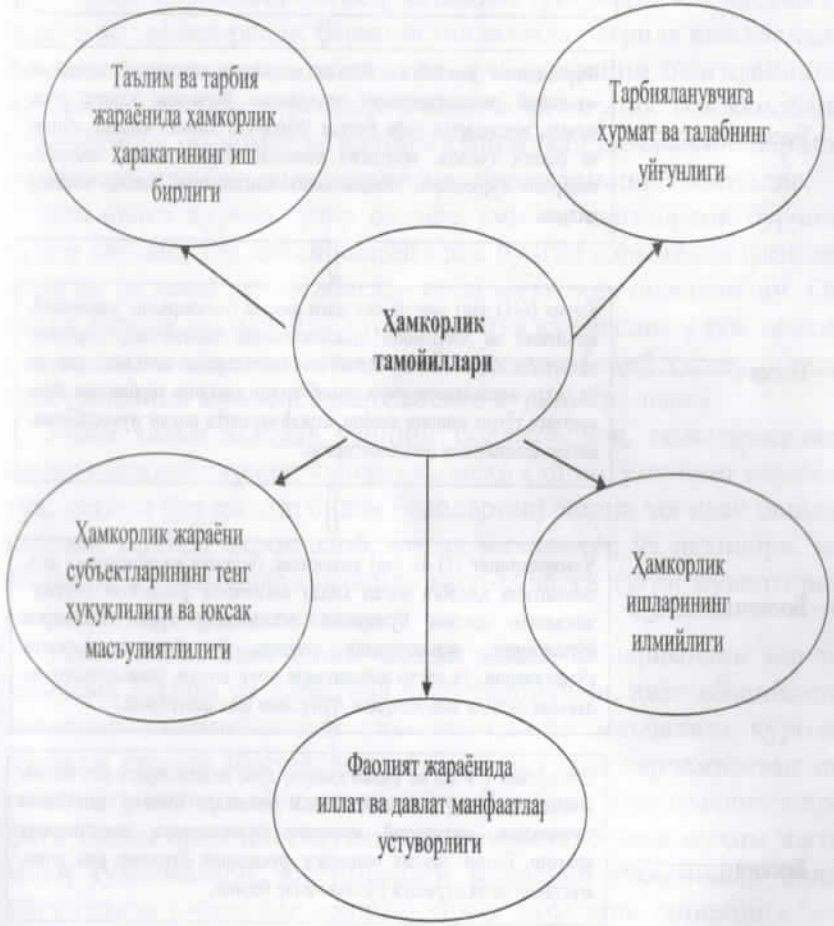
вини ривожлантиришга, 4.4 бандида эса мустақил Ўзбекистон Республикаси принципларига садоқатли ҳамда жамият тараққиётига муносиб ҳисса қўшишга қодир шахсни шакллантириш мақсадида таълим муассасалари, ота-оналар, оила, маҳалла кўмиталари, Маънавият тарғибот маркази, "Камолот" ижтимоий ҳаракати (хозирдаги «Ёшлар иттифоқи»), кўплаб жамоат ташкилотлари, фондлар билан ўзаро пухта ҳамкорлик қилишга алоҳида эътибор берилган.

Мамлакатимиз фуқаролари орасида миллий-мафкуравий тарбия ишларини такомиллаштириш, шунингдек, бугунги кунда жамиятда кучайиб бораётган лоқайдлик, бепарволик, миллий қадриятларимизга беписандлик каби ижтимоий иллатлар жамият ва давлат учун зарарли эканлигини ёритиб беришда, "Ғояга қарши ғоя, фикрга қарши фикр, жаҳолатга қарши маърифат" тамойилини ёшлар онгига сингдириш, ватанини, миллат равнақини ўйлайдиган, уни чин дилдан севадиган баркамол авлод қилиб шакллантиришда "Оила, маҳалла, таълим муассасалари ҳамкорлиги" концепциясининг ўрни муҳимдир.

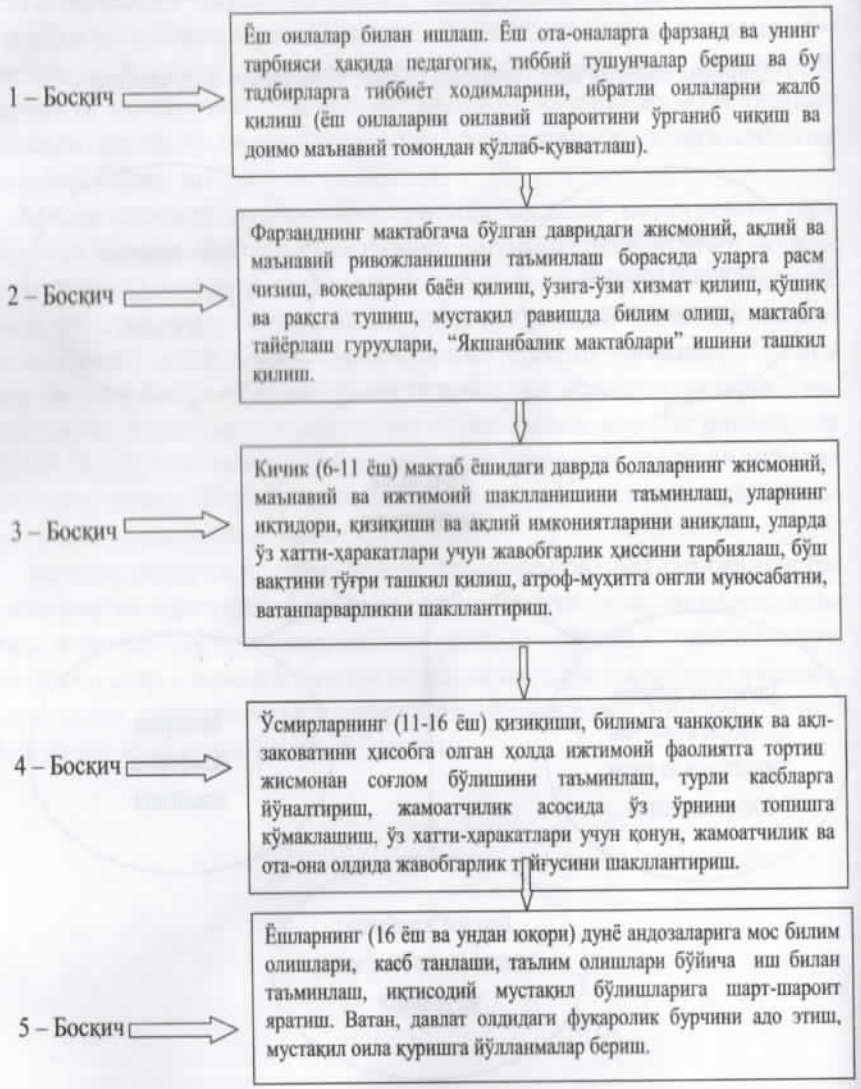
Концепцияда оила, маҳалла ва таълим муассасаларининг кўрсатилган вазифалари, ёшларни тарбиялашда оила, маҳалла, таълим муассасалари ҳамкорлигини амалга ошириш тамойиллари ва босқичлари ҳамда ҳамкорлик ишларини йўлга қўйиш тизими, ҳамкорлик кенгашининг ишлаш тартиби берилиб, уни ҳаётга татбиқ этиш йўллари кўрсатиб ўтилган.

ОИЛА, МАҲАЛЛА ВА ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИ ҲАМКОРЛИГИНИ АМАЛГА ОШИРИШ ТАМОЙИЛЛАРИ

Ҳамкорлик ишларини амалга оширишда қуйидаги тамойилларга амал қилинади:



ҲАМКОРЛИК ИШЛАРИНИ АМАЛГА ОШИРИШ БОСҚИЧЛАРИ.



"Оила соғлом экан – жамият мустаҳкам, жамият мустаҳкам экан мамлакат барқарордир". ("Юксак маънавият – енгилмас куч")

Ислом Каримов

Ҳар қайси миллатнинг ўзига хос маънавиятини шакллантириш ва юксалтиришда, шубҳасиз, оиланинг ўрни ва ахамияти беқиёсдир. Чунки инсоннинг энг соф ва покиза туйғулари, илк ҳаётий тушунча ва тасаввурлари биринчи галда оила бағрида шаклланади. Боланинг харакатери, табиати ва дунёқарашини белгилайдиган маънавий мезон ва қарашлар: яхшилик ва эзгулик, олижаноблик, меҳр-оқибат, ор-номус ва андиша каби муқаддас тушунчаларнинг пойдевори илк бор оила шароитида қарор топиши табиийдир.

Ота-онага ҳурмат, улар олдида умрбод қарздорлик бурчини чуқур англаш, ҳар қайси инсонга хос бўлган одамийлик фазилатлари ва оилавий муносабатлар оила муҳитида шаклланади. Оилавий тарбия масаласида хатоликка йўл қўймаслик учун, аввало, ҳар қайси хонадондаги маънавий муҳитни ўзаро ҳурмат, ахлоқ-одоб, инсоний муносабатлар асосига қурилиши лозим.

Ўзбек халқи азалдан ўзининг болажонлиги, оилапарварлиги билан ажралиб туради. Фарзандга меҳр қўйиш, уларнинг қорнини тўқ, устини бут қилиш билан болаларини ёшлик чоғидан бошлаб миллий тарбия, ахлоқ-одоб, юксак маънавият, ўз иқтидори, қобилияти, қизиқишлари асосида касб-ҳунарга тўғри йўналтириш оиладаги долзарб масаладир.

Ушбу ҳақиқатдан келиб чиққан ҳолда, ёшларимизни ҳар томонлама соғлом ва баркамол этиб тарбиялаш, ҳаёт абадийлиги, авлодлар давомийлигини таъминлайдиган маънавият қўрғони бўлмиш оилани мустаҳкамлаш бугунги кунда барчамизнинг инсоний бурчимизга айланиши зарур. Шу боис мустақиллик шарофати билан оила институтини жамиятнинг бошқа муҳим ижтимоий тузилмалари, юртимиздаги маънавий ўзгаришлар билан уйғунликда ривожлантиришга, унинг нуфузини оширишга давлат сиёсатининг энг муҳим ва устувор йўналиши сифатида дои-

мий эътибор берилмоқда. 2012 йилнинг "Мустаҳкам оила йили" деб эълон қилиниши бунга яна бир ёрқин мисол бўла олади.

Оиланинг вазифалари:

Болаларнинг маънавий баркамол ва жисмонан соғлом бўлишлари учун:

• оилада соғлом ижтимоий муҳитни яратиш, миллий руҳ ва турмуш тарзини ҳисобга олган ҳолда фарзандларда ота-онага, Ватанга муҳаббат туйғусини шакллантириш;

• фарзандларга чуқур дунёвий билим бериш, уларнинг маърифатли ва маънавияти юксак кишилар бўлиб етишишларини таъминлаш;

• болаларнинг қизиқиши, иқтидори ва эҳтиёжларини ҳисобга олган ҳолда касбга йўналтириш;

• уларни мустақил фикрлашга ўргатиш, истиқлол ғоялари ва миллий мафкурага садоқат руҳида тарбиялаш;

• болаларнинг бўш вақтларини тўғри ташкил этиш ва уларнинг қўшимча таълим олишларига шарт-шароит яратиш;

• оилада фарзандни комил инсон қилиб тарбиялашда ота-оналарнинг билим даражасини оширишга эришиш;

• болада тежамкорлик ва ишбилармонлик сифатларини шакллантириш;

• оилада миллий ва умуминсоний тарбиянинг барча йўналишларини уйғун ҳолда босқичма-босқич амалга оширишни таъминлаш;

• болаларга санитария-гигиеник, экологик билим ва кўникмаларни сингдириш, диний ақидапарастлик, ичкиликбозлик, гиёҳвандликка қарши тарбиявий ишларни амалга ошириш;

• ота-онанинг таълим муассасалари ва маҳалла олдида ўз фарзандларининг барча хатти-ҳаракатлари учун жавобгарлигини ошириш;

• фарзандни оилавий ҳаётга тарбиялашда улар онгига аждодлардан ўтиб келаётган бой маънавий мерос, ахлоқ-одоб, урф-одат ва анъаналарни бугунги кун билан уйғунлаштирган ҳолда сингдириб бориш;

• жисмоний ёки руҳий ривожланишида нуқсони бўлган болаларга ҳаёт талабларига мос равишда билим ва касб-ҳунар эгаллашлари учун шарт-шароит яратиш;

• оилада бир-бирларини доимий равишда ўзаро жисмоний, моддий, маънавий ва психологик, тиббий қўллаб-қувватлаш, оилавий дам олишни тўғри ташкил этиш;

• оилада турли муаммоли вазиятларни оқилона ҳал этишда ёшларни мулоқот маданиятига ўргатиш;

• оилада ота-она ва фарзанд ўртасидаги ўзаро муносабатларни мустаҳкамлашда турли мавзуда суҳбатлар ўтказиш;

• радио тўлқинлари, телевидениеда берилаётган куй ва қўшиқлар, интернет тармоғидан олинаётган маълумотлар, диск, телефонлардаги маълумот, тасвирлар ота-оналар томонидан сараланиб, болаларга тақдим этилиши;

• оилада боланинг мактабдан ташқари турли хил таълим муассасаларидаги (мусиқа ва санъат, спорт мактаблари, "Баркамол авлод" болалар марказлари, маҳаллалар қошидаги турли тўгараклар марказлари) тўгарак машғулотларига жалб этиш.

Ўта ўқимишли, руҳан бардам ва жисмонан бақувват кишиларгина истиқлол ва тараққиёт йўлини босиб ўта олади.

Ислом Каримов

Инсон ҳаёти ва унинг маънавиятини тўғри шакллантиришга бевосита таъсир қиладиган яна бир муҳим ҳаётий омил бу таълим-тарбия тизимидир. Маълумки, ота-боболаримиз қадимдан бебаҳо бойлик бўлмиш илму маърифат, таълим ва тарбияни инсон камолоти, миллат равнақининг энг асосий шарти ва гарови, деб билган. Албатта, таълим-тарбия – онг маҳсули, айни вақтда, онг даражаси ва унинг ривожини белгилайдиган, яъни халқ маънавиятини шакллантирадиган ва бойитадиган энг муҳим омилдир.

Мактаб (мактабгача таълим, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими),таълим-тарбия масаласи давлат ва жамият назоратида бўлиши асосий қонунимиз Ўзбекистон Республикаси Конституси

циясида (41-модда) белгилаб қўйилган. Шу билан бирга, бу кенг жамоатчилик, бутун халқимизнинг иштироки ва қўллаб-қувватлашини талаб қиладиган умуммиллий масаладир. Шуни унутмаслигимиз керакки, келажагимиз пойдевори билим даргоҳларида яратилади, бошқача айтганда, халқимизнинг эртанги куни қандай бўлиши фарзандларимизнинг бугун қандай таълим ва тарбия олишига боғлик.

Бунинг учун ҳар қайси ота-она, устоз ва мураббий ҳар бир бола тимсолида, аввало, юксак маънавиятли шахсни кўриши зарур. Ана шу оддий талабдан келиб чиққан ҳолда фарзандларимизни мустақил ва кенг фикрлаш қобилиятига эга бўлган, онгли яшайдиган комил инсонлар этиб вояга етказиш – таълим-тарбия соҳасининг асосий мақсади ва вазифаси бўлиши лозим.

Зеро, биринчи Президентимиз таъкидлаганларидек "Таълим ва тарбия – ўзаро узвий боғлиқ шарқона тушунчалардир. Таълимни тарбиядан, тарбияни таълимдан ажратиб бўлмайди".

Таълим муассасаларининг вазифалари:

• болаларга таълим беришда илғор педагогик технологиялар, ахборот-коммуникация воситаларидан ўринли фойдаланиши учун шарт-шароит яратиш;

• таълим муассасаларида аҳиллик, меҳр-оқибатлилик, миллатлараро дўстлик муҳитини мустаҳкамлаш, бу мақсадга эришиш учун зарурий шарт-шароит ва имконият яратиш;

• таълим муассасалари низомлари асосида жорий қилинган тартибга амал қилиш;

• таълим муассасалари негизида педагогик, ҳуқуқий, психологик, маънавий ва маърифий билимлар берувчи "Ота-оналар университетлари" ташкил қилиш ва машғулотларни турли хил шакл ва усулда ташкил этиш;

• ҳуқуқий тарбияни ўқувчи-ёшлар, ота-оналар, жамоатчилик билан амалга ошириш; тарбия жараёнининг барча иштирокчилари орасида миллий мафкурани тарғиб қилиш, ақидапарастлик, диний экстремизм ва миллий тараққиётимизга зарарли бошқа ғояларнинг кириб келишига қарши муросасиз курашишни ташкил этиш;

• ўқувчи-ёшларнинг таълим-тарбия олиш жараёнида турли хил чалғитувчи воситалар (яъни қўл телефонлари, видеотасмалар, интернет тармоғидаги маълумотлар, компьютердаги ўйинлар)нинг зарари ва уларнинг оқибатларини олдини олиш бўйича кенг тарғибот-ташвикот ишларини олиб бориш;

• ҳозирги мураккаб шароитда ёш авлод онги ва шуурига таъсир этиш учун бўлаётган маънавий таҳдидларга нисбатан мафкуравий иммунитет ҳосил қилиш;

• таълим муассасаларида ёш авлоднинг ёшига мос равишда миллий мафкуравий ғояларни сингдиришга табақалаштирилган ҳолда ёндашиш ва бу ишни узлуксиз тарзда олиб бориш;

• ёшларни мустақил фикрлашга ўргатиш, уларни истиқлол ғоялари ва миллий мафкурага садоқат руҳида тарбиялаш;

• ўқувчи-ёшларнинг спорт турлари билан шуғулланишлари учун шарт-шароитлар яратиш, уларнинг бўш вақтларини тўғри ташкил этиш;

• ўқувчи-ёшлар онгига қайта ишлаб чиқилган, модернизация қилинган дарслик ва қўлланмалар ҳамда бадиий адабиётлардаги ғояларни замон талаблари асосида сингдириш;

• таълим муассасаларида ёшларнинг бирорта касб-ҳунарни эгаллаши учун пойдевор яратиш;

• ўқувчиларнинг имкониятлари ва қизиқишларини инобатга олиб, уларни турли соҳалар бўйича касб-ҳунарга йўналтириш ва таълимда табақалаштирилган ёндашувни жорий этиш;

• болаларни касб-ҳунарга йўналтириш ишларига узлуксиз ва тизимли ёндашишни ташкил этиш (мактабгача таълим умумий ўрта таълим ўрта махсус касб-ҳунар таълими олий таълим);

• ёшларни маънавий янгиланиш ва ислоҳотлар жараёнининг фаол иштирокчисига айлантириш, уларнинг куч ва салоҳиятларини ижтимоий ҳамкорлик ва миллатлараро тотувлик, диний бағрикенглик каби эзгу мақсадларга хизмат қилишига эришиш;

• бола тарбияси намунали йўлга қўйилган оилаларни тегишли муассасалар ҳамкорлигида ўрганиб, тажрибаларини оммалаштириш;

• мактабга (касб-ҳунар коллежлари ва лицейларга) сурункали келмайдиган ўқувчи-ёшларни таълим муассасалари ва маҳалла фаоллари ҳамда ҳамкорлик кенгаши ёрдамида ўқишга жалб этиш;

• ўқишни ва ишлашни хоҳламайдиган, ҳуқуқбузарлик содир этишга мойил вояга етмаганларни рўйхатга олиб, уларга тегишли ташкилотлар билан биргаликда зарур чоралар кўриб, ҳамкорлик кенгашида муҳокама қилиш;

• тарбияси оғир ёшлар, фарзандлар тарбиясига беэтибор ота-оналар билан ишлаш, оилаларга педагогик маслаҳатлар бериш;

• имконияти чекланган болаларни туман, шаҳар тиббиёт-педагогик комиссияси орқали махсус мактаб-интернатларга жойлаштиришга кўмаклашиш;

• ота-онасиз қолган (етим), ота-оналаридан турли сабабларга кўра маҳрум бўлган болаларни вояга етмаганлар ўртасида назоратсизлик ва ҳуқуқбузарлик профилактикаси гуруҳи инспекторлари орқали тегишли "Меҳрибонлик" уйларига жойлаштиришга кўмаклашиш;

• синфдан ва мактабдан ташқари ишларни янгича шакл ва усулларда ташкил этиш, тарбияга бир бутунликда ҳамда тизимли ёндашиш;

• ўқувчиларни миллий қадриятларга таянган ҳолда оилавий ҳаётга тайёрлаш;

• таълим муассасаларида ўтказиладиган барча тарбиявий, маънавий-маърифий, маданий-оммавий ва спорт тадбирларининг маҳаллалар, жамоат ташкилотлари билан ҳамкорликда олиб борилишига эришиш;

• қизлар учун "Қизлар клуби", ўспирин йигитлар учун "Ўспиринлар клуби", "Мулоқот" клублари (ҳар иккала жинсдаги ўқувчи, ота-она ва бошқа турли касб-ҳунар эгалари иштирок этиши мумкин) ишини ташкил қилиш;

• иқтидорли, ижодкор ўқувчиларни рағбатлантириш ишларини маҳалла ҳамкорлигида амалга ошириш;

• болаларнинг ўз ўқув муассасаси ҳудудини тоза, озода сақлаш ва ободонлаштириш (таълим муассасалари атрофидаги қаровсиз ётган ерларда мевали боғлар яратиш) ишларига жалб этиш, шанбаликлар ташкил этиш;

• ҳамкорликда олиб борилган ижобий ишларни оммавий ахборот воситалари орқали кенг ёритиб бориш.

II Боб ТАЪЛИМ ЖАРАЁНИНИ ИЛМИЙ-МЕТОДИК БОШҚАРИШНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ ОМИЛЛАРИ

2.1. Дарс таҳлил қилишнеинг илмий-методик асослари

Мактабни илмий-методик бошқаришга йўналтирилган педагогик жараённинг таркибий қисмларидан бири дарсларни таҳлил қилишдир.

Мактаб раҳбариятининг иш кўлами қанчалик кўп қиррали бўлмасин, ички бошқарувнинг асосий вазифаларидан бири – таълим жараёнини ташкил этиш ва назорат қилишдан иборат.

Шунинг учун дарсларга кириш ва уни таҳлил этиш – таълим сифатини таъминловчи асосий омилдир.

Дарсларни уч йўналишда таҳлил этиш мумкин:

- тўлиқ (мажмуавий);
- айрим йўналишли;
- қисқа (аниқ) мақсадли.

Дарснинг тўлиқ таҳлилида: дарснинг мақсади, мазмуни, ташкил этилиш шакли, уларнинг ўзаро алоқалари, шунингдек, унинг дидактик, педагогик, психологик, илмий, методик, ташкилий томонлари кўзда тутилади.

Айрим йўналишли таҳлилда дарснинг айрим йўналишлари кенг қамровли ва чуқур, яъни дарсни психологик ва методик жиҳатдан ташкил этилиш механизмлари алоҳида ўрганилади. Айрим йўналишли таҳлилда умумий ўрганишнинг айрим қирралари, илмий-назарий, методик томонлари чуқур таҳлил этилиб баҳоланади. Лекин бу ҳолда ҳам дарснинг мақсадига эришилганлиги, ўқувчиларнинг қизиқиши, хоҳиш-истакларининг ҳисобга олиниши, дарс режаларининг тўлиқ бажарилиши инобатга олинади.

Дарсга қўйилган қайси талаблар бажарилди? Қайси томонлари ижро этилмай қолди? Дарсда ўқитувчи нимани бера олди, каби саволларгина эмас, балки ўқувчилар мустақил билим олишга кириша олдиларми? Дарсда улар ўқитувчига ҳамфикр, ҳамкор

бўла олдиларми? Матн устида, дарслик устида ишлаганларида ўқувчининг якка тартибда, жуфт-жуфт бўлиб, кичик гуруҳларда ишлашига муҳит яратилдими? Илғор педагогик технология, инновациялардан фойдаланилдими, деган саволларга ҳам таҳлил жараёнида жавоб изланиши керак.

Дарс таҳлилида қуйидаги психологик ҳолатларга эътибор бериш зарур:

- ўқув-билув жараёнида ўқувчиларни фаоллаштириш услубларининг қўлланилиши;
- диққат-эътибор, ҳис-ҳаяжон ҳолатларнинг кечиши;
- ўқувчиларнинг билим доирасини кенгайтириш мақсадида, янги тушунча ва фикрларнинг қўлланилиши;
- ўқувчиларнинг ақлий фаолиятини ишга сола олдими? Шунга муҳит ярата олдими, каби саволларга жавоб бор ёки йўқлиги;
- ўқувчи – ўқитувчи мулоқотлари учун психологик муҳит вужудга келтирилган ёки келтирилмаганлиги;
- дарс жараёнида ўқувчиларни фаоллаштириш, ундаш, маъқуллаш, мақташ, маънавий қўллаб-қувватлаш, ҳазил-мутойиба қилиш ва маслаҳатлар бериш каби хатти-ҳаракатлар унумли қўлланилдими?
- ўқитувчи "Болаларга дўстона муносабатда бўлиш" дастур лойиҳаси доирасида ўқувчи билан самимийликни ва ўзаро ҳурматни жойига қўйишга эриша олдими?
- дарс жараёнида ижодий муҳит яратилдими? Ўқувчилар ва ўқитувчи ўртасида ўзаро тушунмовчилик содир бўлган ҳолатларда ўқитувчи вазиятдан чиқа олдими?
- ўқитувчи ва ўқувчи орасида муомала маданиятига эришилдими?

Юқоридаги психологик муҳитларни ҳисобга олганда дарсни таҳлил этишни қуйидагича олиб бориш мақсадга мувофиқ:

1. Дарс қайси тилда олиб борилиши, унинг умумдарслар тизимидаги ўрни.
2. Дарс жараёнида дидактик мақсадларнинг амалга оширилиши.
3. Дарснинг мазмуни (дарсда илмийлик, тушунарлилик, кетма кетликка риоя қилинганлиги).

4. Дарснинг услубий томони, кўргазмали ва техника воситаларнинг тўғри танланганлиги.

5. Дарсда ўқувчиларни фаоллаштириш, мустақил ишлаши ва ижодий фикрлашларининг ташкил этилиши.

6.Ўқув материалини ўқувчилар томонидан ўзлаштирилганлик даражаси, уларнинг билим сифати ва материални тушунган ҳолда ўзлаштирилиши.

7. Дарсда иқтидорли ўқувчиларга эътибор қаратилиш даражаси.

8. Ўқувчиларнинг билим, кўникма ва малакаларга эга бўлганлиги.

9. Дарсда болаларни ривожлантириш, тарбиялашга эътибор берилиши, дарсни уларнинг дунёқарашларига мослаш, ўрганилаётган материалга муносабатлари, уларни таҳлил қила билишлари, синтез ва умумлаштира олишлари.

10. Дарснинг ҳаёт билан боғланганлик даражаси.

11. Дарсда меъёрдаги руҳий муҳитнинг яратилганлиги.

Дарс турлари қуйидагича бўлиши мумкин:

1. Янги материалларни ўрганиш.

2. Ўқувчиларнинг билим, кўникма ва малакаларини ривожлантиришга йўналтирилган дарслар.

3. Умумлаштирилган дарслар.

4. Ўқувчиларнинг билим, кўникма, малака ва копетенцияларини таҳлил қилиш ва назорат этиш дарслари.

Ҳар қандай дарснинг таҳлили асосан олти қисмдан иборат. Улар қуйидагилардир:

1. Ўқитувчининг дарсга тайёргарлик даражаси. Ўқитувчида дарснинг ўқув режаси ва мавзу бўйича турли ишланмаларнинг борлиги, турли дидактик тарқатма материаллар ва кўргазмали қуролларнинг тайёрланганлиги. Дарсни таҳлил қилувчи ўқитувчининг дарсга тайёргарлигини бутун дарс давомида кузатади ва таҳлил этади.

2. Дарсга мақсад ва вазифаларнинг қўйилиши. Ўқитувчи ҳар бир дарсга аниқ мақсад қўядими? Мақсадни қанчалик тўғри қўяди? Мақсад дарс мавзу мазмунига йўналтирилганлиги.

3. Ташкилий-педагогик таҳлил. Дарс ўтиладиган хонанинг дарсга тайёрлиги, болалар кайфияти, соғлиғи ва синф хонаси, досканинг тозалиги, бўр ва намланган тоза латтанинг борлиги ёки магнитли доска бўлса, магнитларнинг борлиги, маркерларнинг тайёрлиги, айрим ўқувчилар бирон сабабга кўра дарсда қатнашмаётган бўлса, уларнинг номи ёзилган варақчанинг ўқитувчи столига қўйилиши кабилардан ташқари, ўқитувчининг дарсга ҳозирлиги, унинг ташқи қиёфасига ҳам эътибор берилади.

4. Дидактик таҳлил. Таҳлилнинг бу турида мавзунинг илмийлиги ва изчиллиги, оддийдан мураккабга томон йўналиши, кўрсатмалилик ва берилаётган билим, янги ахборотларнинг ҳаётийлиги, жонли ва равон тилда очиб берилиши таҳлил қилинади.

5. Методик таҳлил. Бунда ўқитувчи фаолиятининг икки томони назарда тутилади.

Биринчидан, ўқув дастури асосида мавзу неча соатга мўлжалланган бўлса, уни қандай усул асосида ўқувчининг ёши ва шахсий-психологик хусусиятини ҳисобга олганда етказиб бера олиши, ўқувчиларни ўйлашга, изланишга мажбур этиши ва уларга шароит яратиши.

Иккинчидан, ўзининг ўқитувчи сифатидаги тажрибалари қай даражада эканлигини намойиш этиш. Бунда ўқитувчининг ижодкорлиги, услубий маҳорати кўзга ташланиши лозим. Илғор педагогик ва новаторлик тажрибалари мана шу ердан бошланади.

6. Методологик таҳлил. Бунда давлат таълим стандарти, ўқув дастури, дарслик, таълим йўналишидаги қарорлар, талаблар, давлат тили, миллий рух, маданиятнинг гўзал дурдоналари, шу соҳа бўйича буюк олим ва алломаларнинг қилган ишлари, билдирган фикрлари, ўзгаришлар асос қилиб олиниши мумкин.

Юқорида қайд қилинган (кўриб чиқилган) ўзаро дарсга киришда қилинадиган таҳлил турларидан ташқари, умумий таҳлил ҳам мавжуд.

1. Психологик таҳлил. Ўқувчининг кайфияти, унинг соғлиғи, жамоадаги соғлом муҳит, ҳушёрлиги, диққатининг барқарорлиги ва кўлами, фанга бўлган қизиқиши, дарс бера-

ётган ўқитувчисига муносабати, ўқувчининг ҳозиржавоблиги, сезгир ва топқирлиги, идроки, янги ва аввалги материалларни эсда сақлаши, образли ва мантиқий тафаккури, ўқувчи фантазияси, олдида турган масъулиятга нисбатан иродали ёки иродасизлиги, қобилияти, билими, кўникма ва малакалари кўлами каби хусусиятлар киради. Ўқитувчининг фавқулодда вужудга келган вазиятдан чиқа олиши, ўзини бошқара олиши.

2. Педагогик таҳлил. Таҳлилнинг бу тури анча мураккаб, масъулиятли бўлиб, ўқитувчининг ташқи қиёфаси, синф билан тил топа олиш маҳорати, унинг маданияти, одобидан ташқари, қандай қилиб дарс жараёнида умуминсоний тарбиянинг таркибий қисмларини ўқувчига бера олиши ҳамда ўқитувчининг нутқ маданияти назарда тутилади. Ҳозирги кунда долзарб бўлиб турган миллий тарбия экологик, иқтисодий, ахлоқий, жинсий, меҳнат, нафосат тарбияси ҳамда миллий ғояни сингдириш, тарбия элементлари қандай амалга оширилади? Бу тарбия турларидан қай бирига айнан шу дарсда эътибор берилди? Дарснинг тарбиявий таъсири қандай бўлди? Бу масалалар педагогик таҳлилнинг асосини ташкил этади.

Бу масалалар педагогик таҳлилнинг асосини ташкил этади. Шуни таъкидлаш керакки, ўқитувчининг маъноли нутқини ҳеч қачон бошқа нарсага қиёслаш (ёки алмаштириш) мумкин эмаслиги маълум.

Ўқитувчининг ҳамкорликдаги вазифаси таҳлили:

• ўқувчиларни фикрлашга ўргатиши;

• аниқ фикр ва материалларни ўрганиб, мулоҳаза юритиш, фикр билдиришни таъминлаши;

• ўқувчиларни изланишга, қидириб топишга ўргатиши;

• ўқувчини ўзи мустақил фикрга эга бўла олиши.

Якуний таҳлил (ёки хулоса). Ўқитувчининг қандай мутахассис эканлиги буйича фикрлар ва турли таклифлар, йўл-йўриқлар баён этилади.

Дарсни таҳлил этиш жараёнида, аввало, машғулот олиб борган ўқитувчи гапириши, сўнгра таҳлилда иштирок этувчиларнинг гапириши мақсадга мувофиқ.

3. Илмий-педагогик таҳлил:

• ўқитувчининг илмий-методик жиҳатдан (ўзи мутахассис бўлган фанни илмий асосида чуқур билиши) қуролланганлиги;

• шу кунги дарсга илмий жиҳатдан тайёргарлик ҳолати;

• ўз мутахассислигига оид энг янги илмий-назарий ахборотлар билан қуролланиб бориши;

• дарс жараёнида илмий қоида ва таърифларнинг тўғри баён этилиши ҳамда илмий атамаларнинг ўқувчиларга сингдириб борилиши;

• дарсда таълимнинг ўзига хос хусусиятларининг ҳисобга олиниши;

• дарслик материалларининг қўшимча адабиёт материаллари билан бойитилиши;

• ўқувчи бажараётган лаборатория, амалий ҳамда мустақил ишларнинг илмий йўналиш бўйича мақсадга мувофиқлиги;

• ўқувчилар хулосасининг илмий жиҳатдан тўғри, қисқа ва мукаммал баён этилиши ҳамда уни ўқитувчи томонидан назорат қилиниши;

• дарс давомида, янги мавзуни баён этиш жараёнида таълимнинг тарбия билан боғланиши;

• ўқитувчи ва ўқувчиларнинг нутқ маданияти.

4. Методик таҳлил:

• ҳикоя усули;

• оғзаки баён усули;

• суҳбат усули;

• ўқувчиларнинг ўзлаштиришига кўра:

• ўқитувчининг сўзлаш усули;

• кўргазмали қуроллардан фойдаланиш усули;

• дарслик, контурли карта, диаграмма ёки жадваллар билан ишлаш усули;

• лаборатория жиҳозлари билан ишлаш усули;

• техника воситалари (ахборот технологиялари, видеомагнитофон, компьютер, телевизор кабилар)дан фойдаланиш усули;

• синф доскасидан, география, тарих ёки зоологияга тегишли бўлган турли карталардан фойдаланиш усули;

• ўқитувчи баённининг синф ўқувчилари жамоасига тўла тушунарли бўлиши ва бу баённинг изчил равишда ўқувчи онгига етиб бориши;

• ўқитувчи фикрининг сиёсий-ғоявий жиҳатдан тарбия талабига мос бўлганлиги;

• барча ўқувчиларнинг ўқитувчи бераётган материалларни онгли равишда ўзлаштиришлари;

5. Ўқитувчининг ҳамкорликдаги вазифаси таҳлили – ўқувчиларни фикрлашга ўргатиш; аниқ фикр ва материалларни ўрганиб, мулоҳаза юритиш, фикр билдириш; ўқувчиларни изланишга ўргатиш; ўқувчининг ўзи мустақил фикрга эга бўлиши.

6. Якуний таҳлил ёки хулоса – ушбу қисмда ўқитувчининг мутахассис сифатидаги таклиф ва йўл-йўриқлари таҳлил этилади. *Эслатма:* ўқитувчининг дарси ва унинг фаолияти ҳақида бир дарс таҳлили бўйича хулоса чиқариб бўлмайди. Унинг фаолиятига бирон фикр билдириш ёки танқидий фикр бериш учун унинг турли шаклдаги бир неча дарсларини кузатиш керак.

Дарсни кузатувчилар, аввалambор, ўзлари шу кундаги таълим тизими ва ундаги янгича ёндашувлар, дарсларга қўйилган замонавий талаблар, дидактик ва услубий қарашлар, педагогик технология ва интерактив таълим, интерактив методлардан хабардор бўлишлари керак.

Дарсни кузатувчиларга анъанавий, ноанъанавий, ривожлантирувчи таълимнинг мақсади ва мазмунига қараб, дарсни таҳлил қилишларига қуйидаги қўшимча материал ёрдам бериши мумкин.

Ноанъанавий – постандарт дарслар:

1. Мусобақа ва ўйин шаклидаги дарслар: танлов, турнир, эстафета, дуэль, ҚЗК (КВН), тадбирли ўйин, ролли ўйин, кроссворд, викторина.

2. Ижтимоий амалиётда маълум бўлмаган иш шакллари, жанрлари ва услубларига асосланган дарслар: тадқиқ этиш, ихтирочилик, бирламчи манбалар таҳлили, шарҳ, «Ақлий ҳужум», интервью, репортаж, тақриз, лойиҳа.

3. Мулоқотнинг оғзаки шаклини эслатувчи дарслар: матбуот анжумани, аукцион, бенефис, митинг, вақти чегараланган мунозара, панорама, телекўприк, билдирги, мулоқот, «жонли газета», оғзаки журнал.

4. Ўқув материалини ноанъанавий ташкил этишга асосланган дарслар: донолик дарслари, очиқ тан олиш, «дублер ҳаракат бошлайди» дарси.

5. Хаёлийлашган дарслар: эртак дарс, совға дарс, XXI аср дарси.

6. Муассаса ва ташкилотлар фаолиятига ўхшаш асосланган дарслар: суд, тергов, трибунал, патент бюроси, илмий кенгаш, муҳаррирлар кенгаши, фермерлик.

2.1.1.жадвал

Кузатувчи томонидан дарсни баҳолаш мезонлари

№	Дарсни баҳолаш мезони	Балл	Изоҳ
	I. Ўқитувчининг дарсга тайёргарлиги		
1.	Дарс ишланмаси, кўргазмали қуроллар ва уларнинг сифати	4	
2.	Мавзу бўйича ишланмада ДТС талаблари ва тарбиявий мақсадларини кенг ёритганлиги	5	
3.	Ўқитувчининг дарс мавзусини илмий-методик ва педагогик жиҳатдан ўзлаштирганлиги	4	
4.	Ўз мутахассислигига доир янги илмий-назарий ахборотлар билан қуролланганлиги	5	
5.	Дарсда компьютер ёки техника воситаларидан фойдалана олиш даражаси	3	
6.	Дарсликдан ташқари қўшимча адабиётлардан фойдаланиши	4	
	II. Ўқитувчининг дарсни ташкил этиш фаолияти		
1.	Дарс вақтини тўғри тақсимлаш	5	
2.	Дарсда кўргазмали қуроллардан ўринли фойдаланиши ва унинг самарадорлиги	4	

3.	Дарс жараёнида ўқувчиларни Ватанга муҳаббат, содиқлик, миллий қадриятларимизга ҳурмат билан қараш руҳида тарбиялаш	5	
4.	Дарсда янги материалнинг ўқувчилар томонидан тўлиқ ўзлаштиришига эришиши	4	
5.	Дарс жараёнида маҳаллий материаллардан фойдалана олиши	4	
6.	Дарсда турли методлардан ўз ўрнида фойдаланиши	4	
7.	Ўқувчиларни мустақил ижодий ишларга йўналтира олиши ва эркин фикрлаш қобилиятини ўстиришини ташкил эта билиши	5	
8.	Дарслик ва қўшимча адабиётлардан фойдаланиш самарадорлиги	4	
9.	Ўқувчи билан муомала маданияти, унга дўстона муносабат	5	
10.	Ўқувчиларга нисбатан дифференциаллашган ёндашувни амалга ошириши	3	
11.	Ўқувчилар билимини тўғри баҳолаш	4	
12.	Уй вазифаларини бажарилишини назорат қилиши	4	
13.	Муаммолар қўйиши ва уларнинг ҳал қилиниши	3	
14.	Ўқувчининг нутқ маданиятини ривожлантириши	4	
15	Ўтилган мавзуларни такрорланиши ва уларни янги мавзу билан боғланиши	3	
16.	Ўқувчилар билимларни ўзлаштириш фаолиятини тўғри ташкил этилиши	4	
17.	Ўқув дафтарлари билан ишлаши	3	
18.	Ўқувчини назарий билимларини амалиётда қўллашга ўргатиши	3	
19.	Ўқувчиларни дарсда фаоллаштира олиши	3	
20.	Фанлараро боғланишдан фойдалана олиши	3	
21.	Ўқувчиларда ўқишга масъулият ҳиссини тарбиялашга эътибор қаратилганлиги	4	

	III. Дарснинг бориши – ўқитувчининг янги дарс мавзусини ўқувчиларга етказа олиш усулларини қўллаши, дарс мавзусини илмий-методик жиҳатдан баён эта олиш қобилияти		
	IV. Хулоса ва таклифлар		

Дарсни таҳлил қилиш раҳбар ва ўқитувчи учун аввало педагогик маҳорат мактабидир. Илмий асосланган педагогик таҳлил ўқитувчига дарснинг камчиликларини кўриш, уларни вақтида йўқотиш, мавжуд муваффақиятларни мустаҳкамлаш имкониятини беради.

Халқ таълими муассасалари фаолиятини методик таъминлаш ва ташкил этиш туман (шаҳар) бўлими мудирлари, ўринбосарлари, методистлари томонидан ҳафтасига камида 2 соат, таълим муассасалари директорлари, уларнинг ўринбосарлари томонидан 3-4 соатгача, фан методбирлашма раҳбари томонидан 2 соат, ўқитувчилари томонидан 1 соат дарслари кузатилиши ва таҳлил қилиниши тавсия этилади.

2.1.1. Дарс таҳлили орқали дарс самарадорлиги ва сифатини ошириш йўллари

Ўтказилаётган ижтимоий тадқиқотлар натижалари шуни кўрсатмоқдаки, бугунги ўқувчиларнинг аксарияти етарли даражада ўқишга қизиқмай қуйишди. Бунинг сабабларидан бири дарс мобайнида ўқитувчи билан ўқувчи ўртасида самимий мулоқотнинг йўқлигидир. Шунингдек, умумий ўрта мактабда, ўрта-махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларида ҳамкорлик педагогикаси, халқ тарбияшунослиги ва педагогик руҳшунослар хизмати тўғри йўлга қўйилмаган. Умуман олганда, ўқитувчи ўзининг кучли ва заиф томонларини ҳар доим англаши керак. Айрим ўқитувчилар ўзларининг заиф томонларини, айниқса, ўз соҳалари бўйича етарлича билимга эга эмасликларини ёпиш учун ўқувчига ортиқча талаблар қўядилар. Ўқувчилар ўқитувчининг бўш томонини тез англайдилар. Шунинг учун у ҳадиксираб эмас, балки ўқитувчи ҳурматини жойига қўйиб муносабатга киришиши мумкин. Бундай муҳитни ва ўқувчиларнинг руҳий кайфиятини ўқитувчи баъзан сезмайди.

Ўқувчилар ўқитувчини ҳар доим кузатиб борадилар. Улар ундан илиқ сўз, меҳр – муҳаббат ва мурувват кутадилар.

Ҳозир педагогика фани олдида таълимнинг тарбиявий аҳамиятини очиб бериш муаммоси турибди. Шундай шароитда, баъзан ўқитувчининг ташқи қиёфаси ҳам тарбиявий аҳамият касб этади. Лекин буларнинг ичида энг муҳими ва ўқувчи учун энг аҳамиятлиси - ўқитувчининг билимдонлиги, янгилик ва дунёвий билимларга чанқоқлиги, сўзи билан ишининг мувофиқ келиши, ўқувчиларни изланишга, билимларни мустақил эгаллашга, ҳар бир фаннинг моҳиятини тушунишга, ишга ижодий ёндашишга ундаши ва эркин фикрлаши ҳамда мустақил ишлаш учун шароит яратиши билан белгиланади.

Педагогик фаолиятда амалга оширилган кўп йиллик иш тажрибалари ва кузатишлар, ўқитувчи ҳамиша ўз устида ишлаши, билим, кўникма ва малакаларни такомиллаштириб бориши кераклигини кўрсатмоқда. Ўқитувчи педагогик маҳоратининг кундан-кунга ўсиб бориши, ўқув жараёнида янги педагогик ва ахборот технологияларини қўллай олишининг кучайиши, педагогик фаолиятида амалга ошади. Ўқитувчи фаолиятининг қанчалик самарали эканлигини, одатда, унинг маҳоратини кузатиш, ўтаётган дарсларини таҳлил қилиш орқали билиш мумкин. Бундай ишларни кўпинча вазирликнинг масъул ходими, таълим муассасаси раҳбари ёки методистлар, ўқитувчи ва услубий бирлашма бошлиқлари амалга оширадилар. Ўқитувчи дарсига кириш ва таҳлил қилишни мақсад қилиб қўйган шахс, дарс таҳлилига киргунча, дарс таҳлилига кириш ва уни кузатиш вақтидаги ҳамда дарс тугагандан кейинги ҳаракатларини аниқ белгилаб олиши керак.

Дарс таҳлилига киргунча:

• дарс ўтказувчи ўқитувчи фаолияти билан танишиш;

• дарс мавзуси, дарс жадвали, тингловчилар (ўқувчилар) гуруҳи фаолияти билан танишиш;

• охирги маротаба қачон, кимлар, нима мақсадда шу ўқитувчи дарсига киришгани, уларнинг таҳлили, хулосалари ҳақидаги маълумотлар билан танишиш;

• сўнгра дарсга кириш ҳақида фикр билдириш ҳамда мақсадни белгилаб олиш ва ўқитувчини огоҳлантириш, мақсадни тушунтириши керак.

Демак, бирор ўқитувчининг дарсига кириш мўлжалланган бўлса, ўқитувчилик касби одобига кўра шахсларни дарсга киритиш олдидан (айниқса, ташқаридан келган шахсларни) қайси аудитория (синф)га ва қайси дарсга кириш керак эканликлари бўйича огоҳлантирилишлари лозим. Аввало, услуб бирлашма раиси, имконият бўлмай қолган тақдирда маъмурият аъзоларидан бири ташқаридан келган кузатувчини бирга олиб кириши мақсадга мувофиқ. Ҳар қандай дарсга хоҳлаган шахс (юқори ташкилот ходими, раҳбарият, ҳамкасб ва б.) ўқитувчини огоҳлантирмасдан тўғридан-тўғри кириб келишлари маданиятсизлик (афсуски, кўпчилик раҳбарлар бунга риоя қилмайдилар) ҳисобланади. Бу, ўз навбатида, баъзи-бир англашилмовчиликлар ва психологик тўсиқларнинг олдини олишга ёрдам беради.

Дарс таҳлилига кириш вақтида:

• дарс ўтиладиган ўқув хонасига қўнғироқ чалинишидан олдин кириб жойлашиб олиш;

• дарс таҳлилини ўқитувчини дарсга қандай кириб келишини кузатишдан бошлаш;

• дарсга кечикиб келиш, эгнида ортиқча кийим, қўлида ортиқча нарсалар билан кириб келиш маданиятсизлик ҳисобланади;

Демак, кузатувчилар орқа ўриндиқлардан бирини эгаллагач, дарс бошланади.

Ўқитувчи дарсга кирганида қўлида (ёки ўқитувчи столида) гуруҳ журнали, ўқув дастури, тақвим-мавзу режаси, дарснинг технологик харитаси бўлиши керак. Кузатувчилар дарс бошлангунга қадар керакли хужжатлар билан танишиб оладилар, хона ва ўқувчиларни дарсга тайёргарлик даражаларини аниқлаб оладилар.

Дарс жараёнини кузатиш вақтида:

• ўқитувчини дарсга кириб келиши (кайфияти, ишончли қадам ташлаши, самимийлик ҳолати, биринчи сўзи, ташқи қиёфаси, кийими ва б.) ни кузатиш;

• дарсга қўйилган мақсад асосида дарс жараёнини кузатиб бориш;

• керакли ёзувлар, таклиф ва тавсияларни дафтарга қайд қилиб бориш;

• чиқиб кетмаслик, ўқитувчига тикилиб қарамаслик, уяли телефон билан сўзлашмаслик, ўқитувчини эътиборини чалғитмаслик, ҳалақит бермаслик ва х.

Демак, ўқитувчи фаолиятига самимий ҳолатда муносабатда бўлиш, унга ҳурмат билан қараш, ҳаракатларини (пантомимика орқали) маъқуллаб туриш.

Дарсдан кейинги таҳлил:

• аввал дарс ўтказган ўқитувчини эшитиш;

• мақсаддан келиб чиқиб таҳлил қилиш;

• камчиликларни таклиф ва тавсия сифатида билдириш, шахсиятга тегмаслик;

• ўқитувчини обрўсини кўтариш, унда кейинчалик янада самарали меҳнат қилишига имконият ва хоҳиш уйғотиш.

Демак, дарс таҳлили ўқитувчида кўтаринки руҳни шакллантириши лозим, ўтказилган таҳлил ўқитувчи томонидан сизни яна бир маротаба ўзининг кейинги дарсига таклиф қилишга мажбур этиши керак.

Педагогик тадқиқот, педагог олимлар ва амалиётчилар фикрлари шуни кўрсатадики, дарс таҳлилига ёндашувлар хилма-хил, лекин улар ичида тахлилга комплекс ёндашув алоҳида ўрин тутади.

Дарснинг комплекс таҳлили:

Педагогик таҳлил – ўқитувчи ва талаба фаолиятининг хилма-хиллиги.

Психологик таҳлил – аудитория ва жамоада психологик мухит яратилиши.

Ижтимоий таҳлил – муносабат ўрнатилиши, якка ёки гуруҳларда иш олиб борилиши.

Технологик таҳлил – технологияларнинг тўғри танланганлиги, мақсадга мувофиқлиги, қўлланиши.

Профессионал таҳлил – ўқитувчининг касбий маҳорати ва касбига бўлган муносабати.

Методик таҳлил – дидактик таҳлил, ўқув жараёнини ташкил этилиши, конструкцияси.

2.1.2. Дарс таҳлилида йўл қўйиладиган асосий хато ва камчиликлар

Дарсни мақсадли, малакали таҳлил қилиш, айниқса, ёш ва тажрибасиз мактаб раҳбари ва ўқитувчилари учун осон эмас. Кузатишлар ва тажриба-синов натижаларини ҳисобга олган ҳолда, раҳбар ва ўқитувчилар томонидан тез-тез йўл қўйиладиган хато ва камчиликлар қаторига қуйидагиларни киритиш мумкин:

1. Дарсда ўқувчиларнинг билим эгаллашга бўлган қизиқишларини фаоллаштиришнинг турли хил йўлларидан фойдаланиб, ўқитувчи синфнинг юқори фаоллигига эришади, шу билан бир қаторда айрим ўқувчилар унинг назаридан четда қолади ва ўқувчиларнинг бир қисми ўқув жараёнида фаол иштирок этмайдилар.

2. Сохта "муаммолилик". Муаммоли ўқитиш методларидан қандай бўлмасин фойдаланишга ҳаракат қилиб, ўқитувчи айрим холларда ўз саволларига ўқувчилардан тўла фикрланмаган тахминий жавоблар олади.

3. Ўқувчиларни мустақил ишлатиш мобайнида йўл қўйиладиган хатолар:

• дарс жараёнида ўқувчи томонидан бажарилган ўқув топшириқларини текширмаслик;

• ўқувчининг мустақиллигини таъминлаш учун қулай педагогик вазиятни вужудга келтирмасдан ўқув жараёнини олдиндан батафсил таҳлил қилиш;

• ўқувчиларнинг мустақил фаолият кўрсатишлари учун уларнинг ёшлари ва фанларнинг хусусиятларини ҳисобга олмасдан ортиқча ўқув вазифалари бериш.

4. Муваффақиятли ўқитиш қоидаларини бузиш:

• дарсда кўргазмали қуролларни меъёридан кўп ишлатиш;

• ўқитишнинг техник воситаларидан ноўрин фойдаланиш;

• сунъий тарзда замонавийликка интилиш ва тарбиявий дақиқалардан ўз ўрнида фойдаланмаслик.

5. Асосий илмий далиллар, қонуниятлар, формулалар ва исботлаш усулларининг ўқувчилар томонидан пухта ўзлаштирилишига совуққонлик билан қараш; оғзаки сўров методидан мақсадга мувофиқ тарзда фойдаланмаслик.

6. Ҳар бир ўқувчи ва синфдаги ўқувчилар жамоасини тўлиқ ўрганмасдан турли синфларда бир хил методлар ёрдамида дарс ўтиш, илғор педагогик технологиялар ва замонавий методлардан самарали фойдалана олмаслик, табақалаштириб ўқитишга эътибор қаратмаслик, ўқувчилар томонидан йўл қўйилган хатоликларни бартараф этиш чора-тадбирларини ўз вақтида кўрилмаслиги.

7. Дарс учун ажратилган вақтдан унумли фойдалана олмаслик, дарсда янги билимларни ўзлаштириш бўйича ўқувчиларга тегишли йўл-йўриқ кўрсатмаслик ва уларни меъёридан ортиқча ҳамда тўлиқ тушуниб етилмаган уй вазифалари билан банд қилиб қўйиш, шунингдек, уйга берилган топшириқларни бажариш бўйича зарур изоҳлар, шарҳлар ва тавсиялар берилмаслиги ўқув жараёни самарадорлигининг паст бўлишига сабаб бўлади.

2.1.3. Дарсга ташриф буюрилганда ўқитувчи маҳоратини қандай баҳолаш керак?

I. Дарс элементлари;

I. Ўқув фаолияти мотивацияси;

1. Ўрганилаётган материал, унинг аҳамиятини, мақсадини тушунтириш.
2. Билим олишга қизиқишни ўстириш.
3. Дарснинг муаммоли-ижодий тузилиши.
4. Ўқитишнинг ижодий мотивацияси.
5. Индивидуал, гуруҳ билан ва умумий ишлаш.
6. Ўқувчиларни фаоллаштира олиш.
6. Ўқувчилар билими ва тажрибасига тузатиш киритиш.
7. Фан бўйича махсус мустақил ишлаш, хулоса чиқариш малакаларини шакллантириш.

II. Ўрганилаётган материал, мазмуни;

1. Материалнинг илмийлиги ва тушунарлилиги.
2. Долзарблиги ва ҳаёт билан боғланганлиги (алоқаси).
3. Ўқув ахборотининг муаммолилиги ва жалб қила олиши.
4. Ўзлаштириш учун берилаётган материал ҳажмининг оптималлиги.

III. Дарс жараёни тузилишининг самарадорлиги;

1. Дарсда вақтдан оқилона фойдаланиш.
2. Фаолият турлари суръатининг, алмашинувининг ва ўзгаришининг оптималлиги.
3. Кўргазмалилик.
4. Янги технологиялар (шу жумладан, ахборот технологиялари)дан фойдаланиш даражаси.
5. Иш усулларининг оқилоналиги.
6. Ўқувчилар ишини назорат қилиш.
7. Ўқитиш самараси.
8. Тарбиявий ишлар самараси.
9. Ўқувчилар ривожланишига дарснинг таъсири.

Дарснинг ўртача балли

Дарснинг ҳар бир унсурини балларда баҳолаш мумкин:

• аъло — 5 балл
• яхши — 4 балл
• қониқарли — 3 балл
• элемент кузатилмади — 2 балл

Ўқитувчи анкетаси

№	Саволлар	Жавоблар	
		ҳа	йўқ
1.	Барча ўқув-тарбия масалаларини ҳал қилишда мактаб ўқитувчилари ўртасида ҳамкорлик ва ўзаро ёрдам бериш мавжудми?		
2.	Педагогик талабларда бир хиллик борми?		
3.	Ўқувчиларнинг интизоми ва хулқ маданияти сизни қониқтирадими?		

4.	Педагогларнинг талабларини мактаб ўқувчилари томонидан қўллаб-қувватлаш, ўқувчилар муҳитида ўзаро тарбия ва ўз-ўзини тарбиялаш кузатиладими?		
5.	Жамоада ҳар чорак якуни синфлар кесимида таҳлил қилиниб, ота-оналар иштирокида муҳокама қилинадими? Кейинги чорак вазифалари белгиланадими? Педагогик фаолиятни баҳолашда педагогик жамоада холис танқид ва ўзини-ўзи танқид (қилиш) мавжудми?		
6.	Ўтган ўқув йили бўйича педагогик меҳнатингиз натижаларидан қониқдингизми?		
7.	Маъмурият Сизни назорат қилганда қўрқувни ҳис қиласизми?		
8.	Ишингиздаги муваффақиятсизликлар ва муаммоларни маъмуриятга очиқ айтиб, ўртоқлашасизми?		
9.	Маъмурият назорати Сизга шак-шубҳасиз фойда беради, деб ҳисоблайсизми? ҳ.к.		

Тест ўтказиш бўйича айрим тавсиялар.

• Тест назорати шаклидан фойдаланишда «Соф тест» деб аталган (жавобларни танлаш мумкин бўлган топшириқдар) шакл билан чекланиб қолмаслик керак.

• Айрим фанлар бўйича тестлардан ташқари умумий ўқув кўникмаларини аниқлашга йўналтирилган тестлардан фойдаланиш мақсадга мувофиқдир.

• Билим даражалари бўйича тестлар.

• 1-даража — ўзлаштирилган материалнинг репродуктив меъёрдаги минимал ҳажми.

• 2-даража — асосий дастур бўйича билимлардан реконструктив меъёрда фойдаланиш.

• 3-даража — қўшимча материалларни жалб қилган ҳолда, билимларни ижодий қўллаш.

Ўқитувчига анкета

1. Маъмурият, одатда, фаолиятингизнинг қайси масалаларини назорат қилади?

2. Сизнинг илтимосингизга кўра дарсларингизга ташриф буюришганми?

3. Фаолиятингизни назорат қилишни холис деб ҳисоблайсизми?

4. Маъмурият Сизни назорат қилганда қўрқувни ҳис қиласизми?

5. Назорат пайтида Сизнинг ютуқ ва ижобий натижаларингиз эътиборга олинадими?

6. Муаммолар ва муваффақиятсизликларни мактаб маъмуриятига очиқ айтиб, ўртоқлашасизми?

7. Фаолиятингиз таҳлил қилинаётганда ўз нуқтаи назарингизни ҳимоя қилиш имконига эгамисиз?

8. Назорат натижасида Сиз сифатлироқ натижаларга эришиш йўллари ҳақида аниқ-равшан тасаввурга эга бўласизми?

9. Назоратдан сўнг яхшироқ ишлаяпман, деб айта оласизми?

10. Назорат Сизга шак-шубҳасиз фойда беради, деб ҳисоблайсизми? Хулоса

Таълим сифатини холис баҳолаш муаммосига бағишланган саволномада тингловчилар томонидан билдирилган фикр-мулоҳазалар, таклифларни умумлаштирган ҳолда қуйидаги хулосаларга келиш мумкин.

Биринчи хулоса. Таълим муассасаси фаолиятини холис баҳолашда қандай мезонлардан фойдаланишимиз жуда муҳимдир. Албатта, бунда дастур материалларини ўқувчиларининг асосий қисми томонидан ўзлаштириш даражаси давлат таълим стандартлари талабларига мувофиқ келиши, педагогик жамоа ишининг мураккаблиги оширилган дастурлар бўйича натижалари, мактабларараро олимпиадалар, кўрикларда иштирок этиш, тарбиявий ишлар натижалари кабилар ҳисобга олиниши мақсадга мувофиқдир.

Иккинчи хулоса. Таълим муассасаларининг юқори натижалари, шубҳасиз, қуйидаги омилларга боғлиқ: муассасанинг моддий-техник базаси, ўқув-услубий таъминланиши, замонавий педагогик технологиялардан, кадрлар салоҳиятидан фойдаланиш, ахборотлар билан таъминланиш, мактаб ички иазорати ва шу кабилар.

Учинчи хулоса. Биз жадал ўзгараётган дунёда яшаяпмиз. Гарчи ўқувчилар таълим муассасаларида яхши ўқисалар ҳам, уларга чуқур, пухта билимлар, кўникмалар берилса ҳам, бу озлик қилади. Таълим муассасаси ўқувчини мустақил фикрлашга, шахсий қарашлари ва қатъий фуқаролик позициясига эга бўлишига, ўзининг фикрини билдиришга, бозор иқтисодиёти шароитида яшашга ўргатиши даркор. Таълим муассасаси фаолияти баҳоланаётганда мазкур жиҳатлар албатта инобатга олиниши лозим.

2.1.4. Дарсларни кузатиш ва таҳлил қилишдан кўзланган мақсад

Дарсларни кузатиш ва таҳлил қилишда мактаб раҳбарлари фаол иштирок этишлари лозим. ***Дарсларни кузатиш ва таҳлил қилишдан кўзда тутилган асосий мақсад қуйидагилардан иборат:***

1. Ўқув дастурларининг дарс(педагогик жараён)да қай тарзда бажарилаётганлигини назорат қилиш.
2. Дарс жараёнида ДТС талабларининг бажарилишини аниқлаш.
3. Мавзуларнинг ўқитувчи томонидан қай даражада тўғри баён қилинишини кузатиш.
4. Дарсда йўл қўйиладиган хато ва камчиликларни тузатиш бўйича ўқитувчига аниқ маслаҳатлар ва йўналишлар бериш.
5. Ўқитувчининг яхши тажрибаларини ўрганиб, мактабдаги бошқа ўқитувчилар ўртасида оммалаштириш.
6. Ўқувчиларнинг эгаллаган билим, кўникма ва малака, шунингдек, уларнинг шахсий сифатларини назорат қилиш.
7. Мактаб раҳбариятида дарсларни кузатиш бўйича аниқ режа ҳамда пухта ишланган педагогик тизимнинг мавжуд бўлиши, уларнинг бу тадбирга тайёргарлик кўриши, дарснинг самарадорлик даражасини назорат қилиши, унинг бориши ҳақида аниқ хулосалар чиқариш ва йўл қўйилган камчиликларни тузатиш бўйича ўқитувчиларга таклифлар бериш малакаси бўлиши лозим.
8. Дарсни кузатгандан кейин тегишли хулосалар чиқариш ва ўқитувчига унинг атрофлича қилинган таҳлилини дўстона муносабатда тақдим этиш керак.

9. Тажрибали ўқитувчиларнинг бир неча дарсларини кузатгандан кейин, унга кузатиш натижаларини умумлаштирган ҳолда таҳлил қилиб бериш мумкин.
10. Ўқувчилардан назорат ишлари олинганда кузатувчи томонидан унинг натижаларини аниқлаган ҳолда дарс таҳлилини бир кундан кейин бериш мақсадга мувофиқдир.
11. Дарсни кузатиш ва тўғри таҳлил қилиш ўқитувчига ўз хатоларини англаб етиш ва бартараф қилиш имконини беribгина қолмай, унинг кейинги дарсларга тайёргарлик кўришдаги масъулиятини оширади. Натижада ўқувчилар чуқурроқ билим эгаллашларига имконият яратилади.
12. Ўқитувчининг дарси бўйича хулоса чиқаришда, уни ташкил этишга мўлжалланган балларга асосан якуний баҳо бериш мақсадга мувофиқдир. Агар ўқитувчи тўплаган балл 100 билан 85 оралиғида бўлса, унинг фаолияти намунали, 84 билан 75 оралиғида ижобий, 74 билан 60 оралиғида қониқарли, 60 дан паст бўлган ҳолда эса қониқарсиз баҳога эга бўлади (2.1.1.-жадвал).
13. Ўқитувчилар бир-бирларининг дарсларини кузатиш режасини мониторинг хонасида ташкил этилган "Экран"га жойлаштириш ва ҳар ойда кузатиш сони ва сифати бўйича йиғилишларда ҳисобот бериб бориш тавсия этилади.
14. Мактаб раҳбарлари қачон, қайси ўқитувчининг дарсини кузатганлигини дарс таҳлили дафтарига белгилаб боради. Дарс таҳлили 2.1.1.-жадвалда келтирилган мезонлар асосида олиб борилса, мақсадга мувофиқ бўлади.

Таълим муассасаларининг фаолиятини кузатиш, ўрганиш ва уларнинг таҳлилларидан маълумки, аксарият мактабларда ўқитувчиларнинг кўргазмали, очиқ дарсларни жамоа бўлиб кузатиш, тажриба ва малакага эга бўлган ўқитувчиларнинг дарс бериш усуллари ёш ўқитувчилар томонидан ўрганилиши мобайнида ташкил қилинадиган дарсларни техник воситалар ёрдамида амалга ошириш яхши йўлга қўйилмаган.

Бу жараённи илмий жиҳатдан асосланган ҳолда тўғри ташкил этиш ҳамда мактаб маъмурияти ва ёш педагогларнинг мунтазам равишда дарсларни кузатишлари ва назорат қилишлари учун таълим муассасаларида "Ёпиқ кичик телестудия"лар ташкил қилиш

мақсадга мувофиқ. Бу ишларни таянч мактаблар (I босқич)да ва моддий-техника базалари етарли ҳамда тажриба ва малакага эга бўлган ўқитувчилар сони кўп бўлган мактаблар (II босқич)да амалга оширилиши мумкин

Мазкур "Ёпиқ кичик телестудия"лар ёрдамида мактаб раҳбарлари, ёш ўқитувчилар, юқори ташкилотлардан келган кузатувчилар томонидан очиқ дарсларни ёки тажрибали, малакали ва тажрибаси оммалаштирилаётган ўқитувчиларнинг дарсларини кузатиш ва таҳлил этиш имконияти яратилади.

Дарс жараёнида ўқитувчи ўқувчилар билан гуруҳ ва яккамаякка тартибда фаолият юритади. Бунда қуйидаги услуб ва технологиялардан фойдаланади:

1. Алгоритмлаш (таянч компонентлар, таянч чизма, диаграммалар, қисқа ахборотли тезислар).
2. Ижодий топшириқлар ечиш.
3. Моделлаштириш (таҳлил этиш, муаммоли саволлар, мантиқий таҳлиллар, қиёсий таққослашлар).
4. Ақлий ҳужум.
5. Синтетик (аналоглар ёрдамида) ечим.
6. Нутқ ўстирувчи дарс.
7. Эвристик суҳбат (қуйи синфларда: йўналтирувчи саволлар бериш йўли билан билим бериш; юқори синфларда: топқирлик, зийраклик, фаолликни ривожлантиришга ёрдам берувчи таълим усуллари).

2.2. Мактабда дарс жадвалини тузишнинг илмий-методик жиҳатлари

Ўқув-тарбия жараёнини ривожлантириш ва педагог ходимлар иш фаолиятини ташкилий жиҳатдан илмий асосда олиб бориш дарс жадвалининг илмий жиҳатдан тўғри тузишга боғлиқ. Шунингдек, бу ишнинг оқилона бажарилиши ўқитувчиларнинг иш фаолиятини жадаллаштириш, ўқув-тарбия жараёнининг самарадорлигини таъминлаш, ўқувчиларни ўқув дарс машғулотлари давомида чарчаб қолмасликлари ҳамда уларга синфдан ва мактабдан ташқари тўгарак машғулотлари билан шуғулланишлари учун имконият яратишдир.

Мактабда ўқув дарс машғулотларини тўғри йўлга қўйиш, ўқувчиларнинг меҳнат ва дам олишини таъминлаб туриш ўқув жараёнини ташкил этишнинг муҳим шартларидан бири ҳисобланади. Агар мактабда ўқувчининг кун тартиби тўғри тақсимланган бўлса, у кун мобайнида юқори ишчанлик фаолиятини сақлаб қолади. Акс ҳолда ўқувчи ўтилган мавзуни яхши тушунмайди ва ўзлаштира олмайди, ўқувчининг дарсдан ташқари фаолият кўрсатиши учун мўлжалланган кун тартиби ҳам бузилади.

Дарс жадвали – ўқув муассасаси фаолиятидаги асосий расмий ҳужжатлардан бири ҳисобланади. Илмий-методик, педагогик-психологик нуқтаи назардан ёндашилиб тузилган дарс жадвали таълим муассасаси фаолиятини тўғри ташкил этилишини таъминлайди.

Ахборот-коммуникацион технологиялари такомиллашиб бораётган даврда, хорижий давлатлар тажрибаларидан келиб чиқиб, дарс жадвалини компьютер техникасидан фойдаланиб тузиш дастури ишлаб чиқилмоқда. Ушбу моделга қуйидаги параметрлар киритилади: мактабнинг манзили; ўқитувчиларнинг исми шарифи; фани; дарс берадиган синфлари; ҳафталик дарс юкламаси; методик куни ва ҳ. к.

Дарс жадвалини тузишда: ўқувчиларнинг ёш хусусиятлари, қайси синфда ўқишлари, ўқув фанларининг мураккаблик даражаси, ўқитувчиларнинг малака ва тажрибалари каби асосий талабларга таянилади. Агар малакасиз ўқитувчининг дарси малакали ва тажрибали ўқитувчиникидан кам бўлса, у ҳолда тажрибасиз ўқитувчининг дарсини олдинги соатларга қўйиш мақсадга мувофиқдир.

Кузатишларимиз шуни кўрсатдики, ўқувчиларнинг ўқув фаолияти билан шуғулланишлари ўртача 8–9-синфларда 12–13 соатни ташкил этади. Бу ҳақда ўқувчилардан яхши ўқиш, фанларни ўзлаштиришлари учун нима ҳалақит бермоқда? – деган саволга жавоб топиш учун улар орасида махсус сўровномалар ўтказилганда, ўртача 45 фоиз ўқувчилар; "Ўқув материаллари ва уй вазифаларининг мураккаблиги ҳамда дарс жадвалининг тизимлиликкa эътибор бермаган ҳолда тузилганлиги", деб жавоб бердилар. Кундалик дарс жадвалига мураккаблик даражаси юқори бўлган

ўқув фанларининг қўйилиши ҳамда уй вазифаларининг тиғиз ва белгиланган меъёридан ортиқча берилиши ўқувчининг ақлий зўриқишига олиб келади.

Тажрибалар шуни кўрсатмоқдаки, ўқув кунининг биринчи соатида ўқувчиларнинг иш қобилиятлари пастроқ бўлиб, 2–3-соатларда уларнинг ишчанлик қобилияти ривожланади, 4-соатда эса, уларда чарчаш аломатлари сезила бошлайди, 5–6-соатларда эса ўқувчиларнинг иш қобилияти кескин пасаяди. Шунинг учун кучли ақлий фаолиятни талаб қиладиган математика, физика, кимё, она тили, хорижий тиллар каби ўқув фанларини имкони борича 1–4-соатларга қўйилиши мақсадга мувофиқдир. Агар ўқитувчиларнинг дарс юкламалари кам бўлса, уларнинг қўшимча имкониятларидан унумли фойдаланиш мумкин.

Кўп йиллик тажрибалар ва хорижий давлатларнинг (хусусан, Россия) педагог олимларининг кузатишларига кўра дарс жадвалини тузишда синфлар кесимида юқори самарадорликка ҳамда паст кўрсаткичга эга бўлган ўқув кунлари қуйидаги жадвалда келтирилган

2.2.1-жадвал

Юқори самарадорлик ҳамда паст кўрсаткичга эга бўлган ўқув кунлари жадвали

Синф-лар	Самарадорлиги юқори бўлган ўқув кунлари	Паст кўрсаткичга эга бўлган ўқув кунлари
1 – 4	Сешанба, чоршанба, пайшанба	душанба, шанба
5	Душанба, сешанба, пайшанба, жума	чоршанба, шанба
6 – 7	Сешанба, чоршанба, пайшанба, жума	душанба, шанба
8 – 9	Сешанба, чоршанба, пайшанба, шанба	душанба, жума

Изоҳ: ушбу жадвални тавсия сифатида қабул қилиш мумкин, чунки бу жадвалдан барча параллел синфлар учун бир хилда фойдаланиш мумкин эмас. Чунки айрим синфларда ўқувчиларнинг ўртача фаоллиги юқори бўлади. Бундай шароитда ўқув фанларини ўқув материалининг мазмун-моҳиятига кўра, мураккаб ва

нисбатан осон ўқув фанларига ажратиш мумкин. Бунда ўқув материалининг мазмуни, ўқитувчининг дарс бериш методикаси, услубий маҳорати, мулоқот маданияти, ўқувчиларнинг мазкур фанга қизиқиши ва фаоллигини эътиборга олиш керак.

Кўп йиллик тажрибаларимиз, ўқувчилар билан ўтказилган суҳбатлар, сўровномалар, савол-жавобларнинг натижалари 1-4 синф ўқувчиларининг математика дарсидан кейин ўзлаштириш қобилияти сустлашиши, табиатшунослик ва расм дарсларидан сўнг, аксинча, ўзлаштириш, эслаб қолиш ва ишлаш қобилияти ривожланишини кўрсатди.

Бола физиологик хусусияти толиқишга мойилдир. Жумладан, психологияда 5–7 ёшли бола 15, 8–10 ёшли бола 20, 11–12 ёшли бола 25, 13–15 ёшли бола эса 30 дақиқа давомида диққатни бир нуқтага қарата олиши (фаол бўлиши) аниқланган.

Болаларда толиқиш асосан 2 босқичда кечади: толиқишнинг биринчи босқичида уларнинг ҳаракатларида безовталик ва сабрсизлик кўринишлари пайдо бўлади, иккинчи босқичда эса фаолият тезлигининг пасайиши ва рефлектор реакциялар яширин даврининг узайиши кузатилади.

Математика, физика, кимё, рус тили, она тили ва шунга ўхшаш фанлардан назорат ишлари ўқувчилар асаб тизимининг иш фаолияти энг юқори бўлган вақтларда – сешанба, чоршанба кунлари 2–3-соатларда олиниши мақсадга мувофиқдир. Жума, шанба кунлари назорат ишларини ўтказиш мақсадга мувофиқ эмас, чунки ўқувчилар асаб тизими ҳафтанинг бу кунларида анча толиққан бўлади.

Фанлар чуқурлаштириб ўқитиладиган ихтисослаштирилган давлат мактаб(синф)лар ва мактаб-интернатларда махсус фанлар хусусиятлари ва ўқувчиларнинг имкониятларини ҳисобга олган ҳолда, айни бир турдош ўқув фанини 2 соат мобайнида кетма-кет қўйиш мумкин. Айни бир ўқув фани 2 соат кетма-кет қўйилгандан кейин бошқа ўқув предмети кетма-кет қўйилмайди. Ўқув режасида 1 ёки 2 соат берилган фанларни дарс жадвалига кетма-кет 2 соатдан қўйиш тавсия этилмайди. Кетма-кет

2 соат қўйилган ўқув фанларини дарс жадвалига қўйишда албатта синф ўқувчиларининг ёш хусусиятлари ҳисобга олинади. Чунки болалар мия қобиғи ҳужайраларининг бир гуруҳига асосий ўқув юкламаси тушиб, унинг асаб тизимида ҳимояланиш ва ҳаракатсизланиш вужудга келади. Натижада боланинг асаб тизими сигналларни қабул қилмайди.

Таълим жараёнида баҳс-мулоҳазаларга сабаб бўлаётган муҳим масалалардан бири уй вазифасининг тақсимланиши масаласидир. Қуйидаги жадвалда синфлар кесимида уй вазифасини белгилаб бериш намунасини таклиф қиламиз.

Уй вазифасини бажаришга кўп вақт сарфланадиган ўқув фанларини дарс жадвалига бир кунда кетма-кет киритиш тавсия этилмайди. *2.2.2-жадвал*

Тадқиқотларимиз шуни кўрсатмоқдаки, ўқувчиларнинг ёш хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда таълим жараёнида илғор педагогик ва ахборот технологиялардан изчил фойдаланиш яхши самара беради.

Синфлар кесимида уй вазифаси тақсимоти

Синфлар	Уйга берилган вазифаларнинг миқдори
1	45–60 дақиқа. Фақат иккинчи ярим йилликда
2	1–1,5 соат
3–4	1,5–2 соат
5	2–2,5 соат
6–8	2,5-3 соат
9	3–4 соат

Дарс жадвалини тузишда қуйидаги методик ва меъёрий талабларга риоя қилиш мақсадга мувофиқ:

• Халқ таълими вазирлиги томонидан тасдиқланган таянч ўқув режаси ва ўқув дастурлари;

• туман ва шаҳар халқ таълими бўлимлари мудирлари томонидан тасдиқланган тариф (тарификация) жадвали;

• дарс жадвалига қўйиладиган педагогик-психологик, методик ва гигиеник талаблар;

• раҳбарлар ва педагог кадрларнинг Ўзбекистон Республикаси Халқ таълими вазирлиги томонидан тасдиқланган методик кунлари;

• мактаб шифокори, психологи ҳамда касаба уюшмаси раисининг дарс жадвалини тузиш ҳақидаги тиббий, психологик, педагогик-методик хулосаси;

• айрим ўқув фанлари, жумладан, хорижий тиллар, жисмоний тарбия маданияти, технология, информатика асослари, таълим ўзбек тилида олиб бориладиган мактабларда рус тили ва таълим рус тилида олиб бориладиган мактабларда ўзбек тили дарсларини гуруҳларга ажратиб ўқитиш ҳақидаги хулоса;

• ўқув фанларининг мураккаблик даражасидан келиб чиққан ҳолда уларнинг ҳафта кунлари бўйича тақсимоти;

• ўқитувчиларнинг тажрибаси ҳамда малакалари;

• ўқитувчиларнинг қайта тайёрлаш ёки малака ошириш режаси;

• ўриндош ўқитувчиларнинг дарслари;

• ўқитувчиларнинг шарт-шароитлари;

• ўқитувчиларни параллел синфларга киришида синфдаги ўқувчилар қобилияти ва дарслар кетма-кетлиги;

• ўқитувчиларнинг тажрибаси ва малакаларини ҳисобга олган ҳолда уларга ажратиладиган бўш (очиқ) соатларни методик жиҳатдан тўғри белгилаш;

• ўқитувчиларнинг синф раҳбарлиги;

• дарслар кетма-кет 2 соатдан қўйиладиган фанлар;

• ўқувчиларни онгли ўқув меҳнатлари, ёш хусусиятлари ва гигиеник ҳолатларини ҳисобга олиш;

• навбатлик ўқувларни ҳисобга олган ҳолда, ўқитувчиларнинг дарсларини тақсимланганлиги;

• техник воситалар ва телекўрсатувлардан фойдаланиш имкониятлари;

• куни узайтирилган гуруҳ(КУГ)лар ташкил этилганлиги;

• дарс машғулотларининг синф (ёки кабинет) тизимида амалга оширилишига кўра ёндашганлиги;

• кимё, физика, информатика каби ўқув фанларини бошқа таълим муассасаларида ташкил этиш тажрибаси.

1-маълумотли жадвал

Директорнинг ўқув-тарбиявий ишлар бўйича ўринбосарига дарс жадвалларини тузиш бўйича тавсиялар

№	Исми шарифи	Фан	Юклама	Синф	Фан хона	Ҳафталик соатлар сони			Изоҳ
						5 “а”	…	9 “б”	
1									

2-маълумотли жадвал

Навбатли тартибда ўқитиладиган мактабларда

№	И.Ш.	Фан	юклама	Синф-лар	кабинет	Ҳафталик соатлар сони						Изоҳ
						1-навбат			2-навбат			
						5 “а”	…	Жа-ми соат	7 “б”		Жами соат	

3-ёрдамчи жадвал

№	И.Ш.	Фан	Юклама	Синф-лар	Кабинет №	Душанба		Жума		Захира	
						5 “а”	…	5 “а”	…	5 “а”	…
1											
2											

2.3. Таълим муассасаларини таълим ва ахборот технологиялар воситасида илмий-методик бошқариш

Таълим жараёнига илғор педагогик технологияларни жорий этиш борасида тизимни замонавий ахборот-коммуникация ва замонавий компьютер технологиялари билан таъминланиши муҳим аҳамият касб этади. Ахборот технологиялардан фойдаланган ҳолда ўқувчиларни кенг қамровли ва тўлақонли ахборотлар билан таъминлаш асосий ўринни эгаллайди. Ҳозирги замон таълимида ўқитишни нутқ, сўз ва товуш билан боғлиқ усуллари 2-ўринга ўтиб, ўқитишнинг тасаввурлар, шакллар, ранглар ва тасвирлар орқали ўқитиш усуллари 1-даражали аҳамият касб этмоқда.

Ахборот технология усуллари кишилик муносабатларининг янги шакллари, фаолиятларининг янгича турлари, тафаккур қилиш ва ўз-ўзини англашнинг ўзгача тарзини тақозо этиши билан характерланади. Масалан, ўқувчи уйида интернетга уланган компьютер тармоғи орқали ер шарининг ихтиёрий нуқтасидаги таълим муассасаси (ёки дўст-биродар) билан мулоқотда бўлиши ва бир чорак (ёки ярим йил) давомида ўқиладиган ўқув материалларни 5–6 кун мобайнидаёқ олиши, уни муҳокама қилиши ва ўзлаштириши мумкин. Агар бундай фаолият мунтазам равишда давом этса, ўқувчида олам(воқелик)ни тушуниш, фанларни жадал ўзлаштириш ва идрок қилишга янги ёндашув шаклланиб боради.

Ахборот технологияси инсон фаолиятининг барча соҳаларига оид маълумотларни компьютер ва телекоммуникациялар ёрдамида қайта ишлаш, сақлаш ва узатиш билан боғлиқ бўлган соҳадир.

Маълумот ёки ахборот азалдан ахборот технологияларининг асоси бўлиб келган. Шу боис маълумотга нисбатан ҳар доим уни сақлаш, тезкорликда узатиш ва қайта ишлаш масалалари долзарб ҳисобланади.

Кишилар ўртасида алоқа (хабар қабул қилиш ва жўнатиш орқали ахборот алмашинуви) коммуникация деб номланади.

Мактабда таълим жараёнини илмий-методик бошқаришни ахборот технологиялари асосида ташкил этиш энг долзарб масалалардан биридир. Турмушимизнинг барча жабҳаларида ахборотларни қабул қилиш, узатиш, уларнинг техник таъминоти ва таҳлили замонавий компьютерлар томонидан амалга оширилаётган бир вақтда ўқувчилар томонидан бу техникадан мукаммал фойдаланишни ўргатиш учун ижтимоий педагогик зарурият вужудга келди.

Ҳозирги кунда ахборотларни қабул қилиш ва узатишда бир қатор муаммолар мавжуд. Жумладан, ахборот билан таъминлаш инфратузилмаси ривожланмаган ва айрим таълим муассасалари зарур техника билан етарли таъминланмаган. Натижада ахборот

ҳаракатида "тўхтаб" қолишлар юз бермоқда, ахборотлар ижрочиларга кечиктириб етказилмоқда.

Таълим тизимида, айрим педагоглар фаолияти тажрибасида фақат ахборотни олиш билангина чекланилаётганлигини кузатиш мумкин. Масалан, жойлардан турли масалалар бўйича ахборот сўралади, олинган жавоблар жилдларга тикиб қўйилади ва жараён шу билан тугайди. Ахборот билан ишлаш ва олинган натижалардан фойдаланиш етарли даражада амалга оширилмайди. Натижада таълим муассасаларида тўпланаётган маълумотлар ҳеч кимга керак бўлмаган ахборотларга айланади.

Бугунги кунда оммалашаётган ахборотлар оқими икки таркибий қисмдан иборат.

1. Таълим тизимининг юқори бўғинидан қуйи бўғинига узатиладиган ахборотлар:

– Ўзбекистон Республикаси Президенти ва ҳукуматининг фармон ва фармойишлари, қарорлар, Халқ таълими вазирлиги буйруқлари, бошқа меъёрий ҳужжатлар, амал қилиниши зарур бўлган қоидалар, низомлар, концепциялар, йўриқномалар, тавсияномалар, маълумотномалар, далолатномалар, турли расмий ҳужжатлар ва бошқа ахборотлар.

2. Халқ таълими тизимининг қуйи бўғинларидан юқори бўғинларига узатиладиган ахборотлар:

– жорий, ойлик ва якуний статистик ҳисоботлар, йил якуни бўйича батафсил ёзилган ҳисоботлар, ижроси таъминланган топшириқлар матни, буйруқ, ҳайъат қарорларининг бажарилганлиги ҳақидаги маълумотномалар, ўтказилган текширув якуни бўйича далолатномалар, маълумотномалар, тест, сўров, анкеталарнинг якуний натижалари ва хулосалари; расмий талабларга жавоблар, методбирлашмаларда олиб борилган ишларнинг таҳлиллари ва бошқа ахборотлар.

Ушбу маълумотлар матнлар, математик ифодалар ҳамда чизмалар шаклида тақдим этилади.

Таълим муассасаларидаги ахборот тизимини замон талаби асосида такомиллаштиришда қуйидагиларга эътибор қаратиш лозим:

• ахборотни узатиш, қайта ишлаш, сақлаш ва фойдаланишнинг илмий-методик тизимини жорий қилиш;

• ахборот оқимини ҳажм, йўналиш, даврийлик ва тезкорлигига кўра тизимлаштириш;

• ахборотнинг турларига бўлган эҳтиёжларни аниқлаш, умумлаштириш, режалаштириш ва башорат қилиш бўйича тавсиялар ишлаб чиқиш;

• мажбурий статистик маълумотларнинг мақсадга мувофиқ келадиган ва қисқартирилган минимум ҳажмини белгилаш;

• амалга оширилган педагогик чора-тадбирларни жадал оммалаштириш тизими;

• турли тузилмалар фаолиятини мувофиқлаштириш ҳисобига фармойиш ахборотлари оқимини қисқартириш бўйича ишлаб чиқилган тавсияларга амал қилиш.

Кўп йиллик кузатишларимиз шуни кўрсатмоқдаки, ўқувчилар билим даражасини баҳолашнинг кўп балли рейтинг тизимини татбиқ этиш, мактаб фаолиятининг турли йўналишлари, жумладан, ўқувчилар давомати ва контингентининг мавжуд аҳволи, уларнинг дарсликлар билан таъминланиши, билим, кўникма, малака ва компетенцияни эгаллаганлик даражасининг ДТСга мос келиши, мактабнинг моддий базасини ривожлантириш, молиялаштириш, унда замонавий иш юритишни ташкил этиш, педагог кадрларга бўлган эҳтиёжни аниқлаш ва уларнинг ҳолати бўйича мониторингини ахборот-коммуникацион технологиялари асосида ташкил этиш мумкин.

Замонавий таълим жараёнининг таркибини бутун жаҳон "ўргимчак тўри" қуйидагиларга олиб келди:

• *интерфаоллик* – мулоқотлилик, тармоқ технологиясига жойланганлик;

• *мультимедиалилик* – матн билан бир вақтда овозли ва тасвирли шаклдаги белгили тизимларни қўллаш имконияти;

• *алоҳида ёндашув* – маълум бир ўқувчи ёки ўқитувчилар гуруҳининг эҳтиёж ва талабларини эътиборга олиш имконияти;

• *ўлчовлилик* – тармоқда эълон қилинган у ёки бу материалнинг оммавийлигини аниқлаш ва ҳисоблаш имконияти;

• *ўзгарувчанлик* – материални турли шаклларда баён этиш уни тезда янгилаш ва иштирок этиш имкониятини яратади;

• *ўзаро боғлиқлик* – интернет-мақолалардаги гиперматнли тузилиш жуда кўп миқдордаги турли-туман ахборот блокларини ўзаро боғлаб туриши.

Таълим жараёнида ахборот-коммуникацион технологиялардан фойдаланиш таълим мазмуни, шакллари ва усулларининг ўзгаришига кучли таъсир кўрсатади. Бу ўзгаришларнинг натижаларини қуйидагича таърифлаш мумкин:

• таълимга нисбатан анъанавий ёндашув ўрнини интеграцион ёндашув эгалламоқда;

билим олиш анъанавий ўрганиш йўли билан эмас, балки унинг моделини тузиш орқали амалга оширилади;

• ўқувчи таълим жараёнида шунчаки билим ва кўникма олиш эмас, балки билим ва кўникма олиш жараёнида ўқувчи шахсини шакллантириш таълимнинг мақсадига айланади;

• шахсга йўналтирилган ёндашув ўрнини ўқувчига нисбатан индивидуал психологик ёндашув эгаллайди.

Мактабда сифатли таълим бериш, биринчи навбатда, педагог кадрларнинг бой тажрибаси, билими ва касбий маҳорати орқали амалга оширилади. Бироқ бугунги кундаги ахборотлар, маълумотлар манбаининг катталиги, пухта замонавий билимни фақатгина дарслик ёки дарс машғулотлари билан эгаллаб бўлмаслигини, бунинг учун жаҳон ахборот тизимига уланиш, шу орқали тегишли соҳаларда янги маълумотларга эга бўлиш зарурлигини кўрсатади.

Мустақил фикрлаш, ижодкорлик ва интеллектни ривожлантирувчи компьютер техникасига асосланган таълим усулларини кенг қўллаш сифатли ва самарали таълим беришнинг истиқболли йўли эканлиги педагогик амалиётда тасдиқланган.

Ушбу вазифаларни юқори даражада ҳал этиш мақсадида мактаб раҳбарияти ўқитувчилар (психологлар, етакчилар) учун компьютер саводхонлигини ошириш, ахборот технология тизимининг

мазмун-моҳиятини ўргатувчи доимий ҳаракатдаги ўқув-семинарларни ташкил этиш мақсадга мувофиқдир.

Педагог кадрлар учун тажриба алмашиш, малака ошириш, муҳими ўз фани доирасидаги жаҳоннинг сўнгги янгиликларидан хабардор бўлиб бориш имконини берадиган дунё ахборот тизимидан эркин фойдалана билиш, жаҳон таълим тизимини интернет тармоғи орқали мунтазам таҳлил этиб бориш каби вазифалар замонавий ўқитувчиларнинг кундалик дарсга тайёрланиш машғулотлари қаторида туриши лозим. Худди шунингдек, мактаб раҳбарлари бошқарув тизимини такомиллаштиришда ахборот технологияларидан унумли фойдаланишларини тақозо этади.

Бугунги кун мактаб таълими муаммоларидан бири – илғор педагогик тажрибалар ва инновацион технологияларни аниқлаш, уларнинг дидактик имкониятларини синаб кўрган ҳолда, мактаб амалиётига кенг жорий этишдан иборатдир.

Мактаб таълимини илғор педагогик технологиялар асосида ташкил этиш, педагогик жамоада таълим инновацияларини излаш, уларни қўллаш натижасида таълим самарадорлигини оширишга эришаётган мактабларнинг тажрибаси шуни кўрсатадики, илғор педагогик технологиялар ва улардан самарали фойдаланишнинг асосий омиллари қуйидагилардан иборат:

• мактаб жамоасида ижодий муҳит яратиш, педагог ходимлар орасида ташаббускорлик ва янгиликка бўлган қизиқишни орттириш;

• таълим соҳасидаги ижодкорлик, янгиликларни қабул қилиш ва кенг ёйиш учун ижтимоий-иқтисодий шароит яратиш;

• ўқитувчиларнинг изланувчанлик фаолиятларини рағбатлантириш, уларни ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш механизмини ишлаб чиқиш;

• таълим соҳасидаги истиқболли лойиҳаларни, тўпланган янгилик ва илғор тажрибаларни таълим жараёнига сингдириш.

Мактаблардаги методик кенгаш ва методбирлашмалар юқорида қайд этилган масалаларни, ҳар бир фан бўйича тажриба-синов даражасида қўлланиб келинаётган ноанъанавий таълим усулларини педагогик-психологик нуқтаи назардан ўрганиб чиқиб, ўзига хос экспертизадан ўтказиш, сўнгра уларни кенг қўллаш учун

тавсия этишлари ва самарали таълим методлари банкини вужудга келтиришга қаратилган изчил педагогик ҳаракатни амалга оширишлари керак.

Мактабни бошқариш, унинг кундалик фаолиятини сифатли ва самарали ташкил этишда раҳбар ва раҳбар ўринбосарларининг илмий-методик ва ахборот технологиясидан фойдаланиш бўйича салоҳияти катта аҳамиятга эга.

Маълумки, мактаб раҳбарияти ўз педагогик маҳорати ва билимларини доимо ошириб, бойитиб борсагина мактаб таълимини ривожлантириш бўйича қўйилган вазифаларда белгилаб берилган даражада таълим жараёнини йўлга қўя олишлари мумкин. Бу соҳада электрон почта ва интернет тармоғининг имкониятлари каттадир.

Компьютер технологияларини чуқур ўзлаштирган, ундан фойдаланиш усулларини пухта эгаллаган мактаб раҳбарлари ўз фаолиятларининг турли йўналишларига оид тегишли маълумотларга тез эга бўлишлари, электрон почта ва интернет орқали чет эллардаги ҳамкасблари билан ахборот алмашишлари, мактабни бошқариш бўйича мавжуд бўлган тажрибалар, билимлар, назарий ёндашувлар, педагогик қарашлар, илғор технологиялардан хабардор бўлишлари ва улардан иш жараёнида самарали фойдаланиши лозим. Бундан ташқари, мактаб раҳбарининг кундалик фаолиятида доимий равишда турли хил ахборотлар билан ишлаш, уларни тизимлаштириш, сақлаш, таҳлил этиш, хулосалар чиқариш, юқори ташкилотларга узатиш, мактабга ташқаридан ахборотларни қабул қилиш каби ишлар "Электрон ахборот маркази" (Ахборот-ресурс маркази) зиммасида бўлади.

Кадрлар тайёрлаш миллий дастурида алоҳида таъкидланган таълим жараёнидаги рақобатбардошлик, таълим ашёларидан оқилона ва унумли фойдаланиш, уларни тўғри ишга солиш, ахборот узлуксизлиги, таълим соҳасидаги жаҳон ахборот банки имкониятларидан фойдаланиш каби илғор педагогик технологияларини мактаб ҳаётига кенг кўламда олиб кириш – педагог кадрларнинг ушбу соҳада ўз малакаларини тизимли равишда ошириб

боришларига боғлиқ. Шу билан бир қаторда мактаб раҳбарияти томонидан ижодкор, изланувчан педагог кадрларни танлаш, улар билан мунтазам шуғулланиш, уларнинг фаолиятларини ўз вақтида моддий ва маънавий жиҳатдан рағбатлантириш, жамоада, соғлом, ижодий ишчан муҳит яратишни таъминловчи шароитларни ташкил этиш талаб қилинади.

Мактаб таълим-тарбия жараёнида соғлом ижодий муҳитнинг яратилиши – таълим тараққиётининг бош омилидир. "Таълим тўғрисидаги" Қонун, Кадрлар тайёрлаш миллий дастури ва таълим муассасасидаги "ижодий муҳит"нинг талабларидан келиб чиққан ҳолда, мактабда таълим жараёнининг илмий-методик асосда ташкил этилиши, барча фан ўқитувчиларининг изланувчан, фидойи бўлиши, дарс машғулотларининг доимо юқори савияда, илғор таълим технологияларига асосланган ҳолда олиб борилиши, фан кабинетларининг замонавий таълим воситалари билан тўлиқ таъминланганлиги, мактабнинг ҳозирги замон ахборот технологияси воситалари билан жиҳозланганлиги ва ўқувчиларнинг фойдаланишлари учун етарли шароит яратилганлиги, дарсдан ташқари машғулотларнинг ўқувчилар хоҳиш-истаклари асосида юқори савияда ташкил этилиши, шунингдек, мактабда ўқувчилар билан якка тартибда шуғулланишнинг изчил дастури бўлиши талаб этилади.

Бозор иқтисодиёти ва таълимдаги рақобатбардошлик тамойилларига асосан таълим соҳасидаги ижодкорлик, янгиликларни қабул қилиш ва кенг ёйиш учун мактаб раҳбари маҳаллий ҳокимиятлар билан келишган ҳолда ижтимоий-иқтисодий шароитларни яратиши лозим.

Таълим жараёнига илғор педагогик технологияларни қўллаш, таълим самарадорлигини ошириш, илм-фан ютуқларини амалиётга жорий этиш орқали ижодкор, мустақил фикр юрита оладиган ижтимоий фаол, юксак маънавиятли ёшларни тарбиялаш вазифаси муҳим аҳамият касб этади.

Педагогик технология тушунчаси қуйидагиларни қамраб олади:

таълим бериш ва ўқитиш самарадорлигини таъминлаш вазифасини қўювчи техник ҳамда шахс ресурслари ва уларнинг ўзаро алоқасини ҳисобга олиш, қўллаш ва белгилашнинг тизимли методидир;

ўқувчиларни мустақил ўқиш, билим олиш, фикрлашга ўргатадиган, натижаси кафолатланган педагогик жараёндир.

Педагогик жараён ўз навбатида:

- ташкил этиш;
- ҳамкорликда иш олиб бориш;
- такомиллаштириш;
- таҳлил қилиш;
- қиёслаш;
- умумлаштириш;
- хулоса чиқариш;
- бошқаришни назорат этиш;
- баҳолаш кабиларни ўз ичига олади.

Юқорида келтириб ўтилганларга мувофиқ хулоса сифатида педагогик технологияни амалда қўллашнинг қуйидаги асосий хусусиятларини кўрсатиб ўтиш мумкин.

1. Ўқувчи ўқитилмайди, у мустақил ўқишга ўргатилади.

Ўқувчи мустақил равишда ўқув материалини таҳлил қилиб ўзлаштиришга, фикрлаш, ижодий мулоҳаза юритиб, шахсий хулосаларга келишга ўргатиб борилади.

2. Ўқувчига билимлар тайёр ҳолда берилмайди, у билимларни манбалардан мустақил равишда олишга ўргатилади.

Бунда ўқувчига, аввало, дарслик, сўнгра қўшимча адабиётлар, интернет тизими, маълумотномалар ва шу кабилардан мустақил фойдаланиш ҳамда билимларни мустаҳкамлаш ва кенгайтириб боришга ўргатилади.

3. Барча ўқувчиларнинг ўз қобилиятларига яраша билимларни ўзлаштиришлари кафолатланади.

Бунда ўқувчининг ўзлаштириши, ўрганган билимларидан ҳаётда – амалий фаолиятда фойдалана олиш кўникма ва малакалари даражаси билан белгиланади.

4. Барча ўқитувчилар педагогик технология механизмини ўргангандагина бир хил натижа олишга эришадилар.

Айрим педагог олимларнинг "Педагогик технология" ҳақидаги таърифлари

М.В. Кларин – «Педагогик мақсадларга эришиш йўлида фойдаланиладиган шахсий, ускунали ва методологик воситаларнинг тизимли йиғиндиси ва уларнинг амал қилиш тартиби».

ЮНЕСКО – «Ўз олдига таълим олиш шаклларини оптималлаштириш вазифасини қўювчи, техник ва инсон ресурслари ҳамда уларнинг ўзаро таъсир қилишини эътиборга олган ҳолда ўқитишнинг ва билимларни ўзлаштиришнинг барча жараёнларини яратиш, қўллаш ва аниқлашнинг тизимли методи».

В.М. Монахов – «Ўқувчи ва ўқитувчига энг қулай шароитларни сўзсиз таъминлаб берувчи ўқув жараёнини лойиҳалаштириш, ташкил этиш ва ўтказишни ўзида мужассамлаштирган, барча жиҳатлари пухта ўйланган педагогик фаолиятдир».

У.Нишоналиев – "Дидактик мақсад, талаб этилган ўзлаштириш даражасига эришиш, таълим жараёнини аввалдан лойиҳалаштириш".

В.П. Беспалько – "Қўйилган таълим мақсадларини муваффақиятли амалга ошириш имкониятини берувчи таълим ва тарбия жараёнларини акс эттирувчи восита ва методлар йиғиндиси"

В.В. Гузеев – "Бу таълим-тарбия жараёнининг ўзгарувчан шароитларида кутилган натижага эришишни инструментал таъминловчи хатти-ҳаракатлар, амаллар ва бажариладиган ишларнинг тартибланган йиғиндисидир".

Таълим жараёнида замонавий ўқитиш усуллардан фойдаланиш омиллари.

Ҳозирги давр талабидан келиб чиққан ҳолда ўқувчи(тингловчи)ларни ўз-ўзини тарбиялайдиган, ўзи мустақил изланиб, билимларни эгаллайдиган даражага олиб чиқиш асосий вазифа ҳисобланади.

Фан –техниканинг бугунги кунда жадал сурьатларда ривожланиши билан инсон фаолияти чегараси ниҳоятда кенгайиб бормоқда, янги инновацион таълим технологиялар кириб келмоқда.

Сифат ўзгаришлари шундан далолат берадики, эндиликда янги методикаларни талаб этадиган ва таълим жараёнининг ажралмас қисмига айланиб бораётган, унга ўзининг маълум хусусиятлари-

ни жорий этадиган янгитехникавий, ахборотли, аудивизуал, аудиал воситалар ҳам мавжуд бўлиб, улар замонавий педагогик технологияларни реал воқеликка айлантиради.

Ўқитиш усуллари педагог ва ўқувчи(тингловчи)лар назарий ҳамда амалий билиш фаолиятини таълимий вазифаларини бажаришга қаратилган тадбир ҳисобланади. Унга қуйидаги муайян талаблар қўйилади:

1. Ўқув материалини ўрганишнинг ўқитувчи тавсия этган усули ўқувчиларнинг диалектик қарашлари, ижобий хусусиятлари ва хулқининг шаклланишга олиб бориши керак. Ана шу талаб нуқтаи назаридан усул тарбиявий тусда бўлиши лозим.

2. Ўқитиш усулининг илмий асоси яққол ва аниқ бўлиши зарур. Шундагина ўқитувчи мазкур усул орқали қандай масалалар қўйилиши ва ҳал қилиниши мумкинлигини, қандай масалаларни ҳал қилиб бўлмаслигини кўра олади.

3. Ўқитишнинг тизимлилиги унинг самарадорлигини белгилайди.

4. Ўқитиш усулининг тушунарлилиги: ўқитишнинг усулли ўқувчи учун қабул қилиниши ва қўлланиши, ўқув материалини ўрганишнинг усули эса билимларни ўзлаштиришнинг имкониятларига мувофиқ бўлиши шарт.

5. Ўқитишнинг онглилик ва фаоллик зарурияти ниҳоятда жиддий талабдир.

6. Билимларнинг пухталиги ва асослилиги ҳам ҳал қилувчи аҳамиятга эга.

7. Ўқитиш усулида назарий ва амалий ходисаларининг мувофиқлигига эришмай ҳам дарс ўтиб бўлмайди.

Ўқитиш усулини қўллашдан кўзланган мақсадни, шу мақсадни амалга ошириш фаолиятини ва фаолиятнинг бажариш воситаларини талаб қилади.

Ўқитиш усулларини қуйидагиларга бўлиш мумкин:

- тафаккур, хотира, диққат ва хаёлнинг алоҳида операцияларини таркиб топтирадиган ва фаоллаштирадиган усуллар;
- фикрлар фаолиятида муаммоли ва изланиш вазиятларни вужудга келтирадиган усуллар;

- ўқувчиларнинг ўқув материалини ўзлаштириш билан боғлиқ кечинмалари ва ҳиссиётларини фаоллаштирадиган усуллар;
- назорат ва ўқувчиларининг ўзини-ўзи назорат усуллари;
- ўқитиш жараёнида ўқувчиларнинг маънавий ва шахсий ўзаро муносабатларини бошқариш усуллари.

2.3.1. Интерфаол таълимдан фойдаланиш омиллари

Интерфаол таълим-таълим жараёни – иштирокчиларининг билим, кўникма, малака ҳамда ахлоқий сифатларни ўзлаштириш йўлида биргаликда, ўзаро ҳамкорликка асосланган ҳаракатни ташкил этишга асосланувчи таълим.

Интерфаоллик – таълим жараёни иштирокчиларининг билим, кўникма, малака ҳамда ахлоқий сифатларни ўзлаштириш йўлида биргаликда, ўзаро ҳамкорликка асосланган ҳаракатни ташкил этиш лаёқатига эгалигидир.

Интерфаол таълим моҳиятига кўра суҳбатнинг «Ўқувчи-ахборот коммуникацион технологиялар» шаклида ташкил этилиши ўқувчилар томонидан мустақил равишда ёки ўқитувчи раҳбарлигида ахборот технологиялар ёрдамида билим, кўникма, малакалари ўзлаштирилади.

Ўқитишнинг интерфаол таълимга асосланиши бир қарашда жуда оддий, содда ва ҳатто болалар ўйини каби таассурот уйғотади. Бироқ, бундай таълим кутилган натижани беради. Интерфаол таълимда ўқитувчи қуйидаги омилларга эга бўлиши талаб этилади:

Иш тажрибаси:

таянч педагогик-психологик билимлар;

дидактик воситалар (ахборот, тарқатма материаллар, дарс жиҳозлари);

ўқувчи ва ўқувчилар гуруҳининг ўзаро ҳамкорликка эриша олиши.

Методик малака:

ташкилотчилик қобилияти;

ўқувчи ва ўқувчилар гуруҳи ўртасидаги муносабатларнинг ишонч ва ҳурматга асосланиш;

таълим жараёнида демократик ғояларнинг устувор ўрин тутиши.

Интерфаол таълим самарадорлиги қуйидаги омилларга боғлиқ:

• ўқувчиларнинг дарсга психологик тайёргарликлари;

• ўқувчиларнинг муайян даражада ҳаётий тажрибаларга эгаликлари;

• ўқувчиларнинг ўқитувчи томонидан қўйиладиган талабларга бўйсуниш хоҳишига эгаликлари;

• ўқувчиларнинг ўзлаштириш даражаси;

• ўқувчиларнинг тенгдошлари ва ўқитувчи билан ҳамкорлик қилишга мойилликлари;

• ўқувчиларнинг дарсга нисбатан масъулиятли ёндашишлари, бурчни англай олишлари.

Ўқитувчи интерфаол таълим ёрдамида ўқувчининг қобилиятини ривожлантириш, мустақиллик, ўз-ўзини назорат қилиш, тенгдошлари билан суҳбат, фикр-мулоҳазаларини эркин баён қилиш мураккаб вазиятдан чиқаолиш каби сифатларни шакллантиришга муваффақ бўлади.

Интерфаол таълим – ҳамкорликда фаолият олиб бориш, суҳбат, диалог муҳитида бўлиш. Фаол методлардан фаркли ўлароқ, интерфаол методлар ўқувчиларнинг фақат ўқитувчи билан эмас, балки ўзаро ҳамкорлигига асосланади. Таълим олиш жараёнида айнан ўқувчилар фаоллигига урғу берилади.

Интерфаол таълимнинг асосий белгилари:

• кўп фикрлилик;

• фикрлашга асосланган фаолият;

• танлаш имкониятининг мавжудлиги;

• суҳбат (диалог);

• ғояларнинг яратилиши;

• рефлексия.

Рефлексия - (лотинча-reflexiyo-ортга қайтиш, акс этиш): кишининг ўз хатти-ҳаракатлари, уларнинг асосларини тушуниб етиши, фаҳмлашига қаратилган назарий фаолияти.

Интерфаол таълим қуйидаги тамойилларга асосланади:

1. Машғулот маъруза эмас, жамоанинг умумий иши.

2. Гуруҳнинг тажрибаси ўқитувчининг тажрибасидан кўп.

3. Ўқувчилар ёш, ижтимоий мавқе ва тажрибага кўри тенг.

4. Ҳар бир ўқувчи ўрганилаётган муаммо юзасидан ўз фикрини айтиш ҳуқуқига эга.

5. Машғулотда ўқувчи шахси танкид қилинмайди.

6. Билдирилган ғоялар ўқувчиларнинг фаолиятини бошқармайди, балки фикрлаш учун ахборот бўлиб хизмат қилади.

Таълимни ташкил этишга интерфаол ёндашувни қарор топтириш учун ўқитувчилар қуйидаги шартларга риоя этишлари зарур:

таълим жараёнига жамоадаги барча ўқувчиларнинг тўла қамраб олиниши;

ўқувчилар сонининг кўп бўлмаслиги(25-30 нафар ўқувчи билан гуруҳларда ишлаш самаралироқдир);

топшириқни бажариш, материалларни тақдим этиш, гуруҳларнинг ишланмаларини муҳокама қилиш учун вақтнинг аниқ белгиланиши.

ўқувчиларнинг машғулотларга руҳан тайёргарликларини инобатга олиш.

ўқув хонасининг жиҳозланиши;

ўқувчиларнинг кичик гуруҳларга моҳирони бириктирилиши(ҳар бир гуруҳда фаол ва нофаол ўқувчиларнинг тенг миқдорда бўлиши).

Жаҳон таълим тизимида ўқитишнинг қуйидаги шакллари амалга оширилмоқда:

• ижодий топшириқни бажариш;

• тест ўтказиш;

• масофавий таълим;

• муаммоли вазиятларни ҳал қилиш;

• кичик гуруҳларда ишлаш;

• "Чигал ёзди" машқларни ташкил этиш;

• тренинглар ўтказиш;

• ижтимоий лойиҳа (мусобақа, форум...)ларни ташкил этиш.

2.3.2. Таълим муассасаси раҳбари фаолиятини ахборот билан таъминлаш

Бошқарувга оид қарор қабул қилиш учун раҳбар ўзи бошқараётган жамоа ҳақида ҳамма нарсани билиши зарур. Бу ахборотларни у қайси манбалардан олади? Ушбу манбаларни умумтаълим мактаби мисолида санаб ўтамиз:

• мактаб ҳужжатлари (ўқувчиларнинг шахсий ҳужжатлари тўплами, буйруқлар дафтари, ўқувчилар таркибининг ҳаракат дафтари, педагогик ходимлар шахсий таркибини ҳисобга олиш дафтари, ўтилмаган ва ўрнига бошқаси ўтилган дарсларни ҳисобга олиш дафтари ва, табиийки, синф журналлари).

• Иш режалари: умуммактаб иш режаси, услубий шўъбалар иш режаси, синф раҳбарларининг иш режаси.

• Педагогика кенгаши, услубий кенгашлар, услубий шўъбалар йиғилишлари, ота-оналар мажлислари ва ҳоказо баённомалар.

• Ўқув режаси, мавзулар ва дарслар режалари.

• Мактаб ички назорати тадбирлари (дарсларга ва синфдан ташқари тадбирларга кириш, ўқувчилар билимини назорат қилиш, ўқувчилар ўртасида анкета сўровномаларини ўтказиш, педагогик ходимлар билан суҳбатлар ўтказиш).

• Мактаб жойлашган ҳудуддаги маҳалла аҳли, ота-она жамоатчилиги фикрини ўрганиш.

• Мактабнинг тумандаги бошқа мактаблар билан қиёслаганда, рейтингини ҳисобга олиш ва ҳоказо.

Раҳбарнинг бошқариладиган объектнинг жорий аҳволи тўғрисида тезкор ахборотларни олиб туриши муҳимдир. Бу салбий тенденциялар ривожининг олдини олиш имконини беради, яъни тезликда қарорлар чиқариш имконияти бўлади. Яхши раҳбар тезкор ахборот олишни, одатда, бир тизимга солиб қўяди.

Мазмуни (ахборот мазмуни)	Манбалар (ахборот манбаси)
• ўқитувчиларнинг мавжудлиги, уларнинг бир-бирларини алмашишлари. • Ўқувчиларнинг синф бўйича давомати. • Алоҳида диққат-эътиборга муҳтож (тарбияси оғир) ўқувчиларнинг хулқи ва давомати. • Мактабнинг санитария аҳволи. Ўқувчилар овқатланишини ташкил қилиш дафтари.	Ўтилмаган дарслар ўрнига бошқаси ўтилган дарслар ҳисобини олиш дафтари, кузатув, синф журналлари. Навбатчилар, синф журналлари. Синф журналлари, фан ўқитувчилари, синф раҳбарларининг кузатувлари. Мактаб бўйича навбатчилик дафтари, тиббиёт ходимининг дафтари. Бракераж дафтари, навбатчилик дафтари.
Ҳафталик ахборот (ҳафталик режали мажлисларда фойдаланилади)	
Ахборот мазмуни	Ахборот манбалари
• Режалаштирилган синфдан ва мактабдан ташқари тадбирларни ўтказиш.	Иш режаси, тадбирларга қатнашиш. Синф раҳбарларининг кундаликлари
• Бўш ўзлаштирувчи ўқувчилар билан якка тартибда ишлаш. • Ва бошқалар	, қўшимча маълумотлар учун таҳлил дафтари, суҳбат.
Ойлик ахборот (директор ҳузуридаги мажлисларда фойдаланилади)	
Ахборот мазмуни	**Ахборот манбалари**
• Ўқув дастурлари бажарилишининг бориши. • Ўқувчилар билимини фанлар бўйича ҳисобга олиш, рейтинг назорати босқичининг якунлари.	Синф журналлари, фанлар бўйича тақвимий-тематик режалар, танлаб суҳбат ўтказиш. Синф журналлари, босқич назорат ишлари якунлари, ўқувчиларнинг дафтарлари. Суҳбатлар, кузатув, ўқувчи-
• Иқтидорли ўқувчилар билан ишлаш, олимпиадаларга тайёргарлик кўриш. • Тўгараклар, клублар, факультативлар иши. • Услубий ишлар, услубий ишланмалар, дидактик ва тарқатма материаллар тайёрлаш ва ҳоказо.	ларнинг ўз дафтарлари, журналлардаги ёзувлар. Режалар, давомат дафтари, машғулотлар ўтказиш жадвали, машғулотларга кириш, ўқувчилар ва ўқитувчилар билан суҳбатлашиш.

Режаларни ўрганиш, услубий кенгашларда қатнашиш.

Ўқув хоналарида тўпланган ўқув материалларини таҳлил қилиш.

Шундай қилиб, ахборот тўпланди. Аммо ахборот кўп ва тизимга солинмаган. Бундай холатда яхши раҳбар нима қилади?

Энг аввало, раҳбар ахборотни таҳлил қилади. Аниқ, типик ва устунлик қилувчи фактларни аниқлайди, тасодифий, типик бўлмаган фактларни тушириб қолдиради. Шу асосда ишлар аҳволи, мавжуд ғоялар тўғрисида хулоса чиқаради, тизимга тузатиш киритиш учунгина эмас, балки уни ривожлантиришга қаратилган қарорлар қабул қилади.

Самарали фойдаланиш имконини берувчи миқдорда зарур ахборотни мунтазам олиб туриш муҳим, лекин ягона талаб эмас. Асосий талаб — аниқ ахборотни таъминлаш. Илк маълумотлар аниқлиги таъминланмаса, раҳбарнинг барча ишидан фойда оз бўлади.

Мисол учун, мактаб бўйича ўқувчиларнинг билим даражаси тўғрисидаги ахборот доимо аниқ бериладими? Таассуфки, ҳар доим ҳам аниқ бўлавермайди. Бунинг сабаблари кўп ва махсус таҳлилни, суҳбатни талаб қилади. Қисқа қилиб айтганда, айрим ўқитувчиларнинг эътиборсизлиги, аксарият ҳолларда эса, совуққонлиги, мактаб ички назоратининг номигагина юритилиши, мактаб раҳбарларининг ишнинг асл аҳволини яшириши, туман (шаҳар) халқ таълими муассасалари фаолиятини методик таъминлаш ва ташкил этиш бўлими раҳбарияти назарида яхши кўриниш истаги ва бошқа сабаблар шуларнинг сирасига киради.

Нима қилмоқ керак?

Мавжуд шароитларда мактабларга раҳбарлик қилишда фойдаланиладиган кўрсаткичлар аниқлигини оширишнинг қуйидагиларни кўрсатиш мумкин:

• раҳбар холис, объектив маълумотлар олиш муҳимлигини эмас, балки зарурлигини ҳам англаб етиши керак. Холис, объектив маълумотларга таянган ҳолдагина у мақсадга йўналтирилган фаолият юритиши мумкин;

• бу талабнинг муҳимлигини ҳар бир ўқитувчи онгига сингдириш керак, холис, объектив аҳволни билишдан улар ҳам бевосита манфаатдор эканлигини кўрсатиш зарур;

• ўқитувчини ўқувчи фаолияти натижаларини тўғри баҳолашга ўргатиш, ўз фаолиятини объектив, холис баҳолашга ўргатиш керак;

• ички назорат таъсирчанлигини, назорат тадбирлари натижаларининг холислигини ошириш керак;

• бирон-бир ўқитувчи фаолияти натижаларини баҳолашда имкон борича кўпроқ омилларни таққослаш зарур: синф журналлари бўйича ўзлаштиришни, маъмурият матнлари бўйича ўтказилган назорат ишлари натижаларини таҳлил қилиш, дарсларга кириш, имтиҳонлар якунлари, олимпиадаларга қатнашиш, олий ўқув юртларига ўқишга кириш натижалари, маълум фан тўғрисида битирувчи ўқувчиларнинг, ота-оналарнинг фикр-мулоҳазалари;

• истеъмолчиларнинг янада кенгроқ доираси учун ахборот олиш эркинлигини таъминлаш.

Аҳволни яхшилаш учун нима қилиш керак?

Қуйидаги мазмунда меъёрий ҳужжат ишлаб чиқишдан бошлаш керак:

• ахборотни узатиш, қайта ишлаш, сақлаш ва фойдаланишнинг илмий методларини жорий қилиш бўйича тавсиялар;

• ахборот оқимини ҳажм, йўналиш, даврийлик ва шошилинчлиги бўйича тартибга солиш;

• ахборотнинг турли хилларига бўлган эҳтиёжни режалаштириш ва башорат қилиш бўйича тавсиялар;

• мажбурий статистик ҳисоботнинг мақсадга мувофиқ бўлган минимумгача қисқартирилган мазмуни ва рўйхати;

• ишнинг жорий натижалари тўғрисидаги тезкор ахборот тизими;

• турли тузилмалар фаолиятини мувофиқлаштириш ҳисобига фармойиш ахборотлари оқимини қисқартириш бўйича тавсиялар;

• ахборотлардан ҳамманинг хабардор бўлиш имконини таъминлаш;

• компьютерлар тармоғини яратиш ва ривожлантириш.

Технология (юнонча téchne — санъат, маҳорат, малака қобилияти ва юнонча logos — ўрганиш маъноларини англатади) — белгиланган сифатда ва энг мақбул сарф-харажатлар билан маҳсулотни тайёрлаш, унга хизмат кўрсатиш, таъмирлаш ва/ёки фойдаланишга йўналтирилган ташкилий чоралар, амаллар ва усуллар комплекси.

Шу билан бирга технология:

бирор ишда, маҳоратда, санъатда қўлланиладиган усуллар ва йўллар йиғиндиси;

ишлов бериш, аҳволни ўзгартириш санъати, маҳорати, қобилиятлар ва методлар йиғиндиси.

т/р	Асосий тушунча	Педагогик технология	Методика
1	Таъриф лар	Педагогик технология – инсонга олдиндан белгиланган мақсад бўйича таълимий ва тарбиявий таъсир ўтказиш фаолияти	Методика – маълум ўқув фанини ўқитиш ҳамда тарбиявий ишлар қонуниятларини тадқиқ қилади
2	Мақсад	Комил инсонни шакллантириш	Алоҳида ўқув фанларини ўқитиш ва тарбиявий ишларнинг сифатли бўлишини таъминлаш
3	Қўллаш миқёси	Барча таълим-тарбия жараёнида	Хусусий фанларни ўқитишда ҳамда тарбиявий ишларда
4	Воситалар	Барча таълимий ва тарбиявий воситалар, хусусий методикалар	Алоҳида ўқув фанларини ўқитишда ҳамда тарбиявий ишларда қўлланиладиган воситалар

5	Педагогик жараён	Таълим-тарбия технологияси асосида, таълим менежменти ва маркетинг асосида, таълим-тарбия соҳасидаги илғор тажрибаларни умумлаштирувчи лойиҳалар асосида ривожланиб боради.	Таълим-тарбия методикаси ижодкор ўқитувчиларнинг илғор тажрибаларига, таяниб ривожланади. Хусусий тажрибалар асосида бойитиб борилади. Педагогик технологиянинг таркибий қисми ҳисобланади ҳар бир педагогнинг натижаси ҳар -хил бўлади.
6	Натижа кафолати	Олдиндан белгиланган мақсадга эришиш кафолати бор.	Олдиндан белгиланган мақсадга ҳар бир ўқитувчи ўз имкониятларига мувофиқ турли даражада эришади. Шу сабабли талаб даражасидаги натижа кафолатланмайди. Асосан ижодкор ўқитувчи яхши натижаларга эришади
7	Келиб чиқиши	Хусусий методикаларнинг ривожланиши натижасида келиб чиққан.	Таълим тарбиянинг турли хусусий масалаларини ҳал қилиш зарурати натижасида келиб чиққан

2.3.3. Педагогик технологиядан самарали фойдаланиш механизмини амалга ошириш

Педагогик технологиядан фойдаланиш механизми – уни амалга ошириш ва самарали қўллаш учун зарур билим, кўникма ва малакаларни эгаллаш, қулай шароитларни яратиш, замонавий ўқув воситалари, дарсликлар, қўшимча адабиётлар билан таъминлаш ҳамда ўқувчиларнинг дарсда фаол иштирок этишлари учун зарур бўлган барча тайёргарликларни амалга ошириш, дарсда уларнинг мавжуд ҳамма имкониятларини ҳи-

собга олган ҳолда мақсадга мувофиқ технологияларни тўғри танлаш ва қўллашни кўзда тутади.

Замонавий педагогик технология ўқув мақсадини аниқлаш ва таълим жараёнини лойиҳалашда қуйидагилар назарда тутилади:

- ўқувчининг фаоллигини ошириш, уни ҳамкорликка чорлаш;
- ўқув режасида кўзда тутилган ўқув фанлари бўйича дастурлар, дарсликлар, ўқув қўлланмалари, маъруза матнлари билан ишлаш кўникмаларини ҳосил қилиш;
- ўқув материалларини мустақил мутолаа қилиш кўникма ва малакаларини шакллантириш;
- ўқувчини ўз фикрини баён қила олиш, ҳимоялаш, исботлай олишга одатлантириш.

Қуйидагилар педагогик технологияларга хос энг муҳим хусусиятлар ҳисобланади:

- ўқитувчи мақсадларининг ва ўқувчилар вазифаларининг ўзаро мувофиқлаштирилганлиги;
- ўқитиш жараёнининг аниқ бўлакларга бўлиб чиқилганлиги, ўқитишнинг юксак савияда қисмларга ажратилганлиги, ўқувчи фаолиятининг алгоритмлаштирилишини таъминлашлик;
- ёқимли психологик муҳитнинг яратилганлиги;
- ҳар битта топшириқ натижасининг қатъий белгиланганлиги;
- ўқитиш жараёнини ташкил этиш усулларини алмаштираверириш ва ўқитиш усулини танлаш мумкинлиги;
- ўқитишнинг интерфаол усулларини қўллашнинг мақсадга мувофиқлиги;
- натижаларнинг башорат қилинганлиги, олдиндан айтиб қўйилганлиги;
- жараённи таҳрир этишда, ўқувчи йўл қўяётган хатоликларга эмас, балки ҳар битта ўқувчига нисбатан уюштириладиган ўқитиш жараёнини ташкил этиш усулини ўзгартиришга йўналтирилганлиги ва ҳ.к.

Юқоридаги ўқув жараёни лойиҳаларини амалга ошириш педагогик мотивларни вужудга келтиради.

Педагогик мотив – ўқувчининг эҳтиёжлари, манфаатдорлиги ва мақсадларини кўзда тутган ҳолда ўқув жараёнини ташкил этишдир.

Педагогик технологияни татбиқ қилишда қуйидаги воситалардан кенг фойдаланилади:

- вербал;
- новербал;
- визуал;
- аудио;
- табиий;
- ўқув анжомлари.

Вербал мулоқот шакллари ҳар хил: нутқ, сўзлаш, маъруза, суҳбатлашиш, савол-жавоб ва тақдимот кўринишларда амалга оширилади. Бу воситалардан фойдаланиш орқали машғулотларни фаоллашган ҳолда ташкил этишга эришилади.

Новербал воситалар мимика, гавда ҳаракатлари орқали бирор маъно-мазмунни ифодалаш ёки таъкидлаш учун қўлланилади.

Визуал (кўргазмали) воситалар педагогик технология жараёнида ўқувчилар кўз билан кўришлари учун мўлжалланган барча воситаларни ўз ичига олади. Буларга: чизма, жадвал, фототасвир, тарқатма материал, плакат, видео, кино тасвирлар киради.

*Аудио воситалар эшитиш орқали а*хборотни ўрганиш, ўзлаштириш имкониятини берувчи (масалан: магнитофон тасмаси, турли дисклар, мусиқа асбоблар) воситалардир.

Замонавий дарсларда педагогик технологияларни қўллашда педагог кадрлар олдига қуйидаги вазифалар қўйилади:

- ўқитишнинг ҳар бир муайян босқичида таълим мазмунини давр талаблари асосида белгилаш;
- ўқув юкламасининг ўқувчиларнинг ёш хусусиятлари, ўзлаштириш даражасига мувофиқ келиши ҳамда улар томонидан материални қабул қилиниш даражасини аниқлаш;
- таълим-тарбия шакл ва воситаларини танлаш ва тайёрлаш;
- ўқув жараёнида ўқувчида ўрганишга майл уйғотиш;
- мақсадида қўшимча ўқув материаллар, матнлар ва тестлар тайёрлаш;

• ўқувчи шахсини ҳар томонлама ривожлантириш, уни касбга йўналтиришга қаратилган машқлар тизимини ишлаб чиқиш;

• таълим натижаси ва ўзлаштириш даражаси сифатини баҳолаш мезонларига мос равишда ўқувчи эгаллаган билим, кўникма ва малакалар сифатини холисона баҳолаш учун тест топшириқларини тайёрлаш;

• дарсда ва дарсдан ташқари вақтларда бериладиган вазифаларни режалаштириш, мустақил машғулотларнинг таркиби ва мазмунини белгилаб бериш;

• ўқув материалларини модул-блоклар шаклида тақдим этиш тизимини вужудга келтириш;

• ўқув жараёни таркибига муаммоли ва дастурли таълим элементларини кўпроқ киритишга эришиш.

Ҳар қандай илғор педагогик технология "ўқитувчи – таълим – ўқувчи" схемасига асосланиб, унда ўқувчи субъектга, яъни таълим жараёнининг фаол иштирокчисига айланади. Илғор педагогик технология методлари асосида ташкил этилган дарсда ўқувчига изланиш, мушоҳада юритиш учун қулай педагогик шароит яратилади. Бунда ўқитувчи мазкур жараённинг ташкилотчиси ҳисобланади, ўқув дастури ва дарслик ҳамда барча техник воситалар ушбу жараённи ташкил этишга хизмат қиладиган моддий дидактик негиздир. Педагогик технология икки йўналиш:

а) замонавий техника воситалари ва компьютерларни таълимга татбиқ этиш технологияси;

б) таълимни юқори даражада самарали ташкил этиш учун мақсад, вазифаларни аниқ белгилаш, таълим натижасини олдиндан қайд этиш, ўқув фанининг тўлиқ ўзлаштирилишига эришиш учун зарурий таълим воситалари, шарт-шароитни тайёрлаш. Бу маънода таълим технологияси олдиндан қайд этилган, аниқ кафолатланган натижага эришиш учун зарурий тадбирлар тизимини ишлаб чиқиш ва таълим жараёнида унга риоя қилиш, уни ташкил этишнинг аниқ талабларини ишлаб чиқишни тақозо қилади.

Мазкур икки йўналиш орасида боғлиқлик вужудга келиши учун педагогик технологияларнинг қуйидаги қоидаларига амал қилиш керак:

– тенг қийматлилик (эквивалент) амалиёт қоидаси: ўқувчиларнинг ўқув жараёнида муайян ўқув шароитларига амал қилган ҳолда бажарадиган хатти-ҳаракатларининг тест назоратлари ёки имтиҳонлар давомида аниқланган натижаларга тўла мос келиши;

– ўхшаш амалиёт қоидаси: ўқувчиларнинг кутилаётган ҳаракатларни айнан ўхшаш шарт-шароитларда амалга ошириш кўникмасига эгаликлари;

– "Натижаларни билиш" қоидаси: ўқувчига унинг ҳар бир ҳаракати қандай баҳоланганлигини мунтазам маълум қилиб бориш: бу қоида амалдаги баҳолаш технологиясига хосдир.

– ўқувчининг ижобий хатти-ҳаракатларини мустаҳкамловчи рағбатлантириш қоидаси: ўқувчининг маъқул хатти-ҳаракатлари рағбатлантирилиб, мустаҳкамланиши зарур. Бу жараёнда ўқувчининг нотўғри хатти-ҳаракатлари учун унга танбеҳ берилмайди, балки ўқишга истак, рағбат туғдирувчи амалий чоралар кўрилади.

Педагогик технология – ўқув-тарбия жараёнининг сифатли, сермаҳсул бўлишини таъминлайдиган, педагогик мақсадларни рўёбга чиқарадиган, ушбу жараённи мукаммал дидактик асосларга таянган ҳолда ташкил этишга хизмат қиладиган муайян шакл, восита ва усуллар йиғиндисидир. У ўқитувчининг маҳорат кўрсатишга, омилкорликка, зукколикка, тадбиркорликка, ўзининг иш самарадорлигини мунтазам оширишга ундовчи дидактик ҳодиса сифатида эътироф этилмоқда.

Ўқув жараёнини самарали бошқариш ва ташкил қилишга қаратилган педагогик технологияларга табақалаштирилган, индивидуаллаштирилган, дастурлаштирилган таълим технологиялари, таълимнинг жамоа усули, гуруҳли, компьютерли таълим технологиялари кабилар киради.

Биз ўқув-билув жараёнида илғор педагогик технологиялардан фойдаланиш тизимини қуйидаги режа асосида таҳлил қилишни тавсия этамиз.

Таълим бериш маҳорати, яъни ўқитиш усулини тўғри танлаш, ўқувчиларни дарсга қизиқтириш ва фаоллаштириш, эгаллаган би-

лимларини кўникмага айлантириш, ҳақиқий педагогик жараённи шакллантириш, ўқувчини мустақил ишлаш ва ижодий фикрлашга йўналтириш, у билан дўстона мулоқотни таъминлаш, оғзаки ва ёзма нутқ маданиятини шакллантириш, ўқув фаолиятини адолатли баҳолаш муҳим аҳамиятга эга.

Ўтиладиган ҳар бир мавзунинг таълим мақсадига мослиги, предметлараро ҳамда мавзулараро алоқадорликни таъминлаш, ўқув материалларини интеграллашган ҳолда ўқувчиларга тақдим этиш имкониятлари, ўқувчининг эркин фикрлаши, муҳокама-мунозараларга ўзаро ҳурмат асосида киришишини таъминлаш, уларни фаоллаштириш, ижодий изланишларга йўналтириш, яратувчанликка ундаш, ўз фикрини мустақил баён қила олиш, ўз фикрини исботлаш ҳамда ўзининг нуқтаи-назарига бошқаларни ишонтира олиш сифатларини таркиб топтириш зарур.

Ўқитувчининг касбий тайёргарлигига қўйиладиган талаблар қуйидаги омиллар билан боғлиқ ҳолда изоҳланади:

- ўқув жараёнининг ўзига хос хусусиятлари ва ўқитувчи томонидан ўқувчиларнинг руҳий-педагогик қўллаб-қувватланиши;
- ўқитувчининг психологик-педагогик тайёргарлиги;
- ўз фанини чуқур билиши, касбий омилкорлиги;
- илғор педагогик ва ахборот технологияларини билиши;
- компьютердан фойдалана олиши;
- касбий ахборот манбалари сифатида илмий-услубий адабиётлар билан танишиб бориши;
- узлуксиз таълим тизимида амал қиладиган меъёрий ҳужжатларни билиши.

Педагогик технологияларнинг асосий йўналишлари қуйидагилардан иборат:

Эмпирик технологиялар – ўқувчиларнинг сезги аъзолари орқали билим олишлари. Бу технологияда асосий эътибор сезги аъзоларининг табиий ривожланганлик имкониятларига таянган ҳолда билим бериш ва уларнинг эгаллаган билимларини янада такомиллаштириб боришга қаратилади.

Когнитив технологиялар – ўқувчиларнинг атроф-муҳит тўғрисидаги билимлар доирасини кенгайтиришга қаратилган технологиялардир. Булар табақалаштирилган тафаккурни шакллантиради, билиш эҳтиёжларини ривожлантиради.

Эвристик технологиялар – ўқувчига йўналтирувчи саволлар билан мурожаат қилиш орқали таълим бериш тизими. Уларда топқирлик ва фаолликни ривожлантиришга хизмат қилувчи, изланувчанликка асосланган таълим методлари йиғиндиси бўлиб, ўқувчи тафаккурини ривожлантиради.

Креатив технологиялар – тадқиқотчилик характери, хусусиятига эга бўлиб, ўқувчиларда мақсадга йўналтирилган ижодий тафаккурни жадал ривожлантиради.

Инверсион технологиялар – ахборотларни турли томонидан ўрганиш, ўрнини алмаштириш хусусиятига эга бўлиб, мустақил фикрлаш тизимини шакллантиради.

Интеграллашган технологиялар – ахборотларни ташкил қилувчи чексиз, майда бўлаклардан ташкил топган қисмларнинг ўзаро чамбарчас боғлиқлиги, яхлитлиги, бир бутунлиги асосида тўғри хулоса чиқаришга имконият беради.

Мослаштирувчи (адаптив) технологиялар – ахборотлардан фойдаланиш жараёнини ўрганиш ҳамда ўргатиш учун қулайлаштириш ва мослаштириш асосида кутилган натижага эришиш.

Инклюзив технологиялар – ўқитувчи билан ўқувчининг ўзаро муносабатларида тенглик асосида таълим-тарбия жараёнини ташкил этишга хизмат қиладиган технологиялар.

Ҳозирги кунда раҳбар ходимлар ва ўқитувчилар орасида педагогик технология ҳақидаги тушунча ва тасаввурлар бирмунча камлиги маълум. Шунинг учун педагогик технологияларни хусусий методикалар билан бир адекват деган чалкаштириш ҳоллари учрайди. Аслида эса улар орасида жиддий дидактик фарқлар мавжуд.

Методика – бирор ишни мақсадга мувофиқ ҳолда амалга ошириш методлари, йўллари мажмуасидир. Методикалар ўзига хос характерга эга бўлиб, педагогика фанининг муҳим тармоғи сифа-

тида ўқитиш қонуниятларини тадқиқ қилади. Масалан, тилларни ўқитиш методикаси, математика ўқитиш методикаси ва бошқа фанларни ўқитиш методикалари мавжуд.

Эҳтиёж ва мақсадлар бирлашиб майлларни ҳосил қилади. Ҳар бир фаолият ана шу майллар ёрдамида вужудга келади ва уларга мувофиқ давом этади ҳамда якуний натижага эришилади.

Педагогик технологиянинг марказий вазифаси ўқувчи шахсини ривожлантириш орқали таълим мақсадига эришишни таъминлашдан иборатдир. Педагогик технологияни танлаш дарс ва тўгарак машғулотларида қайси даражадаги билим ва кўникмаларни ўзлаштириш назарда тутилганлигига боғлиқдир.

Таълим жараёнининг дидактик таркиби қуйидаги педагогик технологияларни ажратиш имконини беради: а) муайян ўқув-тарбия мақсадларини бажаришга асос бўладиган омилларни яратишга асосланган педагогик технология; б) фаолият кўрсатишга асосланган педагогик технология.

Педагогик технология таълим-тарбия жараёнида бутун машғулот давомида ўқувчи фаоллиги ва қизиқувчанлигини мунтазам равишда ривожлантириб боришни кўзда тутади. Ўқув омилларини яратишга асосланган педагогик технология ўқувчиларни тезкорлик билан ўқув ёки амалий (ёки тўгарак машғулот)лари фаолиятига жалб қилиш имконини беради.

Педагогик муносабатнинг таркибий қисми бўлган мулоқот (коммуникатив фаолият)ни қуйидаги шакл асосида самарали та 1-кил этиш мумкин: педагогик жараённи лойиҳалаштириш, ўқувчилар гуруҳи билан мулоқотга киришиш, бевосита мулоқот(коммуникатив ҳамкорлик)ни ташкил этиш, ривожлантирувчи педагогик жараёнда мулоқотни бошқариш, кўзда тутилган фаолиятни амалга ошириш давомида мулоқот тизимини лойиҳалаштириш.

Педагогик технологияни ўқув жараёнига жорий этиш ҳисобига, таълим жараёнининг рағбати (мотивацияси) кучайтирилиши мумкин. Маълумки, тайёр ҳолда олинган билимлар, одатда, уларни амалиётда қўллашни қийинлаштиради, бу айниқса, аниқ масалаларни ечишда намоён бўлади. Шунинг учун, билим, кўникма

ва малакаларни ўзлаштиришда ўқувчиларнинг бевосита фаолият кўрсатишлари талаб этилади. Бу муаммонинг ечими бошқарувга асосланган педагогик технологиянинг қўлланиши билан боғлиқдир.

Ривожлантирувчи таълим технологиясининг етакчи тамойиллари сифатида: инкорпорация (тизимли фаолият кўрсатиш) асосида турли ўқув фанларга оид билимларни умумлаштириш; таълимнинг мослашувчан шакли, метод ва усулларининг турли таълим муассасаларида қўлланувчанлиги; уйғунлик – муайян ўқув фанларига оид ўқув материали мазмунининг шахсни ривожлантириш шакли, метод ва усуллари билан уйғун тарзда боғланиши; яратувчанлик – турли таълим муассасалари педагогларининг педагогик технологияларни яратиш имкониятлари; табиийликни ҳис этиш – шахснинг генетик ва ижтимоий жиҳатларига асосланган ҳолда ўқувчиларнинг ўзига хослиги, шахсий хусусиятларини ҳисобга олишларини кўрсатиш мумкин.

Маълумки, таълим-тарбия жараёни ўзида ўзаро алоқадор учлик – таълим, тарбия ва шахс ривожланишини акс эттиради. Мазкур учликни таълим жараёнига баробар татбиқ қилиш модуллашган технологияни қўллашни осонлаштиради. Модуллашган технологиянинг афзалликларидан бири – таълим мазмунини тартибга солишдан иборат. Унда мавжуд ахборотларнинг давлат таълим стандартлари доирасида ўқувчилар фаолиятини етарли даражада муваффақиятли амалга ошириш имконини берадиганлари қатъий танлаб олинади.

Модулли технологиянинг моҳияти таълим жараёнини модуллар асосида лойиҳалаштириш (ўқув фани ва унинг бўлимлари мазмунини тартибга солиш, таълимнинг муайян босқичидан бошлаб бўлинмайдиган касбий фаолиятни мантиқан тугалланган қисмларга ажратиш)дан иборат. Ажратилган ҳар бир модул бўйича фақат уларга тааллуқли фаолият мазмуни ва таъсир доираси белгиланади. Модулли технология мақсадини рўёбга чиқариш босқичма-босқич амалга оширилади. Ушбу жараёнда содир этилаётган ҳар бир ҳаракат ўқув элементи сифатида қаралади.

Билан боғлиқ бўлган назарий ва амалий ахборотлар, таълим учун зарур бўлган фаолиятни таъминловчи материаллар, мақсадлар идентификацияси (яъни ўқувчиларни ҳаракатлантирувчи мақсадлар), ўқув материаллари, ўқув шароитини назорат қилиш усул ва методлари, ўқувчиларнинг кўзлаган натижаларга эришишлари учун зарур бўлган шарт-шароитлар, тестлар, мақсад эталонларини ўз ичига қамраб олади.

Таълим технологияси жараёнининг умумий мақсади бир неча даражаларда ойдинлашади:

• таълим муассасасининг мақсади ҳамда педагог ва унинг методик фаолияти;

• ўқув фани (бўлими)нинг мақсади, педагог ва унинг методик фаолияти;

• ушбу модул (ўқув элементи)нинг мақсади ва унинг ўқувчилар фаолияти ҳамда унинг ташхис қилинадиган охирги натижаларига ҳам ўтказилади.

ТАЪЛИМ ТЕХНОЛОГИЯСИ





2.3.4. Тадқиқотчилик технологияси

(Ўқувчида тадқиқотчиликни ривожлантирувчи технологиялар)

Мазмуни: Тадқиқотчилик таълимида ўқитишга ўзига хос тарзда ёндашилиб, у боланинг атроф борлиқни мустақил ўрганишга нисбатан табиий интилишига асосланади.

Ўқувчиларни тадқиқотчилик фаолиятига ўргатишдан мақсад:

• ўқувчиларнинг тадқиқотчилик фаолиятига ўргатиш кўникмаларини ҳосил қилиш;

• ўқувчиларни ўқув дастуридан ташқари бўлган янги билим олишга қизиқтириш;

• ижодкорлик ва кашфиёт яратишни ўзига хос томонларини ўргатиш;

• ўқувчиларнинг янги билимларни эгаллашларига эришиш;

• уларнинг меъёрий ҳужжатлар (Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, тегишли қонунлар, ҳар бир фан бўйича яратилган концепция, давлат таълим стандартлари ва ҳ.к.), ўқув адабиётлари, бадиий-илмий асарлар, амалий материаллар, статистик маълумотлардан фойдаланишга ўргатиш;

• ўқувчининг маълум эҳтиёжларини қондириш орқали уларни изланувчанлик, ижодкорлик ҳиссиётларини уйғотиш;

• замонавий ахборот-коммуникацион технологияларидан фойдаланиш, асосий компьютер дастурлари билан ишлаш лаёқатларини таркиб топтириш ҳамда интернет ахборот тизимидан фойдаланишга ўргатиш;

• йиғилишларда яратаётган илмий мақолалари билан чиқиш (тақдимот) қилиш, ўз фикрини билдириш, тингловчиларга ўз фикрини етказа билиш ва уқтира олиш, фикрларини асослаш, ўз фикрларини аудитория билан ўртоқлашишга ўргатиш.

Ўқитувчи эгаллаши зарур бўлган малакалар:

• муаммоли вазият яратиш (тақдимот қоидалари билан таништириш)

• йўналиш бериш

• фаоллаштириш

• кузатиш, назорат қилиш

• халақит бермаслик

• тақдимотни ўтказиш

• таҳлил қилиш, умумлаштириш ва хулоса

• ўқувчилар билимини баҳолаш

• рағбатлантириш

• ўз ўқув предметини чуқур ва атрофлича билиши керак, махсус илмий, методик адабиётларни доимий равишда ўқиб бориши керак;

• фан янгиликларидан бохабар бўлиши, уларга қизиқиши ва машғулотларда шундай маълумотлардан фойдаланиши лозим;

• илмий-педагогик вазифаларни ҳал этишга янгича ёндашиши керак.

Ўқитувчи бажариши зарур бўлган фаолият:

• тадқиқот мавзусини танлаши, асослаши (мавзу муайян ўқувчилар, ҳудуд ва ҳаттоки бутун мамлакат доирасида аҳамиятли бўлиши мумкин);

• тадқиқот ўтказиш учун манбалар йиғиши (танлаши): адабиётлар ва статистик маълумотларни аниқлаши, анкеталар тузиши, интернет-ресурслар билан ишлаши;

• ўқувчиларни турли маълумот ва ахборотлар орасидан тадқиқот учун керакли материални ажратиб олишга ўргатиши;

• инновatикани қўллаши – ўқувчиларнинг камроқ куч ва воситаларни сарфлаб, натижага эришишлари учун янги технология, метод, усулларни излаши;

• тадқиқот босқичларини аниқлаши, уларнинг ҳар бирини ўз вақтида баҳолаб бориши, ўқувчилар фаолиятини коррекциялаши;

• илмий ишларининг натижали бўлишини прогноз қилиши, уларнинг амалиётда қўлланилиш имкониятини белгилаши;

• тадқиқотнинг етакчи ғояларини ажратиши, таҳлил қилиши, танқидий баҳолаши.

Ўқувчиларда шаклланадиган кўникма ва малакалар:

• баҳс-мунозараларда иштирок этиш;

• ўз нуқтаи назарини шакллантириш ва ҳимоя қилиш;

• турли манбалардан материал йиғиш;

• фаоллик;

• муаммо юзасидан саволлар бериш ва жавоб қайтариш;

• ўрганилаётган материалга нисбатан ўз фикрини билдириш;

• ахборот ва маълумотлар йиғишда мустақил бўлиш;

• танқидий фикрлаш.

Тадқиқотчилик технологияси туркумига кирувчи элементлар:

• Фаол қўлланиладиган методлар: Ўйла, изла, топ.

• Ечимлар дарахти

• Оқибатлар методи

• "Топ ва текшир"

• "Зинама-зина" методи

• "Сизнинг тасаввурингизда..."

• "Тушунчалар таҳлили", "Синквейн"

• "Тез юрар поезд"("Блиц-сўров")

• Мунозара методи

• Кейс-стади методи ва бошқалар.

2.4. Таълим технологиялари (қўллашга қулайлик мезонлари) асосий талаблари

• Концептуаллилик
• Тизимлилик
• Бошқарувчанлик
• Самаралилик
• Қайта қўллаш (ишлатиш) имкониятининг мавжудлиги.

Концептуаллик. Ҳар бир таълим технологияси таълим мақсадларига етишишнинг фалсафий, психологик, дидактик ва ижтимоий-педагогик асосларини мужассамлаштирган илмий концепцияга таянган бўлиши керак.

Тизимлилик. Таълим технологияси тизимнинг барча аломатлари: яъни, жараёнларнинг мантиқийлиги, унинг барча қисмларини ўзаро боғлиқлилиги, яхлитлигига эга бўлиши керак.

Бошқарилувчанлик. Диагностик мақсадни белгилаш, таълим жараёнини режалаштириш, лойиҳалаштириш, босқичма-босқич диагностика қилиш, натижаларни тузатиш мақсадида воситалар ва методларни алмаштириб туришни назарда тутади.

• Самаралилик. Замонавий таълим технологиялари рақобатли шароитларда мавжуд бўлади ва натижаларига кўра самарали хамда харажатларига кўра мақбул бўлиши, муайян таълим стандартларига эришишни кафолатлаши керак.

• Қайта қўллаш (ишлатиш). Бир турдаги умумтаълим муассасаларида таълим технологияларини бошқа субъектлар билан қўллаш (такрорлаш, қайта ишлаш) имкониятини назарда тутади.

Таълимда инновацион технологиялардан фойдаланиш

• Бугунги кунда таълимдаги янгиланишлар жараёни педагогларга малакавий талаблар қўймоқда. Бу талаблар қуйидагилардан иборат:

• Касбий тайёргарлик (ўз фанини чуқур билиш, касбий эрудиция).

• Замонавий ахборот-коммуникация технологияларидан хабардор бўлиш.

• Педагогик ва инновацион технологияларни амалиётга татбиқ эта олиш.

• Педагогик ва иннавацион техналогиялар воситасида учинчи минг йилликда давлатнинг таълим соҳасидаги сиёсатида туб бурилиш юз беради, ўқитувчи фаолияти янгиланади, ўқувчида ҳурфикрлилик, билимга чанқоқлик, Ватанга меҳр-муҳаббат, инсонпарварлик, туйғулари тизимини шакллантиради ва ҳаётий кўникмаларни ривожлантириб боради.

Ўқитувчиларнинг инновацион фаолиятга тайёрлиги қуйидагиларда кўринади:

• бажарилиши лозим бўлган ишнинг мақсадини аниқлай олишида;

• ностандарт вазиятларни таҳлил этиб, тезкор хулосалар чиқара билишида;

• ўқув-тадқиқот жараёни билан боғлиқ масалаларни ечиш усулларини эгаллаганлигида;

• муаммоларни ҳал этишнинг мақбул восита ва усулларини излаб топиш, кузатиш ва тажриба натижаларини тизимлаштиришда;

• ўз устида мустақил ишлашни режалаштира олишида;

• ўз иши натижасини назорат ва таҳлил қила олишида;

• янги ахборот технологияларидан фойдаланиш малакасининг мавжудлигида;

• янги ғояларни излаб топа олиши, педагогик масалаларни алгоритмлаштириш малакасига эгалигида.

2.4.1. Интерактив дарс усулларидан айрим намуналар

1. Спорт-лото ўйини усули (5-10 дақиқа).

Ўлчами 5х20 см бўлган картон карточкага тенг 4 та доира (квадрат) чизилади. Ҳар бир доира (квадрат) га «саволлар қопчаси» ичидаги саволларнинг жавоблари ёзилади. «Саволлар қопчаси» да карточкалар сонидан 4 марта кўп саволлар жамламаси мавжуд бўлиши керак. Қопча ичидаги саволлар хам доира (квадрат) ичига ёзилса, маъқул бўлади.

Ўқувчилар гуруҳларга ажратилади. Ҳар бир гуруҳга биттадан карточка ҳамда ушбу карточкадаги тўғри жавобларнинг устини бекитиб қўйиш учун ўлчами айнан карточка ичидаги доира (квадрат) нинг ўлчами билан бир хил бўлган 4 та бўш доира (квадрат) лар тарқатилади. Ўқитувчи қопча ичидаги саволларни аралаштириб, бир (бўшроқ) ўқувчини саволларни қопчадан олиб ўқиш учун таклиф қилади. Ўқувчи қопчадан саволларни олиб, ўқий бошлайди. Гуруҳлар эса саволга жавобни ўзларининг карточкасидан излаб топади ва устини бўш доира билан бекитиб қўяди. Ҳар бир саволга тўғри жавоб фақат биттагина гуруҳнинг карточкасида бўлади, бошқаларида бўлмаслиги керак. Шу тариқа давом эттирилади. Қайси гуруҳ карточкасининг усти тўлик бекитилган бўлса, шу гуруҳ ғолиб ҳисобланади. Ўқитувчи гуруҳларнинг ишлари тўғрилигини ўйин давомида текшириб боради.

2. «Кичик гуруҳларда ишлаш» усули.

Бу усулни қўллашда ўқитувчидан моҳирлик талаб қилинади. Бу усул бутун дарс давомида ёки дарснинг бир қисмида қўлланилиши мумкин. Синф ўқувчилари ўз хоҳишлари бўйича 4-6 нафарлик гуруҳларга ажратилади. Негаки, бир гуруҳда бир-бири билан характерлари тўғри келмайдиган ўқувчилар бўлмасиги керак. Ҳар бир гуруҳнинг билим савиясига қараб саволлар, мавзулар, мисол ва масалалар ўқитувчи томонидан танланади ва тарқатилади.

Ўқувчилар ўз саволларига ўзаро ҳамжиҳатликда жавоб излайдилар. Бунда ўқувчилардан қуйидагилар талаб қилинади:

1) гуруҳдаги синфдошингни диққат билан тингла, унинг фикрларини тушунишга ҳаракат қил;

2) агар тушунмасанг, яна сўра;

3) ўз фикрингни қисқа ва тушунарли қилиб баён қилишга ўрган,

4) гуруҳдаги синфдошингнинг фикрига қўшилмасанг, сабабини асосла;

5) агар гуруҳдошларинг сенинг фикрингга қўшилмаса, сабабини аниқла;

6) агар фикринг хатолигини исботлашса, хатойингни тан ол;

7) масаланинг ечими учун хамма бирдай масъул эканлигини унутма.

Ўқитувчи ўқувчиларнинг тўғри жавобларни топишини ўйин давомида назорат қилиб боради. Масаланинг тўғри ечимини топган гуруҳ сардори, уни синф доскасида барчага ечиб кўрсатади. Қайси гуруҳ масалани еча олмаган бўлса, «бўш гуруҳ» (слабое звено) деб эълон қилинади ва бошқа гуруҳлардан ушбу масаланинг ечими талаб қилинади. Қайси гуруҳ барча масалаларни тўғри ечса, бу гуруҳ «аълочи гуруҳ» сифатида рағбатлантирилади.

3. «Бир-бирини ўқитиш» усули (10-15 дақиқа).

Синф ўқувчилари 6 нафардан қилиб гуруҳларга ажратилади. Ҳар бир гуруҳга алоҳида-алоҳида топшириқлар берилади. 5 дақиқадан сўнг гуруҳларнинг ҳар бири яна иккига бўлинади. 3 кишилик гуруҳларда бир ўқувчи топшириқни бошқасига тушунтиради, яъни ўқитувчилик вазифасини бажаради. Бу вақтда ўқитувчи топшириқларнинг бажарилишини ҳар бир гуруҳнинг ёнига бориб назорат қилиб туради, керак вақтда ёрдам беради. Яна 5 дақиқа ўтгач, ўргатадиган ўқувчи ва ўрганадиган ўқувчилар вазифаларини алмашадилар, яъни ўрганган ўқувчи топшириқни бошқатдан бажаради ёки мавзуни айтиб беради.

Ўйин якунида ўқитувчи барча йўл қўйилган камчилик ва хатоликларни тузатади ва дарсни режа асосида давом эттиради.

4. «Ўзаро савол-жавоб» усули (5-10 дакика).

Ўқувчиларга топшириқ (мавзу) берилади. Ўқувчилар 5 дақиқа ичида ушбу топшириқни бажарадилар ва партадошлар ўрганилган топшириқ (мавзу) бўйича бир-бирлари билан ўзаро савол-жавоб қиладилар. Ушбу ўйин давомида ўқитувчи ўқувчиларнинг ўзлаштирганлик даражаларини аниқлаб боради ва ўйин якунида ушбу бўшлиқларни аълочи ўқувчилар ёрдамида тўлдиради. Дарс режа асосида давом эттирилади.

5. «Ақлий ҳужум» усули (5-6 дакика).

Бу усул ўқувчиларни дарсга тезроқ шўнғиб кетишларига ва диққатларини асосий мавзуга қаратишлари учун ёрдам беради. Бу усулдан дарснинг исталган пайтида, кўпроқ дарснинг бошланишида фойдаланиш мумкин. Бу усул «Бир калла яхши, икки калла ундан яхши» шиори остида олиб борилади. Бунинг учун ўқитувчи синфга кетма-кет бир нечта муаммоли савол ташлайди.

Саволга берилган жавобларнинг барчаси тўғри ёки нотўғрилигидан қатъи назар ўқувчилар томонидан айтилган кетма-кетликда синф доскасига (ватманга) ёзиб борилади. Барча фикрлар айтиб бўлингач, уларнинг тўғри ва нотўғрилари ажратилади ва якуний фикрга келинади.

«Ақлий ҳужум» усулини қўллаганда барча ўқувчилар ўз фикрларини айтишларига эътибор бериш керак. Барча фикрларни бир нечта ўқувчи айтишига йўл қўймаслик керак, бошқаларни ҳам фикрлашга мажбурлаш керак. Хато бўлса ҳам фикрларини айтсин.

Усулни қўллашда ҳеч бир ўқувчининг фикри танқид қилинмайди, баҳоланмайди. Шундай қилинса, ўкувчилар хеч иккиланмасдан ўз фикрларини билдирадилар. Хатоларини эса якуний хулосалар айтилгач, ўзлари англаб оладилар. Дарс режа асосида давом эттирилади. Дарс давомида ўқувчиларнинг диққатлари тарқоқ бўлиб қолса яна «ақлий ҳужум» га ўтилади.

6. «Музёрар» усули (5-10 дақиқа).

Бу усул ўқитувчи ва ўқувчилар ўртасидаги муносабат аниқланмаган ёки ўқувчиларни дарсга қизиқишлари ёмон бўлган ҳолларда қўлланилади. Яъни ўртадаги «музни эритиш» мақсадида ташкил этилади. Бунинг учун ўқитувчи ўқувчилардан қисқа сўровнома ўтказиши мумкин. Сўровномада ўқувчиларнинг шахси, қизиқишлари, характери, билим савияси ҳамда нималарни ўрганишни исташини аниқлашга ёрдам берадиган саволлар қўйилиши мақсадга мувофиқ бўлади. «Музёрар» ни амалга ошириб бўлгач, янги мавзу бўйича «ақлий ҳужум» га ўтиш мумкин.

7. «Баҳс» усули (10-15 дакика).

Бу усул барча ўқувчиларни дарсда фаол иштирок этишга чақиради. Бунинг учун синф ўқувчилари 2 гуруҳга ажратилади. Ўқувчилар ўзларининг сардорини сайлаб оладилар. Ҳар бир гуруҳга чалкаш саволлар берилади. Гуруҳ аъзоларининг хар бири саволга ўз фикрини билдириши гуруҳ сардори томонидан назорат қилинади. Саволлар муҳокамаси худди «заковатчилар» нинг баҳси каби ўтказилади. Гуруҳ сардори хар бир ўқувчининг жавоби қисқа ва

тушунарли эканлигига эътибор қаратади. Бир ўқувчининг жуда кўп вақт гапиришига йўл қўйилмайди, агар бирор ўқувчи мужмалашиб кетаверса, дарров бошқа ўқувчининг фикри сўралади. Баҳс тугагач, гуруҳ сардори бахс тугаганлигини эълон қилади ва тўғри жавобни шарҳлаб беради. Саволларга тўғри ва аниқ жавоб берган гуруҳ ғолиб деб эълон қилинади. Ғолиб гуруҳ рағбатлантирилади. Дарс режа асосида давом эттирилади.

8. «Чақириқ, англаш, фикрлаш» усули.

Бу дарс усули андозали дарс усули деб аталиб, ўқувчиларни дарсга чақириш, топшириқни англашга ва моҳиятини мустақил фикрлашга ўргатишдан иборат бўлади.

Масалан: 1) ўқувчиларни дарс жараёнига эътибор беришлари учун ўқитувчи ўқувчилардан дафтар, китобларини олиб, дарс мавзусини ва унга алоқадор саволларни доскадан ёки электрон доскадан кўчириб ёзишларини талаб қилади; 2) шу саволларга жавоблар топишни талаб қилади. Бунда ўқувчи олдинги олган билимларига таяниб, саволларга жавоб излайди; 3) ўқитувчи ҳар бир ўқувчидан шу саволларга жавоблар беришини талаб қилади.

Бу усулга мисол тариқасида математик ўйин ўтказиш мумкин:

1) чақириқ: 8 та бир хил узунликдаги кесма чизинг;

2) англаш: шу кесмалар ёрдамида 9 та катакча ҳосил қилинг;

3) фикрлаш: катакчаларнинг ҳар бирига тоқ сонларни шундай жойлаштирингки, улар жадвалда бир мартадан қатнашсин ва уларнинг ҳар томонлама йиғиндиси 33 га тенг бўлсин. Уларнинг умумий йиғиндиси 100 дан ошмасин.

13	15	5
3	11	19
17	7	9

Худду шу топшириқни жуфт сонлар бўлганда ҳам бериш мумкин. Унда уларнинг йиғиндиси 30, умумий йиғиндиси 100 дан ошмасин.

12	2	16
14	10	6
4	18	8

Шу тариқа дарс давом эттирилади.

9. «Кубик ўйини» усули (10-20 дақиқа).

Қирралари 5 см дан бўлган 6 дона оддий кублар ясалади. Кубларнинг ҳар бир томонига математик формуланинг бир қисми ёки математик тушунчаларнинг бир қисми ёки таъриф, теорема, геометрик шаклнинг бир қисми ёзилади. Қолган кубларнинг ҳам бир ёғига шу тушунчаларнинг қолган қисмлари ёзиб чиқилади. Агар кублар тўғри йиғилса, маълум математик тушунча пайдо бўлади. Шундай қилиб, биринчи кубнинг бир ёғига математик тушунчаларнинг биринчи қисми, қолганларига унинг давомлари ёзилса, жами бўлиб, 6 та математик тушунча пайдо бўлади.

Бу усулни қўллаш учун синф ўқувчилари 5-6 нафардан қилиб гуруҳларга ажратилади. Ҳар бир гуруҳга 6 тадан кубиклар тарқатилади. Ҳар бир гуруҳ учун шу кубикларда берилган 6 та математик тушунчалар ёзилган карточкалар тарқатилади.

Ўқувчилар кубикларни териб, 6 та математик тушунчаларни пайдо қилишлари талаб этилади.

Қайси гуруҳ биринчи бўлиб кубикни тўғри терса, шу гуруҳ ғолиб деб эълон қилинади. Ғолиб гуруҳ қарсак чалиб рағбатлантирилади.

Бу усулни ҳар хил шаклда қўлласа бўлади. Биринчи кубикни исталган ёғи билан парта устига ташлаб, кубикнинг тепа томонидаги математик тушунчани давом эттиришни талаб қилиш ҳам мумкин.

Ёки кубикнинг 6 та ёғига 6 та савол ёзиб, уни исталган ёғи билан парта устига ташлаб, унинг тепа ёғидаги саволнинг жавобини талаб қилиш хам мумкин. Дарс режа асосида давом эттирилади.

10 «Кластер» усули (10-15 дақиқа).

Бу усулни Д.Кластер яратган. Усулнинг моҳияти шундаки, ўқувчилар битта саволга ўзлари билганларича жавобларини ёзма

баён киладилар. Савол дарахтнинг танаси бўлса, жавоблар унинг шохлари каби бўлади. Шунинг учун бу усулни боғлам, шажара, тармоқлаш деб ҳам атайдилар.

Бу усулни қўллаш учун синф гуруҳларга ажратилади. Ҳар бир гурухга биттадан ватман ёки плакат, қалам ва биттадан савол берилади. Савол ватманнинг тепасига ўртада ёзилади. Ҳар бир ўқувчининг жавоби тўғри ёки нотўғрилигидан қатъи назар ёзиб борилади. Белгиланган вақт тугагач, тўғри жавоблар стрелкалар орқали боғлаб чиқилади, нотўғри жавоблар узилиб қолади. Жавоблар гуруҳ сардори томонидан шарҳлаб берилади. Тўғри ва кенг кўламли жавоб топган гуруҳ ғолиб деб эълон қилинади. Ўқитувчи эса ўқувчиларни йўналтириб, кўмаклашиб боради.

11 «Синквейн» усули (5-10 дакика).

Синквейн - французча суз бўлиб, «бешлик» деган маънони англатади.

Бу усулни қўллашда бир саволга бешта мантиқан тўғри, синоним жавоб ёзиш талаб қилинади. Жавобларни ёзганда, биринчи қаторга - бир сўзли, иккинчи қаторга - икки сўзли, учинчи қаторга - уч сўзли, тўртинчи қаторга - тўрт сўзли ва бешинчи қаторга якуний тўғри фикр ёзилади.

Масалан:

1. Функция.
2. Тўпламларни акслантириш.
3. Тўпламни тўпламга акслантириш.
4. Тўпламларни бир қийматли акслантириш.
5. Математик тушунча.

12 «Чархпалак» усули (5-10 дакика).

Ушбу усул кўпинча ўқувчилар билимини баҳолаш, бўшлиқларни аниқлаш мақсадида фаннинг бир бўлими тугагандан сўнг ўтказилади. Ўқувчиларни гуруҳларга бўлиб ёки якка тартибда топшириқлар бериш мумкин. Ўқитувчи таркатма материалларни гурухлар (ўқувчилар)га тарқатади. Тарқатма материалларда 10 ва ундан ортиқ саволлар ва уларнинг 4 тадан жавоблари берилади (тест шаклида ёки бошқа кўринишда). Гуруҳ (ўқувчи) тарқатма

материалнинг ўнг бурчагига Ўз гуруҳи рақамини кора калам билан ёзиб, тўғри жавобларни қора қалам билан белгилайди. Барча саволларга жавоб тайёр бўлгач, тарқатма материалларни соат стрелкаси бўйлаб бошқа гуруҳларга (ўқувчиларга) узатади. Бошқа гуруҳлар (ўқувчилар) ўзлари тўғри деб ҳисоблаган жавобларни қизил қаламда белгилаб, яна кейинги гуруҳга узатади. Кейинги гуруҳ (ўқувчи) хам топшириқни ўзи билганича қизил қаламда белгилайди ва мос равишда кейинги гуруҳга (ўқувчига) узатади. Шу тариқа ўз гуруҳининг топшириғи ўзига қайтиб келади. Шу асосда гуруҳ (ўқувчи) ўзининг хатоларини кўриб олади. Бу даврда ўқитувчи ўқувчиларнинг жавобларини текшириб боради.

Барча гуруҳлар (ўқувчилар) вазифаларини бажариб бўлгач, ҳар бир гуруҳ (ўқувчи) нинг топшириқни бажариш фоизи аниқланади ва рейтинг тизими асосида баҳо қўйилади. Масалан, 10 та топшириқ берилган бўлса, 6 та тўғри жавобга (55 % дан юқори) 3 баҳо, 8 та тўғри жавобга (70 % дан юкори) 4 баҳо, 9-10 та тўғри жавобга (85% дан юкори) 5 баҳо қўйилади.

13. Занжир усули.

Барчамизга маълумки, охирги соатда дарс ўтиш анча мушкул, чунки, ўқувчи хам, ўқитувчи ҳам анча толиққан бўлади. Шундай дарсларни занжир усулида олиб бориш яхши натижа беради. Уни олиб бориш тартиби қуйидагича бўлади:

1) Ўқувчиларга 2-3 та топшириқ берилади ва ким топширикни биринчи бўлиб тўғри бажарса, баҳосини олиб чиқиши мумкинлиги тушунтирилади.

2) Ўқувчилар топшириқларни мустақил бажарадилар.

3) Биринчи бўлиб топшириқларни бажарган ўқувчи ўқитувчига топшириқнинг ечимларини кўрсатади ва бахосини олади. Шу пайтда иккинчи ўқувчи ҳам топшириқни бажариб бўлиб, ўқитувчининг олдига келади.

4) Иккинчи ўқувчининг топшириқларини биринчи ўқувчи текширади ва ўқитувчи билан биргаликда унга баҳо қўяди.

Шу тарика хар бир кейинги ўқувчининг топшириқларини олдинги ўқувчи текширади ва уйга кетиши мумкин бўлади. Уйга

кетишидан олдин ўқитувчисидан (доскадан) уйга топшириқни ёзиб олади. Шу жойда ўқувчига дарсдан барвақт жавоб бериш мумкинми? - деган савол туғилиши табиий. Охирги соатда ўқувчининг чарчаб, самарасиз ўтирганидан кўра, самарали, ижодий меҳнат килиб, барвақтроқ кетгани маъкул эмасми? Шунда ҳам биринчи ўқувчи 10-15 дақиқа барвакт кетиши мумкин.

14. «6х6х6» усули (15-20 дақиқа).

Ушбу усул ўқувчилар билимини мустахкамлаш ва янги мавзуга пойдевор қўйиш мақсадида қўлланилади. Бунинг учун синф хар бири 6 нафардан бўлган 6 та гуруҳга ажратилади. Гуруҳлар 1 дан 6 тагача ракамланган бўлади. Бунинг учун 1 дан 6 тагача ракамлар ёзилган 36 та номерлар тайёрланади. Бунда ҳар бир ракам 6 тадан бўлади. Ўқувчилар номерларни тортиб, белгиланган гуруҳга бориб ўтирадилар. Гуруҳлар ўзларига берилган топшириқни 6 дақиқа ичида бажарадилар. Белгиланган вакт нихоясига етгач, ўқитувчи 6 та гуруҳни кайтадан тузади, бунда аввалги 6 та гуруҳнинг ҳар биридан биттадан вакил бўлади. Янги ташкил этилган гурухнинг ҳар бир аъзоси ўзининг гуруҳига берилган топширикни бошқаларга ўргатади. Шу тариқа ҳамма ўқувчилар 6 та топширикни 15-20 дақиқа ичида ўзлаштириб оладилар. Бунда ҳар бир ўқувчи шу вакт мобайнида ҳам тингловчи, ҳам мунозара иштирокчиси, ҳам маърузачи сифатида иштирок этади. Бу эса барча ўқувчиларни дарсда фаол иштирок этишини таъминлайди. Чунки у ҳеч бўлмаганда ўзининг гуруҳига топширилган топшириқни, кейинчалик янги гурухга айтиб бериш учун, ўзлаштириб олишга интилади. Дарс режа асосида давом эттирилади.

15. «3х4» усули (10-15 дақиқа).

Синф 4 та гуруҳга бўлинади. Ҳар бир гурухга юкори қисмида савол ёки матн ёзилган варақ тарқатади. Гуруҳлар ушбу саволнинг остига 3 тадан жавоб ёзадилар ва варақларини қолдириб, ўзлари 2 гуруҳнинг жойига, 2-гуруҳ эса 3-гуруҳнинг жойига, 3-гуруҳ эса 4- гуруҳнинг жойига, 4-гуруҳ эса 1-гуруҳнинг жойига ўтирадилар. Шу тариқа, хар бир гуруҳ жойларини 3 мартадан алмаштириб, ўзидан олдинги гуруҳнинг жавобларига яна 3 тадан

жавоб қўшимча қиладилар. Ўз жойига айланиб келган гуруҳ жавобларни умумлаштириб, якуний хулоса ясайди. Гуруҳ сардори ўз гуруҳининг жавобларини изохлаб, шарҳлаб берадилар.

Ушбу усулда гуруҳлар жойларини ўзгартирмасдан, савол ёзилган варақларни соат стрелкаси бўйлаб алмаштиришлари ҳам мумкин.

Ўқитувчи фаол ўқувчиларни баҳолайди ва дарсни режа асосида давом эттиради.

16. «Бешинчиси (тўртинчиси, учинчиси) ортиқча» усули (5-10 дақиқа).

Ушбу усулни қўллаш учун ўқитувчи хар бир ўқувчига камида 3 тадан савол ва ҳар бир саволга 4 та тўғри жавоб ва 1 та хато жавоб ёзилган карточкаларни тарқатади. Ўқувчилар 5 та жавобдан хато жавоб (яъни ортиқчаси) ни аниқлаб, унинг ёнига қалам билан «?» белгисини қўяди. Топшириқ бажарилгач, ҳар бир ўқувчидан жавобларини қисқача изохлаш талаб қилинади ва шунга қараб баҳо қўйилади.

17. «3/3» («4/4», 5/5»,...) усули (5-10 дақиқа).

Мазкур усулни қўллаш учун ўқитувчи олдиндан бир мавзуга оид 3 та тўғри ва 3 та ноўрин тушунчалар ёзилган карточкаларни гуруҳлар (ўқувчилар) сонига мос ҳолда тайёрлаши керак. Бунинг учун карточканинг тепасига мавзу ва пастига 6 та тушунча, шундан 3 таси мавзуга оид, 3 таси ноўрин тушунчалар ёзилади. Ўқитувчи карточкаларни тарқатиб, усул шартлари билан ўқувчиларни таништиради. Ўқувчилар ноўрин ёзилган тушунчалар нинг ёнига қалам билан «?» белгисини қўядилар ва жавобларини шарҳлаб берадилар. Ўқитувчи ўқувчиларни рағбатлантиради ёки баҳолайди.

18. «Видеотопишмоқ» усули (5-10 дақиқа).

Ўқувчиларга ҳеч бир изоҳсиз бир нечта видеолавҳа, слайдлар намойиш қилинади. Ўқувчилар ҳар бир лавҳада қандай жараён акс эттирилганлигини изоҳлайдилар, жараёнларнинг моҳиятини дафтарларига қайд этадилар, ўқитувчи томонидан берилган саволларга жавоб қайтарадилар. Шундан сўнг дарс режа асосида давом эттирилади

19. «Кузатиш, баҳслашиш, ишонтириш» усули (10-15 дақиқа).

Бу усул ҳам баҳс усулига ўхшаб кетади. Бунинг учун синф ўқувчилари 4-5 та гуруҳга ажратилади. Ҳар бирига биттадан топшириқ, савол берилади. Топшириқни бажариш учун вақт белгиланади. Шу вакт ичида гуруҳ аъзолари топшириқни ўзаро баҳслашган ҳолда бажарадилар ва бир тўхтамга келадилар. Вақт тугагач, ҳар бир гуруҳ сардори ўзларининг топшириқларининг моҳиятини сўзлаб берадилар, қолган гуруҳлар кузатиб тинглайдилар. Ўқитувчи рухсати билан бошқа гуруҳларнинг фикрлари ҳам тингланади. Бунда баҳслашиш маданиятига алоҳида эътибор қаратилади. Агар сўзловчи гуруҳнинг жавоблари асоссиз бўлса, бошқа гуруҳларнинг аъзолари уни асослаб, хаммани ишонтиради. Бунда ўқитувчи бош ҳакам вазифасини ўтайди ҳамда камчиликларни тўлдириб, жавобларни асослаб боради.

20. «Математика оламига саёҳат» дарси

Ушбу усулдан синфдан ташқари ишлар, математик кечалар ўтказишда фойдаланилиши мумкин. Бунинг учун синф 6-7 та гуруҳларга бўлиниб, ҳар бир гуруҳ бир ўлка номи билан аталади. Саёҳатчилар ҳар бир ўлкага саёҳат қилишганида мазкур ўлкада яшовчи аҳоли, яъни гуруҳ аъзолари ўз ўлкаси ҳақида тўлиқ тушунча беришлари талаб этилади. У тахминан қуйидаги схема асосида бўлиши мумкин: Математика ўлкалари: Арифметика, Алгебра, Геометрия, Алломалар, Билағонлар, Жумбоқ, Тафаккур, Маҳорат ва Санъат каби ўлкалардан иборат бўлиши мумкин.

Саёҳатчилар «Арифметика» ўлкасига келганларида, бу гуруҳидагилар мазкур фаннинг яратилиши, унга асос солган буюк математиклар, шу фаннинг бугунги ҳаётимиздаги ўрни ҳақида меҳмонларга тушунчалар бериши керак. Шу каби «Билағонлар» ўлкасига келганда, бу гурух аъзолари бугунгача ўрганган асосий тушунчалар, бу тушунчаларни кашф қилган улуғ алломалар, математиканинг бугунги ҳаётимиздаги ўрни ҳақида саёҳатчиларга тушунтиришлари керак. «Жумбоқ» ўлкасига келганда эса бу ўлка аъзолари кроссворд ва чайнвордга ўхшаган жумбоқли саволларга тўдлик билан жавоб беришлари, математика фани олдидаги асо-

сий жумбоқлар хақида тушунчалар беришлари керак. Тафаккур ўлкасидагилар дастурдаги қийин ва қизиқарли математик масалалар ва топшириқларни саёҳатчиларга осон йўл билан тушунтириб беришлари талаб этилади. Маҳорат ва санъат ўлкасидагилар эса математикага оид шеърлар, топишмоқлар, қизиқарли саҳна кўринишлари, қўшиқ ва рақслар ижро этишлари лозим бўлади.

Бу дарс номини «Адабиёт оламига саёҳат», «Тарих қаърига саёҳат», «Одам қалбига саёҳат», «Биология оламига саёҳат» деб хоҳлаган фаннинг номига ўзгартириш мумкин.

2.5. Янги дарсни лойиҳалаш кетма-кетлиги

Дарсни тўғри лойиҳалаш дарс мақсадига эришишнинг асосий қисмидир. Тўғри лойиҳалаштирилган дарс, албатта самарали бўлади. Дарсни тўғри лойиҳалаш дарс конспектини ёки дарс ишланмасини тўғри ёзиш деганидир. Чунки ўқитувчи дарсининг ўртача 50 фоизини дарсни тўғри лойиҳалаш ташкил этади. Дарс конспектини ёзишга қуйидаги талаблар қўйилади:

Дарс ўтиладиган сана ..... фаннинг номи .....

Дарс ўтиладиган синф .....

Дарснинг мавзуси .....

Дарснинг мақсади: а) тарбиявий, б) таълимий, в) ривожлантирувчи.

Дарс тури (типи): бошланғич материаллар билан танишиш дарси; янги билимларни ўзлаштириш дарси; билим, кўникма ва малака(БКМ)ларни мустаҳкамлаш ва такомиллаштириш дарси (амалий ишлар, лаборатория ишлари): уйғунлаштирилган дарс(аралаш дарс); такрорлаш ва умумлаштирувчи дарс; назорат-текшириш дарси; олинган билимларни амалиётга қўллаш дарси.

Дарснинг методи: анъанавий, ноанъанавий, замонавий.

Дарснинг усули: суҳбат, баҳс, ақлий ҳужум, музёрар, ...

Дарснинг жиҳозланиши .....

Дарснинг бориши:

- ташкилий қисм, психологик иқлим яратиш;
- дарсни олиб бориш режаси:

а) ..... ,

б) ..... ,

в) .....

- дарснинг самараси ҳақида ўқувчилар билан суҳбатлашиш;
- уйга вазифа топшириш;
- дарснинг якуни, хайрлашиш.

Дарснинг блок-схемаси:

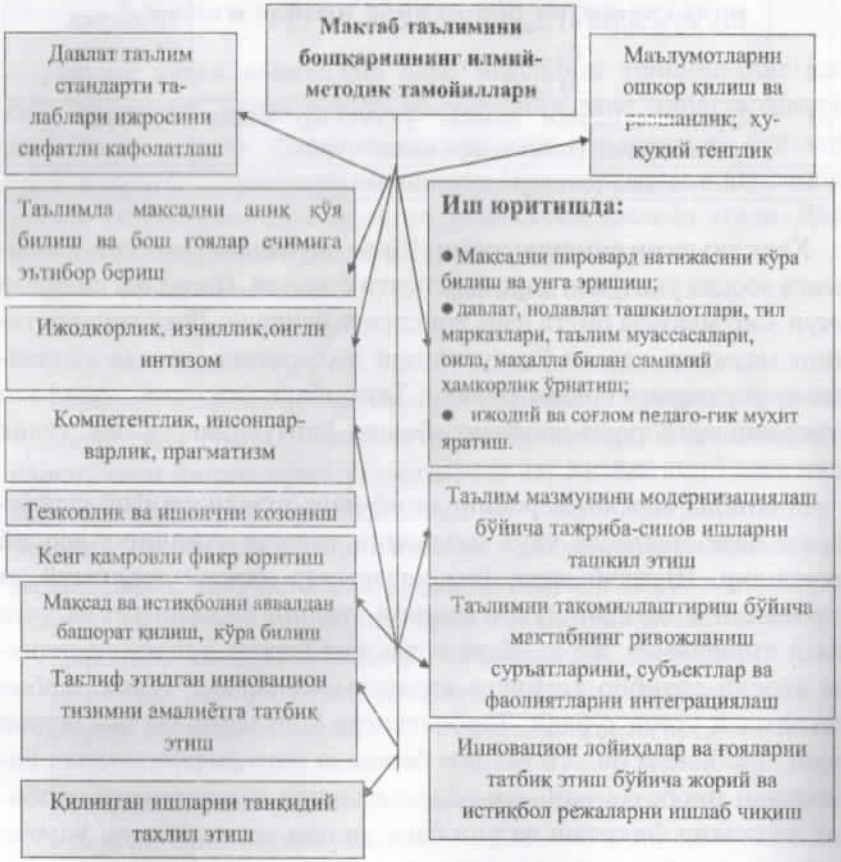
т/р	Режа асосида дарс босқичлари	Вақт
1.	Ташкилий қисм, синфда психологик иқлим	3 дақиқа
2.	Режа асосида янги дарснинг бориши: Шу жумладан а) ..... б) ..... в)	35 дақиқа 10 дақиқа 15 дақиқа 10 дақиқа
3.	Дарсни самараси ҳақида ўқувчилар билан суҳбатлашиш, савол-жавоб қилиб кўриш.	5 дақиқа
4.	Уйга вазифа топшириш, самимий хайрлашиш	2 дақиқа

Халқ таълими вазирлигининг "Дарс муқаддас" методик тавсиясига асосан ўқитувчи дарс конспекти ёзилади. Параллел синфлар учун бир мавзуда битта дарс конспекти ёзилади. Дарс конспектининг мазмуни, ҳажми ўқитувчининг маҳоратига, дарсда қўллайдиган усулларига боғлиқ бўлади. Тажрибали ёки олий тоифали ўқитувчиларга режа-конспект, бошқа ўқитувчиларга эса тўлиқ конспект ёзиш тавсия этилади.

Мактабда асосан, дарснинг синф-дарс шаклидан фойдаланилади. Дарс мактабда ўқув ишларини ташкил этишнинг асосий шаклидир. Шундай экан, биз педагоглар дарсни таълимий ва тарбиявий жиҳатдан тўғри ташкил этишни билишимиз ва унга амал қилишимиз зарур. Дарсда таълим бериш билан биргаликда асосий эътибор тарбияга қаратилмоғи керак. Чунки тарбия таълимдан устун туради. Тарбияланган болаларга таълим бериш осон. Тарбиясиз болага таълим беришда унга дифференциал ёндашувни иноботга олинади. Дарсда болага саломлашиш одобини, мустақил фикрлаш ва уни баён қилиш маданиятини, ўқувчи сифдошлари билан ўзаро муомала маданиятини, баҳслашиш ма-

даниятини, керак бўлса, ўтириш ва туриш, гапириш ва тинглаш маданиятларини сингдириб бориш лозим.

Синф ўқувчиларининг тартиб-интизомига, дарсга тайёргарлигига қараб, ўқитувчи ўқувчиларни ўз дарсига чорлайди. Бунинг учун хилма-хил усуллар мавжуддир. Масалан, қисқа ҳикоят сўзлаб бериш, шеър ўқиб бериш, бир ҳикматли гап айтиб, уни шарҳлаш, ҳадис айтиб бериш, ибратли воқеани сўзлаб бериш ва ҳоказо. Шу асосида дарс ўтишга психологик муҳит яратилади, болаларнинг диққати дарсга жалб этилади.



2.5.1-расм. Мактаб таълимини бошқаришнинг илмий-методик тамойиллари

III БОБ . ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИДА МЕТОДИК ХИЗМАТ КЎРСАТИШНИ ИЛМИЙ-МЕТОДИК АСОСДА ТАШКИЛ ЭТИШ

3.1. Методик хизматни ташкил этишнинг педагогик шарт-шароитлари

Мактабни илмий-методик бошқариш муҳим педагогик жараён бўлиб, уни тўлақонли амалга ошириш учун қуйидаги тадбирларнинг бажарилишига алоҳида эътибор қаратиш керак.

Биринчидан, ўқувчиларнинг миллати, маданияти, тили, ижтимоий-иқтисодий ҳолати ва қобилиятидан қатъи назар улар ўқув жараёнида фаол иштирок этишлари учун қулай педагогик шарт-шароит яратилиши керак. Бу таълим соҳасидаги давлат сиёсатининг асосий тамойилларидан бири бўлган – "ДТС доирасида таълим олишнинг ҳамма учун очиклиги" тамойилига амал қилинишини таъминлайди.

Иккинчидан, таълимнинг самарали усулларини қўллаш ўқувчиларнинг ҳаётий эҳтиёжларига мос келадиган, билим ва кўникмаларни эгаллашларига қаратилган бўлиб, таълим жараёнини илмий-методик бошқариш давлат сиёсатининг асосий тамойилларидан бири бўлган "Таълим дастурларини танлашга ягона ва табақалаштирилган ёндашув"га ва Кадрлар тайёрлаш миллий дастурининг учинчи босқичи вазифаларига мослигини таъминлаш имкониятини беради. Бунда ўқувчиларнинг руҳий, ҳиссий ва жисмоний ривожланиши учун соғлом, хавфсиз ва ҳимояловчи педагогик муҳитни яратиш муҳим аҳамиятга эга.

Учинчидан, умумий ўрта таълим Ўзбекистон Республикасида жорий этилган узлуксиз таълим тизимининг муҳим бўғини сифатида ҳар томонлама ривожланган, баркамол шахсни вояга етказиш муаммоси билан боғлиқ масалаларни ҳал этади.

Тўртинчидан, мактабни бошқариш, ўқувчиларни ижтимоий-педагогик жиҳатдан қўллаб-қувватлаш ва мактаб таълимининг барча бўғинларида ўқувчилар, оила ва жамоат ташкилотларининг

иштироки таълим соҳасидаги давлат сиёсатининг "таълим ва тарбиянинг инсонпарвар, демократик характердалиги", "таълим тизимида давлат ва жамоат бошқарувини уйғунлаштириш" каби асосий тамойилларининг амалиётга қўлланиши билан таъминланади.

Мактаб таълимида методик ишларни такомиллаштиришдаги муаммолардан бири илғор педагогик тажрибалар ва янги инновацион технологияларни аниқлаш, уларнинг дидактик имкониятларини синаб кўрган ҳолда мактаб амалиётига кенг жорий этишдан иборатдир. Бу мактаб таълим жараёнини янги технологиялар асосида ташкил этиш, педагогик инновацияларни излаш, уларни қўллаш натижасида таълим самарадорлигини оширишга эришаётган мактабнинг тажрибасида ҳам яққол кўринади.

Мактаб жамоасида ижодий муҳит яратиш орқали педагог ходимлар орасида ташаббускорлик ва янгиликка бўлган қизиқишни ошириш энг муҳим омилдир. Бунда ўқитувчиларнинг изланувчанлик фаолиятларини рағбатлантириш, уларни ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш механизмини ишлаб чиқиш алоҳида аҳамиятга эга.

Шу маънода мактаблардаги методик кенгаш ва методбирлашмалар ижодий муҳитни таъминловчи асосий ва бирламчи тузилмадир. Зотан, бу билан ҳар бир педагогнинг изланишларини аниқ баҳолаш имкониятига эга бўламиз. Шу боис ишни ушбу тузилмалар фаолиятини такомиллаштиришдан бошлаш талаб этилади.

Мактабда таълим-тарбия жараёнини бошқаришнинг илмий-методик асоси ҳисобланган узлуксиз методик хизмат кўрсатиш тизимини такомиллаштириш учун қандай вазифаларни бажариш керак? – деган саволга жавоб бериш ҳам педагогика фанининг муҳим масалаларидандир. Узлуксиз методик хизмат кўрсатишнинг бош бўғини мактаб педагогик (методик) кенгаши ва методбирлашмалари фаолиятини ташкил этиш бўйича Халқ таълими вазирлиги томонидан методик хизматни такомиллаштириш ва уни ташкил этиш ҳақидаги янги таҳрирдаги Низомларни тўлиқ амалга оширишга эришиш учун масалаларга ижодий ёндашиш мақсадга мувофиқ. Бунинг учун мактаблардаги методбирлашмалар ишини илмий асосда ташкил этиш, уларни бошқаришга

ижодкор, илмий изланувчи, юксак касбий билимга эга, тажрибали инноватор педагогларни жалб этиш лозим.

Мактабда анъанавий усулда амал қилиб келинаётган методик хизмат тузилмасига кирувчи педагогик кенгаш, методик кенгаш ва методбирлашмалар иш фаолиятлари таълим мазмуни модернизация қилинаётган бир даврга мос ҳолда ўз натижасини бермаяпти.

Мазкур кенгашлар билан бир қаторда ҳозирги кунда мактаб фаолиятига "Лойиҳа–мақсадли инновацияларни такомиллаштирувчи бирлашма", "Илғор тажриба мактаби", "Ёш мутахассис мактаби", "Муаммоли ижодий гуруҳ" ва "Вариатив бирлашмалар" ("Мақсадли кўникмаларни такомиллаштирувчи бирлашма", "Мақсадли ва назорат-баҳолаш кўникмаларни такомиллаштирувчи бирлашма", "Коммуникатив-рағбатлантирувчи кўникмаларни такомиллаштирувчи бирлашма", "Илмий-методик кўникмаларни такомиллаштирувчи бирлашма") каби янги жамоатчилик бирлашмаларни жорий этиш лозим (3.1-жадвал).

3.2. Дастурий, мақсадли ёндашув – мактаб ички муқобил методик ишини ишлаб чиқишнинг стратегияси

Дастурий-мақсадли ёндашиш бугунги кунда ижтимоий бошқарувнинг асоси бўлиб, жуда кенг тарқалган ҳамда барча фаолиятлар орасида асосий омиллардан бири ҳисобланади. Бунда ижтимоий бошқарувнинг турли вазифалари: **ахборотли, изланишли, истиқболни белгилаш, стратегияли** ва ҳ. к. бирлашади.

Дастурий-мақсадли ёндашишда гап фақат мақсадлар ҳақида эмас, балки ўзаро боғлиқ, яхши тузилган мақсадлар мажмуаси, методик тизим ва педагогларнинг ўзаро ҳамкорлик фаолияти аниқ натижаларни қўлга киритишга йўналтирилган фаолият ҳақида сўз боради.

Методик иш тизимида табақалаштирилган ёндашув.

Педагогик жамоа – мураккаб, кўп тизимли бошқарув объектидир, чунки унинг аъзолари ёши, жинси, касбий тайёргарлик даражаси, шахс ривожланиши каби сифатлар билан фарқланади.

Табақалаштирилган ёндашув педагогик жамоани табақалаштиришда; методик иш тизимида: педагоглар билан фронтал ишлашдан индивидуал (яккалаштирилган), гуруҳли ва жамоавий шаклларга ўтиш, ишни ташкил этишнинг даражали моделига ўтиш ва ҳ.к.да намоён бўлади.

Мактаб ички методик ишини педагогик жамоанинг ижодий, касбий маҳорати ва бошқа сифатлари бўйича табақалаштириш ўқитувчилар касбий маҳорати даражасини оширишга, психологик, назарий ва амалий жиҳатдан тайёрлигини мустаҳкамлашга олиб келади.

Ўқитувчиларга нисбатан табақалаштирилган ёндашув уларни методик жиҳатдан ўқитиш самарадорлигини оширишга хизмат қиладиган тадбирлар мажмуаси (психологик, педагогик, методик ва ташкилий бошқарув)ни ишлаб чиқишга ёрдам беради.

Яккалаштирилган ёндашув – педагогик жамоани табақалаштириш даражаси сифатида биринчи ўринда мактаб ички методик иши тизимида ***ҳар бир педагогнинг касбий-шахсий ривожланиш индивидуал ҳаракат йўналишини тузишдан иборат.*** Шунинг учун табақалаштирилган ва яккалаштирилган ёндашувнинг шахсий ривожлантиришга қаратилган йўналиши аниқ намоён бўлади.

Методик жараённи диагностика (ташхис) асосида ташкил этиш нафақат педагогик жамоани табақалаштиришга олиб келади, балки шахсга йўналтиришга ҳам олиб келади. Унга мувофиқ **"Шахсдан ташқари тизим сифатида таълим тизимига боғлиқ эмас" бутун методик жараён педагогнинг шахсига, унинг тажрибаси, билимлари, касбий қизиқишлари ва кўникмаларига боғлиқ равишда қурилади** (М. В. Кларин).

Шахсга йўналтирилган таълим, шу жумладан, катта ёшдагилар таълими (хусусан педагоглар) – таълим жараёни субъектларининг намоён бўлиши ҳамда уни амалга оши-ришдан иборат бўлади.

Таълим муассасасининг методик фаолияти тизимида шахсга йўналтирилган технологияни эгаллаш – бу методик жараённи шундай ташкил этиш демакки, бунда шахснинг муҳим вазифалари: қадриятларни танлаш, ўз фаолияти мазмунини англаш, ўз

қобилиятлари ва ички имкониятларини амалга ошириш акс этсин. Шахс унинг ҳаёт фаолиятига зарурият туғилсагина, ривожланади.

Шахсга йўналтирилган методик ўқув тизимини яратишга педагогларнинг методик таълими мақсадлари, "ўқув материали"нинг мазмуни, раҳбар ва педагоглар муносабатининг шакллари таълимнинг бош мазмунига хизмат қиладиган, яъни педагогни методик жараённинг фаол субъектига айлантирадиган қилиб ташкил этилади. Бу субъект мақсадларни белгилашда, мазмунни яратишда раҳбарлар билан биргаликда иштирок этади. Инсонпарварлик мотив асосида шахснинг шундай сифатлари долзарб бўладики, унга мувофиқ **қизиқиш, ҳис-ҳаяжон, шахсни ривожлантиришга қаратилган ёндашув** имкони яратилади; яъни **тарбияланувчи ва педагогга ноёб шахс сифатида муносабат билдириш каби.** Шу билан бирга, методик фаолиятда педагогнинг ўзини кўрсата билиши, ўз манфаатини, рефлексиясини, шахсий педагогик ҳолатини индивидуал–муаллифлик–педагогик (методик ва дидактик) тизимни яратиши кучайиб боради.

Раҳбар ва педагог томонидан инновацион фаолиятни эгаллашнинг самарали механизми – шахсни ривожлантиришга қаратилган таълим концепциясига асосланган касбий ўзини-ўзи ривожлантиришдан иборат.

Бошқа дидактик ғоялардан фарқли равишда, шахсни ривожлантиришга қаратилган ғояни педагог оддий методик қўл-ланма каби қабул қила олмайди, чунки "ўзи шу ғояга келиши керак". Шу сабабли, муаллифлик методик тизим асосига педагогнинг қобилиятлари, касбий-шахсий ривожланиш лойиҳалари киритилиши керак, чунки у ўз касбий ва психологик-педагогик маданиятини бойитиши лозим.

Макромаданий ёндашув.

Таълим муассасаси муаллифлик методик тизимнинг лойиҳасини яратишда унинг ташкилий маданияти, қоидалар, одатлар, қадриятлар, анъаналар, ахлоқ меъёрлари, фаолият усуллари, кутилган натижалар ва ташкилот аъзоларига тегишли ҳолатларни инобатга олиш жуда муҳим аҳамиятга эга. Айнан муассаса ма-

данияти инновацион жараёнларнинг самарадорлигига бевосита таъсир этади.

Муассаса маданиятининг ҳар бир турини, хусусиятларини аниқламасдан функционал, жамоа фаолияти, "орденлар", шахсий "юлдуз" – уларнинг маълум мактаблардаги қисмини билмай туриб, методик фаолиятнинг мукобил тизимини яратиш мумкин эмас.

Ташкилий маданиятнинг барча 4 та турини, шунингдек, ҳудудлардаги қатор таълим муассасаларида муаллифлик методик тизимларини яратиш тажрибасини таҳлил қилган ҳолда, педагогларнинг шахсий муаллифлик тизимлари устунлик қилишига сабаб "юлдузлар маданияти", муаллифлик умумтаълим мактаб методик тизимини яратиш ва амалга ошириш – "орден" маданияти ва таълим муассасасининг жамоа-фаолият маданияти пайдо бўлишига олиб келиши аниқланди.

Шундай қилиб, таълим муассасасини бошқараётган раҳбар уни ташкил этиш маданиятини англаб етса, инновацион-методик, таълим-тарбия ва бошқа жараёнларни бошқаришнинг мукобил стратегиясини белгилашга имкон беради.

Тадқиқий ёндашув – тажриба-синов методик ишининг илмий асосидир.

Методик иш тизимига тадқиқий ёндашмасдан туриб, таълим муассасасини янгилаш, инновацияларни амалда қўллаш ва мукобил оптимал методик тизимнинг лойиҳасини яратиш мумкин эмас. Замонавий раҳбар ўзининг шахсий тадқиқот фаолиятини бошқариш, шу билан бирга педагог ва болаларнинг тадқиқотчилик ишини фаоллаштиришда лидер (сардор) бўлиши керак.

Бугун таълим муассасаларида амалга оширилаётган инновацион ўзгаришларнинг турли-туманлиги ўтказилаётган қатор илмий тадқиқотлардан иборат.

Тадқиқий ёндашиш раҳбарнинг келажакни режалаштириш, моделлаштириш, экспериментал, лойиҳалаш, рефлексив фаолияти билан бевосита боғлиқ. Педагогик лойиҳалаш, бир томондан, назарий билимларни талаб қилса, иккинчи томондан, тажриба-синов даврида кафолатланган натижаларга эришиш мақсадида

жамоа фаолиятини алгоритмлаштирилган – технологик ёндашувни ташкил этиш қобилиятини талаб қилади.

Технологик ёндашув – замонавий таълим *парадигмасининг асоси* сифатида ўзгариши педагогик жараён иштирокчиларидан ўзгача мазмун, ўзгача муносабатларни, ўзгача хулқни, ўзгача педагогик менталитетни талаб қилади.

Методик жараённи бошқариш технологияси – энг кам вақт, моддий ва бошқа ашёларни сарфлаган ҳолда белгиланган мақсадга эришиш учун бошқариладиган тизимга мақсадли таъсир кўрсатишдан иборат.

Агар мақсад фаолият натижасининг юксак модели бўлса, у ҳолда методик ишни бошқаришнинг мақсади уни ривожлантириш, янги сифат даражасига кўтариш, инновацион иш тартибига ўтказишдан ташкил топади.

Методик жараённи бошқариш технологияси раҳбардан бошқарув технологиясининг бир неча: таҳлил, мақсадга эришиш, диагностика (ташхис) қилиш, истиқболни лойиҳалаш ва моделлаштириш, дастурлаш ва шу каби бошқа турларини билишни тақозо этади.

Технологик ёндашув мактаб методик иши тизимида: ишлаб чиқилган ва апробация қилинган таҳлил ва истиқболни режалаштириш, ҳужжатлар билан ишлаш, методик ҳафталиклар ўтказиш, интерфаол методикалар тизимини татбиқ этиш ва бошқа шу каби шаклларда намоён бўлиши мумкин. Технологик ёндашув аниқ белгиланган ва тизимли ташкил этилган методик, педагогик, бошқарув фаолиятлари алгоритмлари асосида режалаштирилган натижаларнинг юқори даражасига эришишни таъминлайди.

Мукобиллаштирилган ёндашув

Мукобиллаштирилган ёндашув ва у билан боғлиқ эргономик, валеологик ва ортобиотик ёндашувлар алоҳида педогог фаолиятида ҳам, таълим муассасаси ишида ҳам доимий равишда умумтаълим мактаб методик тизимини яратувчи муаллифлар ва ҳаммуаллифлар фаолиятида долзарб мавзу ҳисобланади.

Барча инновацион ёндашувлар ўзаро чамбарчас боғлиқ. Масалан, методик жараённи оптималлаштириш (диагностика, табақалаштириш ва бошқалар каби) технологиялаштириш жараёнлари билан боғлиқ.

Мактабда методик жараённи мукобиллаштириш ва технологиялаштириш қуйидагиларни ўз ичига олади:

1. Методбирлашма ва умумтаълим муассасаларида ***педагогларнинг касбий ривожланишга*** эришиш даражасини маълум мезонлари бўйича баҳолаш одати, у объектив имкониятдан пастроқ бўлади (агар унинг даражаси ҳаммани қониқтирса, демак: мақсадга эришилган, бошқа нарсаларни яхшилашга ҳожат йўқ).

2. Натижалар ўсишининг тахминий даражасини лойиҳалаш (педагог аниқ касбий жиҳатдан қандай ўсиши мумкин ва шарт, инновацион жараёнда ўзини қандай тутиши керак ва ҳ. к.).

3. Белгиланган ўзгаришларни таъминлашга қаратилган тадбирлар тизимини татбиқ этиш.

4. Жараёнлар ва эришилган натижаларни мукобил вариантлар билан қиёслаш, ўқитувчи ва раҳбарлар иш меъёрлари билан методик ишга сарфланган вақтни қиёслаш.

5. Мактаб ички методик тизимининг мукобиллик даражасини таҳлил қилиш ва хулоса чиқариш.

Ўзини-ўзи таҳлил қилиш учун саволлар:

1. Ривожланаётган мактаб амалда фаолият юритаётган мактабдан нима билан фарқ қилади?

2. Ҳар доим ҳам мактаб "ривожланаётган мактаб" ҳисобланадими?

3. Нима учун таълим муассасасининг мукобил методик тизимини лойиҳалаш раҳбардан бошқарувнинг инновацион билимларини талаб қилади?

4. Диагностик (ташхис), табақалаштирилган, шахсга йўналтирилган ривожлантирувчи ёндашувлар ўзаро қандай боғланган?

5. Мактаб ташкилотининг маданияти хусусиятларини билиш раҳбарга нима беради (ёки қандай фойдаси бор)?

3.2.1. Мактаб ички методик тизимининг ривожланиш тартиби

Мактабни фаолият тартибидан ривожланиш тартибига ўтказиш мактаб ички методик ишини бошқаришда янги йўналишлар заруриятини яратади.

1) Етакчи ўринни ўқитувчиларнинг рағбатлантирувчи мотивацион бошқарув фаолияти эгаллайди, маънавий рағбатлантириш билан бир қаторда, моддий рағбатлантиришлар ҳам (педагогнинг таълимдаги инновациялари, фаол методик фаолияти учун мукофотлар, иш ҳақига устамалар) амалиётда қўлланилади.

2) Таҳлил асосида – методик ва ўқув-тарбия жараёнига, унинг якуний натижаларига тадқиқот сифатида қараш, режадаги натижаларга эришишга халақит берадиган омиллар ва шароитларнинг ўзаро боғлиқлигини ўрганиш ётади.

3) Мақсадга йўналтириш – ўқитувчилар ва мактаб раҳбарларининг бутун фаолиятини белгилашда марказий ўринни эгаллайди. Рағбатлантириш омилларини кучайтириш натижасида мактаб, синфларнинг фаолият мақсади барча педагогик жараён иштирокчиларининг шахсий мақсадига айланади.

4) Ишни режалаштириш ва ташкил этиш – барчанинг асосий етакчи ишига айланади, чунки бунда ҳамма иштирок этади. Мактаб ишини режалаштиришда ўқувчилар, ўқитувчилар, ота-оналарга ўз таклифларини режа-лойиҳага киритиш тавсия этилади ***(... муаммони кўряпман, ечимини таклиф этаман, ... ўзим ҳал эта оламан, ёрдам бера оламан ...)***. Фаолиятни қуйидан режалаштириш ва ташкил этиш ҳар бир кишини умумий ишга жалб қилишга ҳамда таълим жараёнида шахсий вазифасини онгли равишда бажаришга ёрдам беради.

5) Юқоридан қаттиқ назорат қилиш ўзини-ўзи назорат қилиш тартибига ўтади, шу муносабат билан:

а) назоратга муносабат ўзгаради: ўқитувчи кўпроқ касбий ёрдам сифатида маслаҳат беришни сўрайди; назорат кўп ҳолларда тартибга солувчи характерга эга бўлади;

б) мактабларнинг янги типлари ва турларида бошқарувнинг кафедрали тизими мутахассисларнинг якуний натижалари касбий назоратини назарда тутади.

Мактабни бошқаришнинг янгича мазмуни амалдаги фаолиятни ривожланувчи фаолиятга айлантирувчи ҳаракатдаги куч бўлиб хизмат қилади.

Методик иш тизимини ривожланиш тартибига ўтказишга ёрдам берувчи шарт-шароитлар:

• мактабни ва мактаб ички методик тизимини ривожлантириш концепцияси, дастури мавжудлиги;

• педагог шахсининг ўзини-ўзи ривожлантиришга хизмат қилувчи тизим сифатида методик жараённи моделлаштириш;

• умумий мақсад йўлида жипслашган ўқувчилар ва педагоглар жамоасининг мавжудлиги;

• ўзини-ўзи бошқаришнинг муқобил тизимини ташкил этиш;

• самарали илмий-методик фаолият тизимининг бўлиши;

• мактабда инновацион, тажриба, эксперимент ишларини ўтказиш;

• етарлича ўқув-моддий база ва бошқа ашёларнинг мавжудлиги, уларнинг муқобил таълим муҳитини яратиши;

• педагогик жараён иштирокчиларининг эҳтиёжларига мос равишда турли таълим хизмат турларининг бўлишидан иборат.

Мактаб ички методик тизими фаолиятини бошқариш ва унинг таркибий қисмлари.

Методик ишлар тизими ривожланаётган ва бошқариладиган қатор компонентлардан иборат мустақил яхлитликдир. Умумтаълим мактаб методик тизимини бошқариш, бир то-мондан, унинг яхлитлигини сақласа, бошқа томондан, унинг компонентларини ўзгартириш, уларга таъсир этиш имконини беради. Шундай қилиб, методик тизим фаолияти жамият, ижтимоийлашув, мактабнинг эҳтиёжлари билан боғлиқ мақсадларга эришишга йўналтирилган. Мақсадлар методик ишлар тизими мазмунини белгилайди, бу эса ўз навбатида уни амалга ошириш шакли ва услублари хилма-хиллигини назарда тутади. Методик тизимнинг фаолияти мос ижтимоий-педагогик ша-

роитларда амалга ошиши мумкин. Ҳар қандай тизим каби, мактаб ички методик ишлар тизими ҳам қўлга киритилган натижалар даражаси билан белгиланди.

Педагогик воқеликларнинг диалектик табиатини, уларнинг яхлит характерини акс эттирган ҳолда мактаб ички методик тизимининг таркибий қисмлари уларнинг муқобил ишлаши учун зарур ва етарли эканлиги кўрсатилиши керак. Шу асосда методик тизимни ташкил этувчи омиллар, ишлаш шартлари, тузилишли ва вазифали компонентлар йиғиндиси сифатида тақдим этилган:

тизимни ташкил этувчи омиллар мақсад ва натижалар омили сифатида;

ишлаш шартлари ижтимоий-педагогик ва вақтинча шароитлари билан;

таркибий компонентлари – бошқарувчи (таълим муассасасининг маъмурияти) ва бошқарилувчи (педагогик жамоа) тизимлар, мазмун, воситалар, методик фаолиятнинг шакллари ва методлари билан;

ишлаш таркибий компонентлари – педагогик таҳлили билан, мақсадни кўзлаш ва режалаштириш, ташкил этиш, назорат этиш, тартибга солиш ва тузатиш билан тақдим этилган.

Тизимни ташкил этиш омили ва ижтимоий-педагогик шартлари мактаб ички методик тизимининг тузилиши ва функционал таркибий компонентлари ўзаро таъсирлари хусусиятларини белгилайди.

3.2.2. Таълим муассасаларида анъанавий ва замонавий методик тизимларнинг асосий фарқлари

Таққослаш учун кўрсаткичлар	*Анъанавий методик тизимнинг тавсифи*	*Замонавий методик тизимнинг тавсифи*
1	2	3
1.Тизимли ташкил этувчи омиллар: мақсадлар ва натижалар	Билим, кўникма, малакаларни такомиллаштиришга ундайдиган педагогик маҳоратнинг шаклланганлиги	Педагогнинг шахсий сифатидаги вазифаларини амалга ошириш, унинг касбий-шахсий ўзини-ўзи ривожлантириш даражасини ошириш, инновацияларга тайёрлиги (янгиликларни ўзлаштириш ва муаллифлик дастур ва технологияларини ўзлаштириш), шахсий муаллифлик педагогик ёки методик тизимни яратишни амалга ошириш учун шароитлар яратиш
2. Фаолиятнинг ижтимоий-педагогик шартлари: а) умумий	Ижтимоий, географик хусусиятлар (мактабнинг жойлашган ўрни, туман-шаҳар, қишлоқ) микрорайоннинг (ёки кичик туманнинг) тарбиявий имкониятлари	Ижтимоий, географик хусусиятлар (мактабнинг жойлашган ўрни, туман-шаҳар, қишлоқ)
б) махсус (ёки ўзига хос)		Мактабнинг моддий ашёлари, ижтимоий хусусиятлари

3. Таркибли тузилиш: 1) Бошқарув тизими	Анъанавий методик тизимнинг хусусиятлари:	Замонавий услубий тизимнинг хусусиятлари:
а) бошқарувчи тизим	Вертикал ташкилий тузилиш	Горизонтал (линияли ёки циклик) таркиб
б) бошқарилувчи тизим (педагогик жамоа)	Бошқарув объекти	Методик жараённинг даражали модели: Ҳамкорликда ва ўзини-ўзи бошқарув (ўзини-ўзи) ёки якка бошқарув тизимидаги фаол, тенг ҳуқуқли субъект ижодий микрогуруҳ, илмий-методик бирлашма ва бошқа ижодий қисмлар асосида таркиб топган Анъанавий асосларда технологик, психологик йўналишларнинг устуворлиги: дидактик, қисман-методик ва тарбиявий;
2) методик фаолиятнинг мазмуни (устувор йўналишлари)	Анъанавий йўналишлар: дидактик, қисман-методик, тарбиявий Ахборотли, методик	Техник воситалардан фойдаланиш (компьютер, ахборот омборлари ва бошқалар); 1) шаклларнинг турли-туманлиги, шу жумладан, интерфаол шакллар; 2) яккама-якка, гуруҳли, жамоавий ва фронтал методик ишлар шаклларининг мукобил мослиги;
3) воситалар	Ташкилий шаклларнинг бир хиллиги, фронтал шаклларнинг	3) техникавийликнинг юқори даражаси; Ўз-ўзини назорат қилиш, рағбатлантириш, ишонтириш, ўзини-ўзи ташхислаш, ўзини-ўзи ривожлантириш

	кўпчилигини ташкил этиши, муқобул эмаслиги, яъни шаклнинг мазмунга, методик ишнинг босқичларига мос эмаслиги Назорат, ташхис, ривожланиш ва тузатиш методларининг устуворлиги	ва ўзини-ўзи коррекциялаш (тўғрилаш) методларининг устунлиги;
4) шакллар 5) методлар		
4. Функционал таркибий қисмлари	Асосий компонентлар: режалаштириш, ташкил этиш, назорат, тартибга солиш ва тўғрилаш	Асосий компонентлар билан бир қаторда янги вазифалар: педагогик таҳлил, мақсадга йўналтириш, истиқболни белгилаш, лойиҳалаш, дастурлаш, рағбатлантириш ва бошқалар

Шундай қилиб, тизим яратувчи омилларни ажратиш, ижтимоий-педагогик ва вақтинчалик шароитлари, мактаб ички методик тизимининг функционал компонентлари методик жараённинг ички ташкилий қисмлари мураккаблигини, шу билан бирга ҳар бир компонентни таълим муассасасининг мақсадидан келиб чиққан ҳолда ўз вақтида ўзгартириш киритишни таъкидлайди.

Кўрсатилган компонентлар ўзича мавжуд эмас, улар педагогик тизимнинг функционал компонентлари сифатида педагог ва раҳбарнинг фаолиятига чамбарчас боғлиқдир. Уни функционал компонентлар асосида олиб бориш кўзда тутилади.

Функционал компонентлар: педагогик таҳлил, мақсадни кўзлаш ва режалаштириш, ташкил этиш, назорат, тартибга солиш ва коррекция (тузатиш) қилиш – педагогик жараённинг мантиқан ривожланиши ва такомиллашишини белгилаган ҳолда ўзгариб борётган ҳаракатдаги педагогик жараён.

Мактаб методик тизимининг даражали модели тузилиш компонентлари.

Биринчи жадвалда кўрсатилганидек методик жараённинг даражали модели замонавий умумтаълим мактаб методик тузилишининг муҳим таркибий компоненти бўлиб, 4 та асосий даражадан иборат:

I даража: Педагогларнинг индивидуал (шахсий) методик иши.

Касбий ўзини-ўзи ривожлантириш шахсий режасига асосан, ҳар бир педагогнинг узлуксиз ўз малакасини ошириб бориши касбий маданиятини юксалтириб боришни назарда тутади.

II даража: Фанлар бўйича методик бирлашмалар.

III даража: Илмий-методик кенгаш (ИМК).

Илмий-методик кенгаш – мувофиқлаштирадиган олий ҳайъат орган бўлиб, мактабда методик ишларни бирлаштиради ҳамда бошқаради. ИМК мажлисларида мактаб иши билан боғлиқ турли долзарб масалалар: ўқитувчининг таҳлилий маданиятини оширишга, педагогнинг ижодий ўсишини режалаштиришга ва шароит яратишга, таҳлилий ва режалаштириш ҳужжатларини соддалаштиришга ва ҳоказоларга қаратилган турли долзарб масалалар кўрилади.

IV даража: Умумтаълим мактаб илмий-методик иши.

У асосий тушунчалар тизими, ўқув, инновацион, илмий изланиш, илмий-методик фаолиятда асосий тушунчалар ва ҳаракатлар бирлиги; лойиҳалар ва инновацион фаолиятнинг натижаларини жамоада муҳокама қилиш ва шу каби масалаларни ҳал қилувчи барча ўқитувчилар учун доимий ҳаракатдаги илмий-методик семинарларни ўзига олади.

Мактаб ички методик тизимининг кўп даражали моделини ишлаб чиқиш ва татбиқ этиш педагогик жамоани ижодий

фаолият, педагогик маҳорат ва бошқалар асосида даражалаш имконини беради, белгилаган ҳолда ўқитувчининг таълим жараёнида ўқувчига инновацион йўл топишни, психологик, амалий ва назарий тайёргарликни, шахсий-муаллифлик методик тизимларни яратиш ва татбиқ этишга тайёрликни оширади.

Ўзини-ўзи таҳлил қилиш учун саволлар:

1. Мактаб ички методик тизимини бошқаришнинг ўзига хос хусусиятлари нималардан иборат?
2. Умумтаълим мактаб методик тизимининг компонентлари ўзаро қандай боғланган?
3. Таълим муассасалари анъанавий ва замонавий методик тизимларининг асосий фарқи нималардан иборат?
4. Методик тизимнинг даражавий моделини ишлаб чиқиш ва татбиқ этиш раҳбарлар ва педагогларга нима беради?

3.3. Узлуксиз методик хизмат кўрсатишда амалга ошириладиган вазифалар

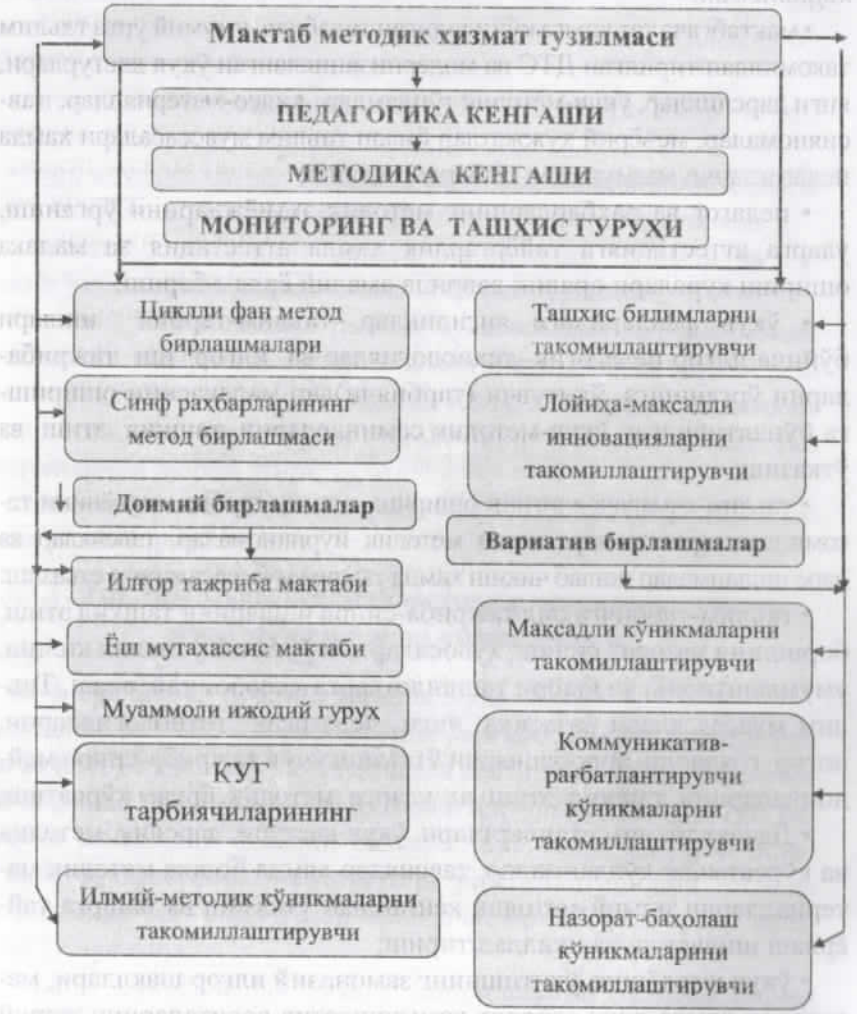
• халқ таълими тизимида хизмат қилувчи ходимларнинг касбий маҳоратини ошириш ва ахборотларга бўлган эҳтиёжларини ўрганиш ва мониторингини олиб бориш;

• таълим жараёнида педагогларнинг илмий, педагогик, психологик, дидактик ва методик усуллардан фойдаланишидаги бўшлиқларни аниқлаш, тўлдириш йўлларини белгилашни мувофиқлаштиришда бевосита малака ошириш институтлари билан ҳамкорликда чора-тадбирлар ишлаб чиқиш;

• республика миқёсида таълим тизимидаги педагог ходимлар ҳақида, шунингдек, таълим муассасаларида илғор педагогик технологиялар асосида ўқувчи – ёшларга таълим-тарбия бераётган ижодкор, ташаббускор ўқитувчи (тарбиячи)лар ҳақида ахборотлар банкини ташкил этиш;

• таълим муассасаларидаги методик ишларни ўрганиш ва таҳлил қилиш орқали уларнинг фаолиятини такомиллаштириш йўлларини аниқлаш;

• педагогик (меъёрий-ҳуқуқий, илмий-методик, методик ва бошқалар) ахборот банкини ташкил этиш, раҳбар ҳамда педагогларни педагогика, психология, методикага доир янгиликлар билан таништириб бориш;



3.1-расм. Мактаб методик хизмат тузилмаси.

Кўриб турганимиздек, анъанавий фан метод бирлашмалари, синф раҳбарлари методбирлашмаси, илғор тажриба, ёш мутахассислар мактаби, ижодий гуруҳлардан ташқари янги шакллар – ташхис гуруҳи ва муддатли вариатив методбирлашмалар киритилган.

• мактабгача таълимга қўйиладиган талаблар, умумий ўрта таълим такомиллаштирилган ДТС ва модернизацияланган ўқув дастурлари, янги дарсликлар, ўқув-методик тўпламлар, видео-материаллар, тавсияномалар, меъёрий ҳужжатлар билан таълим муассасалари ҳамда педагогларни мазмунидан хабардор қилиш;

• педагог ва раҳбарларнинг методик эҳтиёжларини ўрганиш, уларга аттестацияга тайёргарлик ҳамда аттестация ва малака ошириш курслари оралиқ даврида амалий ёрдам бериш;

• ўқув фанларидаги янгиликлар, таълим-тарбия ишлари бўйича илғор педагогик технологиялар ва илғор иш тажрибаларни ўрганишга, ўқитувчи (тарбиячи)лар малакасини оширишга йўналтирилган ўқув-методик семинарларни ташкил этиш ва ўтказиш;

• таълим самарадорлигини ошириш, таълим-тарбия жараёнини такомиллаштиришга қаратилган методик йўриқномалар, тавсиялар ва дарс ишланмалар ишлаб чиқиш ҳамда таълим муассасаларига етказиш;

• таълим-тарбияга оид тажриба-синов ишларини ташкил этиш, боришини назорат қилиш, хулосаларини ўрганиш, таҳлил қилиш, умумлаштириш ва юқори ташкилотларга ҳисобот тайёрлаш. Таълим муассасалари базасида янги педагогик технологияларни, илғор ғояларни апробациядан ўтказиш учун тажриба-синов майдончаларини ташкил этиш ва уларга методик ёрдам кўрсатиш;

• Давлат таълим стандартлари, ўқув дастури, дарслик, методик ва кўрсатмали қўлланмалар, тавсиялар ҳамда бошқа методик материалларни илмий-методик кенгашдан ўтказиш ва нашрга тайёрлаш ишларини ташкиллаштириш;

• ўқув жараёнига ўқитишнинг замонавий илғор шакллари, методлари ҳамда янги ахборот-коммуникатив воситаларини жорий этишда педагогларга кўмаклашиш;

• Халқ таълими вазирлиги кўрсатмалари асосида ўқув адабиётларини яратиш бўйича муаллифлар таркиби танлови ва ўқув адабиётлари танлови ҳужжатлари лойиҳаларини тайёрлаш, танловни ташкил этишда амалий ёрдам бериш;

• белгиланган тартибда Ўзбекистонда таълим йўналишида фаолият кўрсатаётган ва бошқа халқаро ташкилотлар (ЮНЕСКО, ЮНИСЕФ ва ҳ. к.) билан алоқа ўрнатиш;

• таълим муассасаларида методик хизматга доир илмий тадқиқот ишларини амалга ошириш;

• фан, методик хизмат кўрсатиш ва малака оширишнинг самарадорлигига эришишда ҳамкорлик фаолиятини уйғунлаштириш;

• педагог кадрларнинг малака оширишини тизимли ва мустақил ўқишларини ташкил этишда ёрдам кўрсатиш;

• педагог ва мактабгача таълим муассасалари ходимларининг малакасини оширишда ҳозирги замон ижтимоий ва илмий техника тараққиётига жавоб берадиган илғор шаклларни, педагогик технология, инновацияларни таълимнинг техника ва ахборот воситаларини жорий этиш;

• матбуот орқали илғор тажрибаларни, таълим соҳасидаги янгиликларни тарғиб қилиш.

3.3.1. Таълим муассасасида методик ишларни ташкил этиш муаммоси ва унинг ечими

Методик ишлар деганда, нимани тушунамиз?

Замонавий таълим муассасасида методик ишлар деганда биз фан ва илғор педагогик тажрибаларга асосланган ҳамда ўқув-тарбия жараёни сифати ва самарадорлигини оширишни, бутун педагогик жамоанинг ижодий салоҳиятини ҳамда ҳар бир педагогнинг профессионал маҳоратини ривожлантиришни назарда тутган ҳамда бир-бири билан чамбарчас боғлиқ тадбирлар тизимини тушунамиз.

Таълим муассасасида амалга ошириладиган методик ишлар унинг Уставида, ривожланиш дастурида ва йиллик режасида белгиланган аниқ вазифалар ижросига йўналтирилади.

Методик ишларнинг бош вазифаси — педагогларга ўқув-тарбия жараёни самарадорлигини оширишда аниқ амалий ёрдам беришдан иборатдир. Шунинг учун мето-дик ишлар натижавийлиги ўтказилган тадбирлар сони билан эмас, балки таълим муассасасида ҳар бир ўқувчи эришган аниқ натижалар билан белгиланади.

Методик ишлар самарадорлигини баҳолаш мезонлари бўлиб қуйидаги кўрсаткичлар хизмат қилиши мумкин:

• ўқувчилар томонидан давлат таълим стандартларида белгиланган билим, кўникма, малакаларнинг муваффақиятли ўзлаштирилиши, уларнинг ривожланганлик даражасининг ошганлиги;

• педагоглар маҳоратининг барча кўрсаткичлар бўйича ошиши;

• педагоглар ижодий салоҳиятининг ошганлиги;

• педагогик жамоада таълим ва тарбия уйғунлигига эришилганлиги;

• жамоада илғор педагогик тажрибанинг ривожланганлиги, босқичма-босқич таълим-тарбия жараёнига татбиқ этилаётганлиги;

• педагогик жамоада психологик муҳитнинг яхшиланганлиги.

Қисқача қилиб айтадиган бўлсак, методик қарашлари муштарак бўлган, жипслашган педагогик жамоани шакллантиришга йўналтирилган.

Ўқув йили учун методик ишлар қандай режалаштирилади?

Замонавий шароитларда педагогларга методик хизмат кўрсатишнинг самарали тизимини фақат ҳар бир педагогнинг конкрет ўзига хослигидан, унинг эҳтиёжларидан, мавжуд тажрибадан, ўқув-педагогик жараён натижаларидан келиб чиққан ҳолда ташкил қилиш мақсадга мувофиқдир. Тажрибали таълим муассасалари раҳбарлари ўқув йилининг якунида педагоглар ўртасида тегишли анкета сўровномаларини қуйидаги схема асосида ўтказадилар:

1. Тегишли қийинчиликлар, муаммолар ҳамда амалий ёрдамга эҳтиёж мавжуд бўлган педагогик ишлар йўналишлари.

2. Педагог тегишли ижобий тажрибага эга бўлиб, ҳамкасблари билан ўртоқлашишга тайёр бўлган педагогик ишлар йўналишлари.

Ўтказилган анкета сўровлари натижасида таълим муассасаси ўқитувчиларини педагогик маҳоратини такомиллаштиришга йўналтирилган диагностик харита тузилади.

Диагностик харита асосида ўқитувчилар билан амалга ошириладиган қуйидаги методик ишлар режалаштирилади:

• кимга, қандай кучлардан фойдаланган ҳолда, қандай кўринишларда методик ёрдам кўрсатилади (бир-бирларининг дарсларини кузатиш, «Устоз-шогирд мактаби» доирасидаги ишлар, консультациялар ва ҳ.к.);

• қайси ўқитувчининг қандай тажрибаси директор ўринбосарлари, директор томонидан ўрганилиб, умумлаштирилиб, оммалаштирилади;

• қайси муаммолар ечими бўйича педагоглар таркибидан иборат ижодий гуруҳлар шакллантирилади;

• «Замонавий педагогик технологияларни қўллаган ҳолда очиқ дарсларни ташкил этишнинг ўзига хос хусусиятлари» мавзусида семинар-практикум;

• «Таълим сифати мониторингини ўтказишда муассаса методик бирлашмаларининг роли (она тили ва адабиёти ўқитувчилари методбирлашмаси мисолида) мавзусида давра суҳбати;

• «Таълим муассасаси шароитида ўқитувчиларни узлуксиз малака оширишнинг самарали ташкил этиш йўналишлари ва мазмуни» мавзусида илмий-амалий анжуман;

• «Ўқув лаборатория жиҳозларидан самарали фойдаланган ҳолда, ўқув жараёнини ташкил этишнинг ўзига хос хусусиятлари» (кимё, физика фанлари мисолида) мавзусида туркум очиқ дарслар;

• «Ўқитувчиларга методик ёрдам кўрсатиш жараёнида ўқувчиларга мустақил фикрлашни ўргатиш технологиялари» мавзусида амалий семинар ва бошқалар.

Шундай қилиб, таъкидлаганимиздек, таълим муассасасида методик ишлар ўтказилган тадбирлар сони билан эмас, балки натижавийлиги билан баҳоланади.

Ўқитувчиларда мавжуд бўлган муаммоларни аниқлаш

Т/р.	Педагогларнинг Ф.И.Ш.	Иш стажи	Мавжуд муаммолар					Муаммолар рўйхати
			1	2	3	4	5	
1.	Мўминов Р.П.	21	X	-	X	0	-	1.Замонавий педтехнологияларни қўллаган ҳолда, очиқ дарсларни ташкил этиш.
2.	Собирова О.С.	14	0	X	-	X	0	
3.	Аҳмедов А.Т.	11	X	X	-	-	X	2. Таълим сифати мониторингини ўтказишда методбирлашманинг роли.
4.	Хўжаев А.Т.	13	-	0	X	X	-	
5.	Раҳматов Х.Р.	15	0	0	-	X	-	3. Таълим муассасаси шароитида ўқитувчиларни узлуксиз малака оширишнинг самарали ташкил этиш йўналишлари ва мазмуни.
6.	Толипов Ў.Т.	13	0	-	X	-	X	
7.	Ҳакимов С.Ҳ.	7	-	-	X	0	0	
8.	Саидов Ҳ.О.	4	X	0	-	X	-	4. Ўқув лаборатория жиҳозларидан самарали фойдаланган ҳолда, ўқув жараёнини ташкил этишнинг ўзига хос хусусиятлари.
9.	Раҳимов А.Р.	2	X	-	-	0	X	
10.	Мусаев Ж.П.	12	-	X	X	X	0	5. Ўқитувчиларга методик ёрдам кўрсатиш жараёнида ўқувчиларни мустақил фикрлашга ўргатиш технологиялари билан таништириш.
11.	Ва ҳ.к.							

Изоҳ:
X — тажриба алмашишим мумкин
O — қийинчиликларни ҳис қилмайман
- — қийинчиликларни ҳис қиламан

Методик ишларда семинарлар ва семинар-практикумларнинг аҳамияти қандай?

Таълим муассасаларида семинар ва семинар практикумлар методик ишларни ташкил этишнинг самарали воситаси ҳисобланади. Агар семинар яхши тайёрланган бўлса (мавзуси ўқитувчилар эҳтиёжлари асосида танланган, батафсил режа ишлаб чиқилган, иш вақти оптимал белгиланган, ўқитувчиларнинг семинар жараёнидаги вазифалари, иштироки аниқлаштирилган бўлса ва ҳ.к.), унинг натижалари, албатта, юқори бўлади.

Семинарлар ва семинар-практикумлар ўқитувчиларнинг профессионал маҳоратини такомиллаштиришга хизмат қилади. Шунинг учун ҳам, улар амалиётда кенг қўлланилади. Таълим муассасасининг иш режасида семинар-практикум мавзулари белгиланади, август кенгашларида кенг муҳокама қилиниб, батафсил режа ишлаб чиқилиб, тасдиқланади. Биринчи машғулотдаёқ мазкур режани ўқитувчилар жавобини олишни кутаётган конкрет саволлар билан тўлдиришни таклиф этиш мумкин. Семинар 2-3 ва ундан ҳам кўп машғулотлардан ташкил топиши мумкин. Мазкур семинарларда интерфаол методлардан кенг фойдаланиб, мавжуд муаммолар ечими амалга оширилади, янги адабиётлар билан таништирилади, илғор тажрибалар билан алмашилади, амалий машғулотлар бажарилади, ҳамкасб иши кузатилади ва ҳ.к.

Кейинги пайтларда педагоглар билан тренинглар ўтказиш амалиётга кенг жорий этилмокда. Уларнинг асосий мақсади — педагогика ва психологиянинг энг янги ютуқлари билан таништиришдан иборатдир. Бундай тренингларни ўтказиш унинг ташкилотчиларидан юқори даражадаги малакани талаб этади. Одатда, тренингни тайёрлаш ва ўтказиш махсус тайёргарликдан ўтган ходим ёки муассаса раҳбари, педагог ва психолог зиммасига юклатилади.

Тренинг — бу шахснинг турли психик сифатларини (диққат, хотира, ирода ва ҳ.к.) машқ қилдириш, ўзини-ўзи психофизиологик ҳолатини бошқариш, маълумотларни қабул қилиш ва қайта

ишлаш, меҳнатни ташкил этишнинг турли усулларини ўзлаштириш бўйича махсус танланган машқлар тизимидир.

Шунга ўхшаган машқларнинг муҳим аҳамияти — ўзининг хулқига, юриш-туришига четдан баҳо олиш, шунингдек, ўзининг характерини ўзи баҳолашидир.

Семинарларда педагогларнинг фаоллигини ошириш учун нималарга кўпроқ эътибор бериш лозим?

Мазкур масала, айниқса, бугунги, технологиялар жадал ривожланаётган даврда алоҳида аҳамият касб этади. Қуйида биз таълим муассасасида методик тадбирларни тайёрлаш ва ўтказиш жараёнида педагоглар фаоллигини оширишнинг айрим методларини келтириб ўтамиз.

Энг яхши педагогларга ўқувчилар билан ишлаш амалиётидан конкрет ҳолатни тавсия қилиш мақсадга мувофиқдир. Педагог хоҳлаган шароитда тўғри қарор қабул қилишни билиши лозим. Мазкур метод таклиф этилган қатор ҳолатларни чуқур таҳлил этиб, асосланган қарор қабул қилиш имконини беради. Бу эса, ўз ўрнида, таклиф этилган ҳолатни ҳар томонлама ва чуқур таҳлил қилишни, таққослашни ҳамда қабул қилинган қарорни асослашни талаб этади. Конкрет ҳолатларнинг тўртта тури мавжудлиги маълум.

1. Иллюстрация — ҳолатларда амалиётдаги оддий ҳолатлар таърифланнб, шу ернинг ўзида ечими берилади.

2. Машқларни ечиш ҳолатларда айрим машқларнинг (конспект режасини ишлаб чиқиш, ўқувчилар билим, кўникма, малакалари билан боғлиқ жадвалларни тўлдириш ва бошқалар) ечими таклиф этилади.

3. Баҳолаш ҳолатларда муаммо ҳал этилган бўлиб, педагогдан қабул қилинган қарорнинг таҳлилини бериб, уни асослаш ва баҳолаш талаб этилади.

4. Ҳолатларнинг энг мураккаби — бу муаммо ҳолатидир. Бундай ҳолатда, амалиётда мавжуд бўлган конкрет муаммо келтирилиб, унинг ечимини бериш сўралади.

Диалог, мунозара бизнинг давримизнинг ҳақиқий аломати бўлиб қолди. Аммо мавжуд масалаларни жамоа бўлиб муҳокама этиш санъатини ҳар ким ҳам эгаллай олмайди.

Диалог — бу икки ва ундан ортиқ инсонларнинг маълум бир мавзу бўйича бир-бирини тўлдирадиган суҳбати, очиқ мулоқоти. Мазкур жараёнда суҳбатнинг ҳар бир иштирокчиси ўзининг фикрини баён қилади.

Мунозара — муайян муаммо, баҳсли масалани очиқ муҳокама этиш жараёнидир. Бу баҳснинг юмшоқ кўриниши бўлиб, турли қарашлардан ҳаммани қаноатлантира оладиган ягона позицияга келишни назарда тутади. Мунозарада фақат танқид эмас, балки ўз фикрини ифода этиш, мавжуд муаммолар ечими йўлларини кўрсатиш муҳим ҳисобланади.

Икки қарама-қарши· фикрнинг муҳокамаси. Раҳбар муҳокама учун битта муаммога оид икки хил қарашни таклиф этади. Бунда педагог ўз фикрини баён этиши ва асослаши лозим.

Амалий кўникмаларга ўқитиш. Мазкур метод жуда самарали ҳисобланади. Аммо уни олдиндан чуқур ўйлаб, қайси педагогга топширишни ҳис қилиш лозим бўлади. Давомийлиги бўйича у кўп вақтни (5 дақиқагача) эгалламаслиги даркор. Энг яхшиси, амалий иш тажрибадан ўргатувчи элементни бериш мақсадга мувофиқдир.

«Ўқитувчи иш куни» имитация методи. Педагог олдида турган мақсад ва вазифалар шакллантирилиб, унга маълум вақт давомида ўзининг иш кунини моделлаштириш тавсия этилади. Охирида раҳбар таклиф этилган ҳар бир моделнинг муҳокамасини ташкил этади, ижобий жиҳатларини таҳлил этади ҳамда камчиликларини кўрсатиб ўтади.

Педагогик кроссвордларни ечиши ўқитувчиларнинг маълум мавзу бўйича билимларини аниқлашга ёрдам беради, уларнинг дунёқарашини ривожлантиради, натижада, иш сифатига ижобий таъсир қилади. Уларни жамоа билан ишлаганда ҳамда индивидуал методик тадбирларда қўллаш тавсия этилади.

Инструктив-директив ҳужжатлар билан ишлаш

Педагогларга олдиндан у ёки бу ҳужжат билан танишиш, ўз ишида қўллаш, маълум бир йўналиш бўйича иш режасини ишлаб чиқиш, мавжуд камчиликларни бартараф этиш сўралади. Мазкур

ишни ҳар ким мустақил бажаради, педагогик кенгашда эса мавжуд битта муаммонинг ечимига бўлган турли қарашлар муҳокама этилади.

Ўқувчилар хулқи, ижодининг таҳлили. Раҳбар ҳужжатларни тайёрлайди, Булар диск, флешкадаги ёзувлар, ўқувчилар ижодидан намуналар, уларнинг хулқи таҳлили бўлиши мумкин. Ўқитувчилар материал билан танишадилар, таҳлил қиладилар, ўқувчиларнинг билим, кўникма, малакаси, ривожланганлик даражасига баҳо берадилар, мазкур ўқувчиларнинг синф раҳбарларига, ота-оналарига ёрдам сифатида тегишли таклифларни шакллантириб, тавсия этадилар.

Ягона методик мавзу бўйича ишларни қандай олиб бориш керак?

Таълим муассасаси маъмурияти тегишли ўқув йили учун ўзининг салоҳиятидан келиб чиққан ҳолда ягона методик мавзуни танлайди. Агар ягона методик мавзу ҳар бир педагогни қизиқтира олса, у жамоани жипслаштириш омили сифатида хизмат қилади. Ягона мавзуни танлашда ҳисобга олиш лозим бўлган қатор талаблар мавжуд. Мавзу педагоглар эҳтиёжлари ва қизиқишлари, улар эришган натижалардан келиб чиққан ҳамда таълим муассасаси учун муҳим ва долзарб бўлиши талаб этилади. Ягона методик мавзу, шунингдек, олиб борилаётган конкрет илмий-педагогик тадқиқотлар тавсиялари ҳамда бошқа таълим муассасалари жамоалари томонидан тўпланган амалий тажрибаларни ҳам албатта ҳисобга олган ҳолда танлаши мақсадга мувофиқдир. Бу талаблар «велосипед ихтиро этишни» рад этиб, жамоа фаолиятига синовлардан муваффақиятли ўтган илғор педагогик тажрибаларни жорий этишни назарда тутади. Аммо бу жамоа томонидан тажриба-синов ишлари ўтказилиб, муаллифлик дастурларини, тегишли методик ишланмаларни жорий этиш амалиётини ҳеч ҳам рад этмайди. Амалиёт, шунингдек, методик мавзуни танлашда истиқболни ҳисобга олиш яхши самара беришини исботлайди. Таъкидлаш жоизки, ягона методик мавзу муассасада олиб борилаётган ҳамма методик ишлар формалари

ҳамда педагоглар мустақил ишлари мавзулари билан уйғун ҳолда бўлиши талаб этилади.

Жамоанинг ягона методик мавзу устида олиб борган ишларини таълим муассасасини ривожлантириш муаллифлик модели, тажрибалар асосида ишлаб чиқилган методик ишланмалар, тавсиялар ташкил қилади.

Ишчанлик ўйини деганда нимани тушунамиз?

Ишчанлик ўйини — бу иштирокчиларнинг ўзлари томонидан ишлаб чиқилган қоидалар ва тартиб асосида турли ҳолатларда бошқарувчилик қарорларини қабул қилишга асос бўладиган имитация методидир. «Ўйин» атамасининг ўзи кўп тилларда ҳазил, кулги каби тушунчаларга тўғри келади ҳамда мазкур жараённинг ижобий ҳаяжонли лаҳзалар билан алоқадорлигидан дарак беради. Ишчанлик ўйинларининг методик ишлар тизимида пайдо бўлиши айнан шулар билан изоҳланади. Ишчанлик ўйинлари қизиқишни орттиради, юқори фаолликни чақиради, реал педагогик муаммоларни ҳал этишда кўникмаларни такомиллаштиради. Умуман олганда, ишчанлик ўйинлари, уларнинг конкрет ҳолатларнинг кўп қиррали ҳолатлари таҳлили билан жорий этилиши назария билан амалиётнинг уйғунлигини таъминлайди.

3.4. Педагогик кенгаш ва унинг асосий вазифалари

Педагогик кенгашнинг вазифаси қуйидагилардан иборат:

• таълим муассасаси педагогик жамоа фаолиятини, ўқувчиларнинг мажбурияти, ДТС талабларини бажариш, ўқувчиларга таълим-тарбия бериш сифатини кўтариш чора-тадбирларини белгилаш;

• ўқувчиларга таълим беришда таълимнинг илғор педагогик технологиялар ва ахборот-коммуникация воситаларидан фойдаланишни ўрганиш ва чора-тадбирларини белгилаш;

• ўқувчиларни маънавий юксак, умуминсонийлик миллий руҳда, ўз ватани халқини ардоқловчи, тинчлик ва барқарорликка қаратилган миллий қадриятлар асосида тарбиялаш юзасидан таклифлар бериш;

• таълим муассасасини мақсад ва вазифаларидан келиб чиққан ҳолда уни ривожлантиришнинг истиқболли йўналишларини белгилаш;

• таълим муассасаларида таълим-тарбия жараёнини ташкил этишда ва таълим самарадорлигини оширишда мақбул шарт-шароитлар яратишга қаратилган қарорлар қабул қилиш;

• педагогик жамоанинг маълум йўналишлардаги фаолиятини таҳлил қилиш ва якуний хулоса чиқариш;

• таълим муассасаси жамоаси учун ўз ваколати доирасида меъёрий талабларни ишлаб чиқиш, тасдиқлаш ва бажарилишини назорат қилиш.

Мактаб педагогик кенгаши ўз фаолиятини тасдиқланган Низом асосида олиб боради. Педагогик кенгаш мактаб бошқарувида энг юқори органдир. Унинг таркибини илғор ўқитувчилар, ўқувчилар, сардорлар, маҳалла аҳли, ҳомий ташкилот вакиллари ташкил этади ва у ўз олдига қуйидаги мақсадларни қўяди:

• мактаб истиқболини белгилаш, стратегия ва тактикасини амалга ошириш, ҳар томонлама ҳамкорлик ўрнатиш орқали мактабда ДТСнинг ўқувчилар томонидан ўзлаштирилишини кафолатлаш;

• ўқитувчилар томонидан яратилган янгилик, илғор педагогик технология, тажриба-синов иши натижалари ва чет эл тажрибалари, шунингдек, шахсий малака ошириш орқали педагогик жамоанинг педагогик-психологик билимларини оширишга хизмат қилиш.

Кўпинча педагогик кенгаш ва ишлаб чиқариш мажлисларида шахсан раҳбар ёки унинг ўринбосари маъруза қилишига тўғри келади. Бу эса бошқарувда ҳар доим самара беравермайди. Ушбу ишларга методбирлашма раҳбарлари ва илғор тажрибага эга бўлган педагогларни ҳам жалб этиш зарур. Кенгаш ва турли йиғилишларга тайёргарлик кўришда раҳбар қуйидагиларга риоя қилиши лозим:

• кенгаш мавзусини таълим мазмунини такомиллаштириш ва ривожлантиришларга йўналтирилган аниқ ва равшан танлай билиш;

• мақсадни олдиндан аниқ белгилаш;

• кенгашдан кутилаётган натижаларни олдиндан кўра олиш;

• ўринли, амалий, ижро этиш мумкин бўлган тавсиялар қабул қилиш ва вазифалар белгилаш;

Раҳбар чиқишлар учун мўлжалланган маърузаларни тайёрлашда қуйидагиларга амал қилиши лозим:

• маъруза мавзуси қисқа, мақсади аниқ ва режа асосида бўлишини таъминлаш;

• қилинган ижобий ишларни бирма-бир санаш билан бирга йўл қўйилган камчиликларни эътибордан четда қолдирмаслик;

• ўқув жараёнини такомиллаштириш бўйича муаммолар ва таклифлар киритиш;

• педагогик жамоа олдида турган вазифаларни аниқ белгилаб бериш;

• энг муҳим ва долзарб жиҳатларни алоҳида белгилаш;

• маъруза матнини ўринбосарлар, ижодкор ўқитувчилар ва тажрибали мутахассислар билан муҳокама этиш;

• таълим мазмунига тегишли бўлмаган мавзуларни режага киритмаслик ва бу мавзуларда маъруза қилмаслик;

• маъруза мазмунига мувофиқ қисқа тезис тузиб олиш.

Педагогик кенгашда ҳар чорак якунини муҳокама этиш шарт эмас, лекин, ўқув йилининг якуни бўйича масалани қўйиш мақсадга мувофиқдир. Худди шундай фан олимпиадасининг биринчи босқичи якуни бўйича кенгашга масала қўйилади, қолган босқич натижалари раҳбар ҳузуридаги кенгашда кўрилса, мақсадга мувофиқ бўлади.

3.5. Таълим муассасаси методик кенгашининг асосий вазифалари

Методик кенгаш ўқув муассасаларига қўйилган қуйидаги вазифаларни бажариш учун ташкил этилади:

• таълим муассасасидаги методик ишлар, метод бирлашма фаолиятини мувофиқлаштириб бориш;

• таълим муассасаси методик ишларини асосий йўналишларини белгилаш;

• таълим муассасаларидаги методик хизмат кўрсатишнинг мақсад ва вазифаларини белгилаш;

• илмий, методик, дидактик материаллар, ўқув дастурлари билан таъминлаш;

• таълим муассасаларида янги педагогик технологиялар ишлаб чиқишга қаратилган илмий изланишларни ташкиллаштириш;

• касбий маҳоратни такомиллаштириш, дарс беришнинг турли методлари, мактабни ўқув методик ва моддий ривожлантириш борасида тавсиялар бериш;

• таълим муассасаси ходимлари аттестациясида иштирок этиш;

• янги педагогик технология асосида дарс ўтиш методларини синовлардан ўтказиш;

• ижодий ишлаётган илғор иш тажрибага эга бўлган педагогларни аниқлаш ва уларнинг иш тажрибаларини оммалаштириш;

• таълим соҳасидаги илғор иш тажрибалар билан тажриба алмашиш мақсадида бошқа таълим муассасалари ва илмий текшириш муассасалари билан ҳамкорлик қилиш;

• дарс жараёнига янги ўқув–методик ва дидактик материалларни татбиқ этиш ҳамда замонавий ахборот технологиялари, ресурс марказларидан фойдаланишни жорий этиш;

• ёш мутахассисларга илғор педагогик иш тажрибага эга бўлган ўқитувчиларни бириктириш;

ўқитувчиларнинг педагогик ва методик маҳоратини оширишга доир ишларни амалга ошириш;

• педагогларни курсдан кейинги фаолиятларини таҳлил қилиш ва уларни ўз устида ишлаш режаси бўйича ижодий ҳисоботларни эшитиш;

• ташқи ва ички назорат натижаларига кўра ДТС талаблари бажарилишида аниқланган камчиликларни бартараф этиш чора-тадбирларини белгилаш ва бажарилишини назорат қилиш;

• йўналишлар ва фанлар бўйича методбирлашмалар ҳисоботини эшитиш, муҳокама қилиш ва улар фаолиятини такомиллаштириш бўйича тавсиялар бериш;

• педагог ходимларни аттестациядан ўтказиш бўйича материалларни тайёрлаш;

• фан ойликлари, фанлар бўйича синфдан ташқари (факультатив, тўгарак) ишлари, фан олимпиадаларининг биринчи босқичлари, кўрик-танловлар ўтказилиши ва улар самарасини назорат қилиб боради.

Методик кенгаш фаолиятининг асосий йўналишлари

• ўқув дастури мазмунига минимал ўзгартириш киритишда иштирок этиш;

• ўқув фани бўйича дарс ўтиш методикасига оид методик маъруза уюштириш ва ўқитувчиларнинг малакасини ва малакавий тоифасини оширишда иштирок этиш;

• тақвим-мавзу режасини муҳокама қилиш ва тасдиқлаш;

• янги ахборот технологияларни жорий этиш бўйича педагогик тадқиқотлар олиб бориш;

• ўқув лаборатория базасини такомиллаштириш бўйича ишларни ташкиллаштириш;

• тажриба алмашиш мақсадида методбирлашма аъзоларининг дарсларини кузатиш ва таҳлил қилишни ташкиллаштириш;

• мактабда (методбирлашма доирасида) ижодкор, иқтидорли ўқувчилар билан алоҳида иш олиб борилишини таъминлаш;

• ўзаро тажриба алмашиш мақсадида фанлараро боғлиқлиги бўлган методбирлашмалар билан қўшма кенгаш ўтказиш;

• ўзаро тажриба алмашиш мақсадида бошқа таълим муассасалари методбирлашмалари иш тажрибасини ўрганиш;

• тажрибасиз ва ёш мутахассисларни илғор иш тажрибага эга бўлган педагогларга бириктиришни ташкил этиш;

• муассасада фанлар бўйича олимпиада, конкурслар, мусобақалар ўтказиш бўйича тартиб ишлаб чиқиш.

3.6. Таълим муассасаларида методбирлашма иш фаолиятини илмий-методик асосда ташкил этиш

Методбирлашмаларнинг асосий вазифалари:

1. Тегишли йўналиш ёки ўқув фанини ўқитишга доир меъёрий ва методик ҳужжатларни ўрганади, уларни ўқув жараёнига татбиқ этиш усулларини кўрсатиб беради.

2. Ўқитувчиларнинг ғоявий-назарий билим даражасини оширади, уларни фан ютуқлари, педагогик инновациялар, илмий оммабоп адабиётлар билан мунтазам таништириб боради.

3. Фанлар бўйича тақвимий-мавзуий режаларни тасдиқлашга тавсия этади. Шунингдек, оралиқ ва якуний назоратлар учун ўқитувчилар томонидан тайёрланган синов материалларини тасдиқлайди.

4. Малака оширишга юбориладиган ўқитувчиларни олдиндан режалаштиради, малака оширишдан қайтган ўқитувчиларнинг ҳисоботи ўз вақтида методбирлашма йиғилишларида тинглаб борилади ва уларнинг тақдимотларини ташкил этади.

5. Илғор ўқитувчилар иш тажрибаларини ўрганишни ташкил қилади ва оммалаштиради.

6. Давлат таълим стандартлари талаблари, ўқув режаси ва дастурлари бажарилишининг таъминланишига методик ёрдам кўрсатади.

7. Ташқи ва ички назорат натижаларига кўра, ДТС талаблари бажарилишида ўқувчиларнинг билим, кўникма ва малакаларида аниқланган камчиликларни бартараф этиш чора-тадбирларини белгилайди ва уларнинг бажарилишини назорат қилади.

8. Тегишли йўналиш ёки фан бўйича таълим муассасасида методик таъминотга бўлган эҳтиёжни аниқлайди.

9. Ўқувчиларга чуқур билим, кўникма ва малакаларини шакллантиришга ёрдам бериш мақсадида ўқитишнинг илғор усулларини жорий этишни ташкил қилади.

3.2-расм

Методик кенгаш тузилмаси



10. Ўқитувчиларнинг дарсларини ўзаро кузатиш ташкил қилади, натижаларни таҳлил қилиб мутахассисларга амалий ёрдам беради.

11. Ўқитиш методларини ўрганиш мақсадида очиқ дарсларни ташкил қилади, илғор педагогик тажрибаларга доир таклифларни ўрганади, умумлаштиради ва оммалаштиради.

12. Ўқув жараёнига ўқитиш методикасининг замонавий ва самарали усулларини олиб киради, ўқув фани бўйича янгиликларни қўллашга доир методик кўрсатмалар бериб боради.

13. Ёш мутахассисларга методик ёрдам беради. Устоз-шогирд тизимини шакллантиради.

14. Кўргазма ва кўрсатмали воситалардан фойдаланиш бўйича методик тавсиялар беради.

15. Ўқувчилар билимини назорат қилиш ва уларнинг мустақил ишларини ташкил қилишга доир йўлланмалар беради.

16. Янги ўқув дастури, дарслик, методик қўлланма ва бошқа методик ишларни янги нашрларни, шунингдек, фанга доир мақолаларни ўрганади ва муҳокама қилади.

17. Назорат турларига доир методик кўрсатмалар беради ва улар асосида назорат топшириқларни ишлаб чиқишни ташкил этади.

18. Ўқитувчиларни малака ошириш, ахборот алмашув тизимини ҳамда ўз устида ишлашини янада яхшилаш мақсадида ижодий хизмат сафарлари бўйича ҳисоботларини эшитади.

19. Фан ўқитувчиларининг самарали меҳнатларини инобатга олган ҳолда маънавий ва моддий рағбатлантиришга тавсия қилади, шунингдек, аттестация жараёнида ўз хулосасини беради.

20. Ўқувчиларнинг ДТС ва ўқув дастури ҳажми доирасида билимларини мавжуд мезонларга риоя этишни назорат қилади.

21. Фанлар бўйича мактаб миқёсида ойликлар ташкил қилади, фан олимпиадаларининг биринчи босқичларини, кўрик-танловларини ўтказади.

22. Фанлар бўйича синфдан ташқари (факультатив, тўгарак) ишларни мувофиқлаштиради.

23. Фан ўқитувчиларининг методбирлашмаси ўқув кабинетлари ҳолатини кузатади ва унинг ривожланишини режалаштиради.

24. Фан ўқитувчиларининг метод бирлашмаси – фан бўйича синфдан ташқари иш тизимини аниқлайди, ўқувчилар ва уларнинг ота-оналари учун методик ишланма ишлаб чиқади.

25. Ўқувчиларнинг дарс жараёнида техника хавфсизлиги қоидаларига риоя қилиш талабларини ишлаб чиқади ва назорат қилади.

26. Фан бўйича иқтидорли ижодкор ўқувчиларни аниқлайди ва улар билан алоҳида ишлашни ташкил қилади.

Методбирлашма қуйидаги масалаларни амалга оширади:

• таълимни сифат самарадорлигини ошириш бўйича меъёрий ва методик ҳужжатларни ўрганиш;

• мактаб компонентига берилган соатлардан фойдаланиб, тегишли фанларни чуқурлаштириб ўқитишни танлаш ва уни ташкил этиш бўйича мактаб маъмуриятига таклиф киритиш;

• синфдан-синфга кўчириш бўйича якуний назорат ишларини, аттестация материалларини тасдиқлаш;

• фанларнинг ўқитилиши бўйича мактаб ички назорати натижаси бўйича танишиш;

• ўқувчиларнинг ўқиш давомида техника хавфсизлиги ва гигиеник талаблари меъёрларига риоя қилиши, соғлиғини ҳимоя қилиш бўйича керакли йўриқнома ишлаб чиқиш;

• методик ишланмалар билан танишиш мақсадида очиқ дарсларни ташкиллаштириш;

• илғор иш тажрибаларини ўрганиш яъни, фан бўйича тажриба-синов ишларини олиб бориш, фан бўйича ДТС ижроси бўйича ягона талаб ишлаб чиқиш;

• фанлар бўйича оралиқ ва якуний назорат ишларини ўтказиш тизимини ишлаб чиқиш;

• фанлар бўйича дарс ўтиш методларини таҳлил қилиш;

• ўқитувчиларнинг малака оширишга бўлган эҳтиёжини аниқлаш ва уларни эҳтиёжлари асосида малака ошириш турларини тавсия этган буюртмалар бериш ҳамда курсларидан ўтгандан сўнг ва ижодий хизмат сафарларидан сўнг тайёрлаган ҳисоботларини эшитиш;

• фан ойликлари, фан олимпиадалари, билимлар синови, конкурслар, илмий конференцияларни уюштириш;

• ҳозирги замон талаби даражасида фан кабинетини, дарсни жиҳозлаш мақсадида ўқув кўргазмали қуроллар таъминотига эришиш.

• Мактабдаги таълим-тарбия жараёнини самарали амалга оширишда алоҳида олинган ҳар бир жамоа аъзоси – фан ўқитувчисининг масъулияти муҳим ва асосий аҳамият касб этган, уларнинг иш фаолиятини тўғри ташкил этиш ва уни назорат қилиш муайян фан методбирлашмаларининг асосий вазифаси ҳисобланади.

Методбирлашмаларда мунтазам ўтказиб бориш лозим бўлган методик тадбирларнинг энг муҳимлари қаторига қуйидагиларни киритиш мумкин:

1. Турли фанлар бўйича методбирлашмалар ичида фан ўқитувчиларидан иборат тренерлар кенгаши тузилади ва унинг вазифалари қуйидагилардан иборат бўлади:

• мактабда муайян фаннинг ўқитилиш аҳволи, берилаётган таълимнинг сифати, самарадорлигини аниқлаш, мавжуд муаммоларни таҳлил қилиш, камчиликларни бартараф этишнинг илмий педагогик жиҳатларини ўрганиш ва шу асосларга таянган ҳолда педагогик чора-тадбирлар режасини тузиш;

• туман фан уюшмалари билан келишган ҳолда ўқувчилар билим, кўникма ва малакасини ДТСга мослик даражасини аниқлаш учун ўқув дастурининг бўлимларига мувофиқ келадиган назорат материалларини ишлаб чиқиш;

• ўз ўқув фани бўйича ДТС мазмунини ифода этувчи ўқув-меъёрий ҳужжатлар билан турли синфлар учун таъминланганлик даражасини аниқлаш ва мавжуд камчиликларни бартараф этиш бўйича таклиф киритиш;

• методбирлашма аъзоларининг таълим сифатини яхшилашга оид таклифларини ўрганиб чиқиш ва уларни амалиётга татбиқ этиш бўйича тадбирлар ишлаб чиқиш;

• фан ўқитувчиларига мунтазам тарзда дарс самарадорлигини оширишга оид методик тавсиялар бериб бориш;

• методбирлашма аъзоларининг ўз устиларда мустақил, мажбурий-ихтиёрий равишда малака оширишларига амалий ёрдам кўрсатиш мақсадида янги чоп этилган методик қўлланмалар, илмий методик тавсиялар, илмий адабиётлар, таълим соҳасидаги муаммоларни ёритувчи газета ва журналлар, бошқа турдаги методик янгиликлар билан танишишларига шароитлар яратиш;

• туман, шаҳар, вилоят ва республика миқёсида интернет ҳамда модем тизимлари орқали хорижий илғор педагогик тажрибаларни, муайян ўқув фани бўйича замонавий методларни ўрганиб, маҳаллий шароитга мослаштирган ҳолда методбирлашма аъзолари ўртасида доимий муҳокама этиш ва уларни амалиётга жорий этиш;

• фан ўқитувчиларига ўз устида мустақил ишлашнинг ижодий режаларини тузишда ва унда ўқув-тарбия жараёнини ҳамда ўз касбий маҳорати ва илмий-педагогик малакасини ошириш билан боғлиқ бўлган барча йўналишларни тўлиқ қамраб олишларига методик ва амалий ёрдам кўрсатиш;

• методбирлашмалар таркибидаги ижодий гуруҳлар жамоанинг ўзига хос "ғоявий маркази" ҳисобланиб, илғор таълим технологиясини жорий этиш, янги методларни қўллаш борасида изланиш олиб боради;

• ўқувчилар билим, кўникма ва малакаларининг ДТСга мослик даражасини аниқлаш бўйича методбирлашма томонидан ўтказиладиган назорат ишлари материалларини ўрганиб, чуқур таҳлил этиш, ўқувчилар билимидаги бўшлиқларни аниқлаш, хулосалар чиқариш ҳамда уларни тўлдириш бўйича аниқ вазифалар белгилаш.

2. Методбирлашмаларда мактабдаги педагогик муаммоларнинг маълум йўналишини ҳал этиш соҳасида, чунончи, ўқитувчиларнинг компьютер саводхонлигини ошириш, ахборот-коммуникация тизимларининг мазмун-моҳиятини ўрганиш, илғор педагогик технологияни таълим жараёнига татбиқ этиш масалалари бўйича доимий иш олиб борувчи семинар машғулотлари ташкил этилади.

3. Методбирлашма муайян фан ўқитувчиларининг ҳар бирида "Ижодий изланиш режаси" ("Шахсий узлуксиз малака ошириш

режаси") бўлишига эришиш ва режани бажарилиши ҳақида мунтазам равишда методбирлашма йиғилишлари (зарур бўлганда, педагогика кенгашлари)да ижодий ишлари тақдимоти ўтказиб борилади.

4. Методбирлашмада фанлар бўйича такомиллаштирилган ДТС ва модернизация қилинган ўқув дастурларининг тўлиқ ўзлаштирилишини таъминловчи ҳамда тажрибада синаб кўрилган илғор таълим методлари банки вужудга келтирилади.

5. Методбирлашма фаолиятида "Устоз-шогирд" анъанасига амал қилинган ҳолда ёш мутахассисларга тажрибали педагогларни бириктириш, иқтидорли ўқувчилар билан якка тартибда ёки гуруҳ тарзида ишлаш тажрибаси йўлга қўйилади. Бунда методбирлашмалар ижодий гуруҳларининг мактаб методик кенгаши ҳамкорлигида ишлаб чиқилган "Иқтидорли ўқувчиларни аниқлаш, улар билан мунтазам шуғулланиш йўли билан уларнинг истеъдодини оширишнинг мажмуа дастури"га амал қилинади.

6. Методбирлашма режасини қатъий бажариш асосида мунтазам амалга ошириладиган методик тадбирлар орқали ўқитувчиларнинг касб маҳорати ва илмий-методик салоҳиятини аниқлашнинг педагогик-психологик мезонлари белгиланади ва унинг негизида мактаб педагогик кенгашининг "Мактабда иқтидорли ўқитувчини излаш, танлаш ва истеъдодини такомиллаштиришнинг ташхис дастури" ишлаб чиқилади.

Ушбу дастур ўқитувчиларни янгиликка интилишга ва изланишга чорловчи, мустақил равишда ўз билим ва малакасини ошириб боришни таъминловчи, замонавий илғор таълим технологиялари билан танишишлари ва уларни эркин ўзлаштиришларига имкон берувчи, илмий-методик изланиш олиб боришларига шароит яратувчи тестлар, сўров-анкеталари, методик ишланмалар, интерфаол таълим усулларининг намуналари, шунингдек, ўқитувчи ижодкорлигини аниқлашнинг рейтинг кўрсаткичлари ва хат ҳужжатлар мажмуасидан иборат бўлади.

Таълим жараёнида шахснинг индивидуаллиги ва ўзига хос хусусиятлигига эътибор бериш, ўқувчининг шахсий қизиқишлари ва ривожланиши, унинг ҳаётий мақсадларини рўёбга чиқариш

вазифасининг бажарилиши барча босқичларида таъминланиши лозим. Яъни ўқувчиларнинг қизиқишлари ва иқтидорига қараб ўқитиш табақалаштирилган ёки мослаштирилган вариатив шакл, метод ва воситалар билан қуроллантирилиши лозим.

Мактаб олдида турган муҳим педагогик муаммолардан яна бири, ўқитувчилар жамоасининг илмий-педагогик ва касбий маҳорати, уларнинг салоҳиятига боғлиқ ҳолда вужудга келадиган муаммоларни ҳал этиш, мактабда ижодкор ўқитувчини аниқлаш ва унинг фаолиятини ўрганиш ташхис дастурини ишлаб чиқишдан иборатдир. Ушбу ҳужжат ўқитувчиларни янгиликка интилиш, изланишга чорловчи, мустақил равишда ўз билим ва малакаларини оширишни таъминловчи, илғор таълим технологиялари билан танишишлари ва уларни ўзлаштиришларига имкон яратувчи, илмий-методик янгиликларни қўллашга ундовчи тестлар, сўровномалар, методик ишланмалар, интерфаол таълим методларининг тавсифи ва намуналари, шунингдек, ўқитувчи ижодкорлигини аниқлашнинг рейтинг кўрсаткичлари каби ҳужжатлар мажмуасидан иборатдир.

3.6.1. Йиғилишларни самарали ўтказиш

Йиғилишларни ўтказиш услуби ҳам самарали ишловчи етакчини тавсифлайди. Йиғилишлар самарадорлиги гуруҳ иши самарадорлигини белгиловчи омиллар билан белгиланади. Леланд Брэдфорд йиғилишлар самарадорлигини ошириш учун қуйидаги тавсияларни таклиф қилади:

1. Йиғилишнинг аниқ кун тартибини тузинг ва йиғилиш бошланишидан олдин кўз югуртириб чиқинг.

2. Гуруҳ аъзолари ўртасида ахборотларнинг эркин алмашуви бўлишини таъминланг. Агар гуруҳ аъзолари йиғилишда ўзларини турли ролларига мувофиқ тутадиган бўлсалар, бундай алмашув бўлиши эҳтимоли катта.

3. Гуруҳ аъзоларининг қобилиятларидан тўлиқ фойдаланинг ва йиғилишда уларнинг иштирокини рағбатлантиринг. Гуруҳнинг барча аъзоларининг ваколатлари, тажрибаси, ғоялари ва ахбороти умумий масалани ҳал қилишга жалб этилиши зарур.

4. Ўзаро ишонч муҳитини яратинг, гуруҳ аъзолари шунда ўзлари қўшилмайдиган ғоялар, нуқтаи назарларни очиқ ва назокат билан изоҳлашдан уялмайдилар.

5. Низони ижобий омил сифатида кўринг ва уни самарали бошқаришга ҳаракат қилинг. Биз низони бошқаришга бўлган турли ёндашувларни кўриб чиқмоқдамиз.

6. Йиғилишни тугатаётиб, бўлиб ўтган муҳокамани қисқача умумлаштиринг ва чиқарилган қарорларга мувофиқ амалга оширилиши режалаштирилаётган бўлғуси тадбирларни белгиланг.

Якдилликка қарши кураш. Нуқтаи назарлар турлилигидан фойда чиқариш кутилган гуруҳ йиғилишида якдиллик бўлмаса, яхши натижаларга эга бўлади. Якдиллик бўлиши эҳтимолини озайтириш мақсадида йиғилиш раиси:

Гуруҳ аъзоларига улар ҳар қандай ахборотни бемалол айтишлари, муҳокама қилинаётган ҳар қандай масала юзасидан исталган фикр ёки мулоҳазани баён қилишлари мумкинлигини уқтириши керак.

Гуруҳ аъзоларидан бирини «иблис оқловчиси» — ноҳаклиги очиқ-ойдин кўриниб турган ишни ҳимоя қилувчи одам ролига тайинланг.

Турли нуқтаи назарлар ва танқидни амалий изоҳларни қабул қилгандек хотиржам тинглаш уддасидан чиқинг.

Аввал барча таклифларни йиғиб олинг, шундан сўнггина уларнинг ҳар бирининг ижобий ва салбий томонларини муҳокама қилинг.

Агар йиғилишда қўл остингиздаги ходимлар ишти¬рок этаётган бўлса, аввал уларнинг фикрларини тингланг.

3.6.2. Ислоҳотлар, ўзгаришлар ва янгиликларга бўлган қаршиликларни енгиб ўтиш

Ислоҳотлар ва жадал ўзгаришлар юз бераётган давримизда эскирган андоза ва шаклларга фаол барҳам берилмокда. Бу ўзгаришларни ҳамма ҳам тўғри қабул қилмаслигини табиий ҳол деб ҳисоблаш мумкин. Ислоҳотларга қаршилик кўрсатишга тўқнашиб турилади. Шу сабабли раҳбар олдида шу тахлит қаршиликларни енгиш, жиддий қарор чиқариш муаммоси вужудга келади. Чунки бу муаммони ҳал қилмай туриб, ислоҳотлар йўлида давом этиш мумкин эмас.

Бу муаммони бартараф этиш учун раҳбарият аввалига одамлар нима учун ўзгаришлар бўлишини хохламаётганликларини ўзи учун аниқлаб олиши керак.

Бунинг кўплаб сабаблари бўлиши мумкин, лекин асосан хусусиятлиси учта:

1) мавҳумлик (ноаниқлик);

2) йўқотишларни ҳис қилиш;

3) ўзгаришлар яхши нарсага олиб келмайди, деб қатъий ишониш.

Мавҳумлик тушунчаси изоҳ талаб қилмайди. Ўзгаришларга салбий муносабат келажакнинг ва натижаларнинг мавҳумлигини келтириб чиқаради. Ўзгаришлар қўшимча ишларга, бўш вақтнинг камайишига, одатий (тартибларнинг) маром бузилишига, ўз аҳамиятининг пасайишига ва бошқа ҳолларга олиб келишини ҳис қилиш қаршиликни тавсифлайди. Шунингдек, салбий кайфият йўқотишлар билан боғлиқ ҳис-туйғуларни юзага чиқаради.

Шунга ўхшаш сабаблар билан таълим муассасаси раҳбарлари баҳолашнинг рейтинг тизимини жорий қилишда, оғзаки имтиҳонларни тестлар билан алмаштирганларида, компьютер техникасини татбиқ қилганда ва шу кабиларда сўзсиз тўқнашадилар. Одатда, қаршилик тажовузкор, зимдан тўсқинлик қилиш сифатида бўлмайди. Ташқаридан қараганда, ҳамма нарса одоб доирасида бўлади. Лекин раҳбар ўзгаришлар жараёни катта қийинчилик билан ва жуда секин бораётганини кўради.

Шубҳасиз, ўзгаришларга бўлган қаршиликларни енгиб ўтиш учун энг яхши вақт - бу қаршиликлар вужудга келгунча бўлган даврдир. Бошқача айтганда, раҳбар қаршиликларнинг олдини ола билиши керак.

Бошқарувнинг жаҳон тажрибасида қаршиликларни камайтириш ёки бартараф қилиш бўйича маълум бир усуллар ишлаб чиқилган.

Шулар асосида биз қуйидагиларни тавсия қиламиз:

1. Ахборотни тушунтириш ва бериш. Тадбирлар ва ғояларни очиқ муқокама қилиш ходимларга ислоҳотларнинг зарурлигини улар амалга оширилгунча тушуниб етишга ёрдам беради. Бунда ахборот беришнинг турли усулларидан, масалан, яккама-якка суҳбатлар, жамоа олдида сўзга чиқиш, тушунтириш, рисолаларини тарқатиш ва ҳоказолардан фойдаланиш мумкин.

2. Ходимларни карор кабул қилишга жалб килиш, қаршилик кўрсатишлари мумкин бўлган ходимларга янгиликлар ва ўзгаришларга бўлган ўз муносабатларини баён қилиш имконини беради.

3. Мослашиш учун шароитлар яратиш ва қўллаб-қувватлаш. Ходимларни раҳбар томонидан руҳан қўллаб-қувватлаш зарур бўлганда маълум вақтга ҳордиқ бериш, касбий тайёргарлик ва малака ошириш учун шароитлар яратиб бериш ва шу каби воситалар орқали ходимларни ўзгараётган шароитларга енгилроқ мослашишларига ёрдам беради.

4. Кооптация. Бу усул раҳбарнинг фикрига кўра янгиликларни қабул қила олмайдиган ёки уларга қаршилик кўрсатиши мумкин бўлган шахс ёки шахслар гуруриға у ёки бу тадбирлар ва янгиликлар юзасидан қарор чиқаришда етакчи роль беришни назарда тутади. Масаалан, бу шахслар янги ўқув режаларини ёки бошқа тадбирларни ишлаб чиқувчи комиссия таркибига киритилишлари мумкин.

5. Музокаралар. Янгиликларнинг маъқулланиши ва қабул қилинишини таъминлаш учун моддий ва маънавий рағбатлантиришнинг барча воситаларидан фойдаланишни назарда тутади.

6. Маневр ўтказиш. Ўзгаришларнинг аниқ жадвалини тузиш, уларни босқичма-босқич жорий қилишни назарда тутади. Тажрибада жорий қилишни амалда қўллаш.

7. Мажбурлаш. Айрим ҳолларда бу усулдан ҳам фойдаланиш мумкин, бироқ бу нодемократик усулдан бошқа барча усуллардан фойдаланиб бўлингандан сўнггина, камдан-кам ҳолларда фойдаланиш мумкин.

Таъкидлаб ўтамиз, ўзгаришларга қаршилик қилиш билан курашишда ҳам вазиятга қараб ёндашиш зарур. Яъни раҳбар вазиятни аниқ баҳолаш ва энг мос тушадиган усулни танлаш кўникмасини ўзида ривожлантириши керак, чунки ҳар бир тактика ўзининг афзаллик ва камчиликларига эга (слайд 9.1).

Хулоса

Раҳбарликнинг самарали услубларини эгаллаш, раҳбар кўникмаларини яхшилаш учун тинимсиз меҳнат қилиш ва изланиш талаб этилади. Таҳлил жараёнида чиқарган асосий хулосаларимиз эса, қуйидагилардан иборатдир.

Биринчидан, аввал таъкидланганидек, етакчилик замирида уч таркибий қисм — етакчилик, таъсир ва ҳокимият ётади.

Етакчилик — бу айрим шахслар ва гуруҳга таъсир ўтказиш ва уларнинг куч-ғайратларини ташкилот мақсадларига эришиш сари йўналтириш қобилияти.

Таъсир — бу бир шахснинг бошқа бир шахснинг хулқ-атворига, муносабатлари ва ҳис-туйғуларига ўзгартириш киритувчи ҳар қандай хатти-ҳаракатдир.

Ҳокимият — бу бошқаларнинг хулқ-атворига таъсир ўтказиш имкониятидир.

Иккинчидан, ҳокимият таъсир воситаси сифатида бешта асосий шаклга эга: мажбурлашга асосланган ҳокимият; мукофотлашга асосланган ҳокимият; эксперт ҳокимияти; эталон ҳокимият; анъанавий ҳокимият.

Учинчидан, таълим соҳасида ишловчи раҳбар ишонтириш орқали таъсир қилиш усулидан фойдаланишни билиши лозим. Шунингдек, ҳар бир ходим ва бутун жамоа билан муносабатларни йўлга қўйиш орқали мақсадларга эришиш, бошқарувнинг демократик тамойилларини қўллаб, самарали ишлашга ундайдиган усуллар ҳам кўзланган мақсадга эришишда муҳим омил ҳисобланади.

3.7. Таълим муассасаси педагогларини илғор иш тажрибаларини омалаштиришнинг илмий-методик асослари

Ўқитувчи дарс жараёнида ўқувчининг билим, кўникма ва малака самарадорлигини кўтаришда бир қатор методларни қўллаш, дидактик ва кўрсатмали воситалардан, аудио-видео материаллардан унумли фойдаланиш илғор тажрибани таркибий қисимлардан хисобланади.

Илғор тажриба ўқитувчининг ўз педагогик фаолиятига ижодкор ва новаторларча ёндашиб, ўқувчиларга сифатли таълим беришнинг янги йўлларини излаб топишдир.

Илғор иш тажрибаларни ўрганиш ва оммалаштириш мураккаб жараён хисобланиб, мақсади ёш авлодга таълим-тарбия беришда илмий асосланган, педагогик амалиётда синалган ғояларни таълим-тарбия жараёнига татбиқ этишдир.

Оммалаштириш учун тавсия этилган илғор тажриба қуйидаги мезонларга жавоб бермоғи лозим:

1. Амалий аҳамияти ва долзарблиги: оммавий равишда амалиётда тажрибадан ижодий қўллаш имкониятининг кенглиги;

2. Ишнинг натижавийлиги: бир неча марта юқори натижага эришганлиги, турли шароитларда синовдан ўтказиб кўрилганлиги;

3. Тажрибанинг янгилиги: амалдаги амалиётдаги методикага қўшган янги усул ва услублари, педагогик жараёнда инновацияларни кашф этишига таъсири, педагогика ва методика йўналишда эришилган натижалар мослиги;

4. Исботланганлиги: ўқувчиларнинг ўқув дастурлардаги мавзулар бўйича билим кўникма ва малакаларни эгаллашдаги сифат кўрсаткичларининг юқори натижавийлиги;

5. Барқарорлиги: педагогик амалиётдаги зарурлиги, фаоллиги, истиқболлиги;

6. Оптималлиги: минимал вақт, шароит ва воситаларда юқори натижага эришганлиги;

Илғор иш тажрибаларини амалиётга жорий этиш ўзаро узвий боғлиқда бўлган қуйидаги 5 босқичда амалга оширилади:

1-босқич: Илғор тажрибаларни аниқлаш	2-босқич: Илғор тажрибаларни ўрганиш
3-босқич: Илғор тажрибаларни умумлаштириш	4-босқич: Илғор тажрибаларни оммалаштириш
5-босқич: Илғор тажрибалар тарғиботини ташкил этиш	

1-босқич: Илғор иш тажрибаларни **аниқлаш** қуйидаги мезонлар асосида амалга оширилади:

- ўқув-тарбия натижаларининг самараси мунтазам ва юқори даражада эканлиги;
- амалий аҳамияти ва долзарблиги;
- бошқарув фаолияти мазмунининг такомиллаштирилиши;
- педагогик амалиётда фаоллиги ва истиқболлиги;
- янгилиги, амалиётдаги методикага қўшган янги усул ва услублари;
- педагогик жараёнда инновацияларни кашф этишга таъсири, педагогика ва методикадаги эришилган натижалар даврга мослиги;
- исботланганлиги, юқори натижавийлиги ва самарадорлиги;
- оммавий равишда амалиётда тажрибани ижодий қўллаш имконияти мавжудлиги;
- бутунлиги, тажриба ўқув жараёнининг қисми сифатида кўрилиши;
- истиқболлиги, илғор иш тажрибаларни ривожлантириш ва улардан амалиётда фойдаланиш истиқболларининг борлиги;
- барқарорлиги, бир неча марта юқори натижага эришганлиги, ҳар хил шароитда синаб кўрилганлиги;
- ўқувчиларнинг билим, кўникма ва малакаларни эгаллашдаги сифат кўрсатгичларининг юқори натижавийлиги ва илғор тажриба шахсни ривожланиш ва тарбияланиш даражасига йўналтирилганлиги;
- оптималлиги, минимал вақт, шароит ва воситаларда юқори натижага эришганлиги;

2-босқич: Илғор иш тажрибани **ўрганишда** нималарга эътиборни қаратиш лозим:

• таълим жараёнидаги таълим сифатини кўтариш бўйича муаммолар ечимини акс эттирувчи тажрибани танлаши;

• аниқланган тажрибани узоқ даврга мўлжаллаб ишлаб чиқилган дастур асосида таълимнинг бутун кўламини қамраб олган ҳолда ўрганиши;

• тажрибани ўрганиш жараёнига ўқитувчиларни имкон даражасида кўпроқ жалб этиш, уларнинг тақризлари, фикр ва мулоҳазаларининг эътиборга олиниши;

• ўрганилаётган иш тажрибанинг муаммоларга таъсир қилувчи ва тузатувчи характерга эга эканлигини эътиборга олиниши;

• ўрганилаётган иш тажрибага илғор педагогик технологияларнинг самарали олиб кирилганлиги;

• ўқитувчининг уч йиллик фаолияти давомидаги ўқувчиларининг ўзлаштириш самарадорлик даражаси натижалари таҳлил қилиши;

• фан олимпиада, билимлар беллашуви (туман, вилоят, республика босқичидаги)ларидаги натижаларини аниқлаши.

3-босқич: Илғор иш тажрибани **умумлаштиришда (амалиётда фойдаланиш имкониятлари, тақдим этиладиган жойни ҳисобга олинган ҳолда)** қуйидаги ишларни амалга ошириш керак:

• ўқитувчи хақидаги маълумотлар умумлаштирилади;

• ўрганилган йўналиш бўйича ўқитувчининг амалга оширган ишлари тўплам ҳолатига келтирилади;

• ўқитувчининг илғор иш тажрибасига аниқ хулосалар қилинади;

• ўқитувчининг таълим-тарбия соҳасидаги бажарган ишлари, билдирилган таклиф ва мулоҳазалар юзасидан мукаммал тавсиялар яратилади;

• илғор иш тажрибалар методбирлашма, методика кенгаши, педагогик кенгашларда, фан методика уюшмаси, вилоят Мувофиқлаштирувчи кенгаш йиғилишлари қарорларига алоҳида эътибор қаратилади;

• материаллар керакли миқдорда кўпайтирилади.

4-босқич: Илғор иш тажрибани оммалаштиришда қуйидаги шаклларда фойдаланиш мақсадга мувофиқ бўлади:

• педагогик кенгаш, методбирлашма йиғилишида, анжуманларда, педагогик ўқишларда сўзлаб бериш ёки "Маҳорат синфлар"ини ташкил этиш;

• илғор тажриба таянч мактабларида, семинарларда, ижодий гуруҳларда, малака ошириш курсларида маълумот бериш;

• кўргазмаларда панорама-дарсларида кўрсатиш;

• оммавий ахборот воситаларида мақолалар, тавсиялар шаклида бериш;

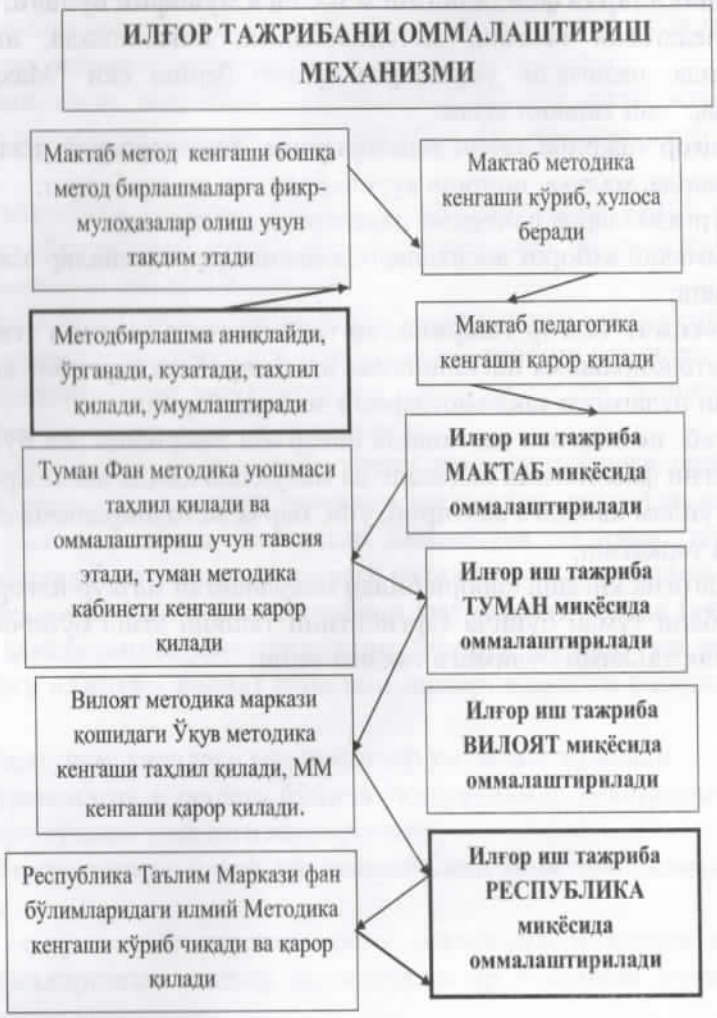
5-босқич; Илғор тажрибалар тарғиботини ташкил этиш;

• методбирлашма йиғилишиида иш тажрибаси тарғибот қилинаётган педагогни тақдимотларини эшитиб бориш;

маткб педагогика кенгашида илғор иш тажрибага эга бўлган педагогни фаолиятини баҳолаш ва мақуллаш ҳамда иш тажрибасини тўплам шакилга келтириб, уни барча методбирлашма аъзоларига тарқатиш;

педагогик кнгаши қарори билан мақулланган мазкур илғор иш тажрибани туман бўйича тарғиботини ташкил этиш бўйича туман халқ таълими бўлимига тақдим этиш.

3.6-расм



IV БОБ. УМУМИЙ ЎРТА ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИНИ ИЛМИЙ-МЕТОДИК БОШҚАРИШ ЖАРАЁНИНИНГ САМАРАДОРЛИК ДАРАЖАСИ

4.1. Мактабнинг йиллик ва истиқбол иш режаси

Мактабни илмий-методик бошқаришда йиллик ва истиқбол иш режа муҳим ўрин тутади. Йиллик иш режа бир ўқув йилига, истиқбол иш режа эса 3-5 йилга мўлжаллаб тузилади.

Мактабнинг ўқув йили иш режасини тузиш методологияси

Мактабнинг ўқув йили учун иш режасини тузишда ҳисобга олиниши лозим бўлган умумий асослар меъёрий, илмий, ташкилий-педагогик, услубий асосларни ўз ичига олади. Булар ушбу соҳага доир қабул қилинган қонун ҳужжатлари ва бошқа меъёрий ҳужжатларга мувофиқ белгиланади.

Бу меъёрий асослар қуйидагилар:

1. Ўзбекистон Республикасининг "Таълим тўғрисида"ги Қонуни ва Кадрлар тайёрлаш миллий дастури.
2. Ўзбекистон Республикаси Президенти фармон ва қарорлари;
3. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг таълимга оид қарорлари;
4. Ўзбекистон Республикаси Халқ таълими вазирлигининг меъёрий ҳужжатлари (ҳайъат қарорлари, буйруқлар, Низомлар, йўриқномалар ва иш режани ишлаб чиқиш тўғрисидаги тавсияномалар);
5. Умумий ўрта таълимнинг давлат таълим стандартлари;
6. Мактабнинг жойлашган ҳудуддаги таълим органлари, ҳокимиятларнинг тегишли қарорлари ва буйруқлари;
7. Мактаб Устави;
8. Мактаб регламенти;
9. Умумий ўрта таълим мактаби "Педагогика кенгаши", "Методика кенгаши", "Методбирлашма" тўғрисидаги Низомлар (Халқ таълими вазирлигининг махсус буйруғи билан тасдиқланган) ;

10. Мактабда лавозимлар бўйича вазифалар тақсимоти;
11. Мактабда иш юритиш бўйича йўриқнома;
12. Бошқа тегишли ҳужжатлар.

Юқоридагиларни ва мактабнинг ҳудудий жойлашуви, шарт-шароитлари ҳамда мактабнинг охирги 3 йиллик иш режасига киритилган масалалар ҳисобга олинган ҳолда иш режа тузилади.

Ўқув йили учун иш режага қўйиладиган асосий талаблар

Мактаб иш режаларининг ҳозирги талабларга мувофиқлиги қуйидаги мезонларга кўра белгиланади:

режалаштирилган давр учун белгиланган мақсад ва вазифаларнинг ижтимоий аҳамиятга эга бўлиши;

режанинг тегишли таҳлиллар натижаларидан келиб чиққан ҳолда тузилиши;

режалаштирилаётган ишлар мақсадларининг ва уларга эришиш воситаларининг ўзаро мослиги ва бирлиги;

режаларнинг бажариш мумкин бўлган даражада, яъни реал эканлиги.

Режани ишлаб чиқишда қуйидаги шартларга риоя қилиш зарур:

мактабнинг режа тузилаётган вақтдаги аҳволини унинг қандай даражаларга эришган ҳолда эканлигини ҳисобга олиш;

режалаштирилаётган давр якунида мактаб ҳал қилиши лозим бўлган муаммо ва вазифаларни аниқ белгилаш;

мактаб фаолиятининг энг самарали йўллари ва усулларини илмий ва амалий жиҳатлардан тўғри танлаш.

Мактабнинг ўқув йили иш режасини тузишнинг илмий асослари қуйидагиларни ўз ичига олади:

таълим менежментининг хулоса, тавсия, қоидалари;

педагогика фани ютуқларини амалиётга жорий қилиш;

дидактика тамойиллари ва қонуниятлари;

психология фани ютуқларини ҳисобга олиш ва улардан амалда самарали фойдаланиш;

таълим жараёнига инновацион фаолиятни олиб кириш;

таълим ва тарбиянинг илғор педагогик технологиялари;

мактаб санитария гигиенаси талаблари;

ижтимоий тадқиқотлар натижалари;

ижтимоий буюртма талаблари, мактаб фаолиятини илмий жиҳатдан ривожлантириб бориш тадбирлари ва бошқалар.

Мактабнинг ўқув йили учун иш режасини тузишнинг ташкилий-педагогик асослари қуйидагиларни ўз ичига олади: таҳлил этиш, танқидий ёндашув таклиф киритиш ва татбиқ этиш юзасидан ташкилий ишлар:

ўтган ўқув йилидаги асосий умумий кўрсаткичлар (ўтган ўқув йили режасини бажаришдаги тажриба ва хулосалар, давомий ишлар, асосий кўрсаткичлар ҳамда уларни такомиллаштириб бориш мақсад ва вазифалари);

мавжуд ютуқларни ривожлантириш ва такомиллаштириб бориш;

мавжуд камчиликлар таҳлили ва уларни бартараф қилиш;

мактабнинг келгуси 3-5 йил учун истиқбол режалари билан узвий боғлиқлик;

ҳудудий шарт-шароитларни ҳисобга олиш;

маҳаллий имкониятларни тўлиқ ишга солиш;

оила, маҳалла, жамоатчилик билан ҳамкорлик;

аниқлик ва реаллик;

тадбиркорлик ва маркетинг фаолияти;

назорат ва мониторинг ишлари;

мактаб фаолиятини ташкилий-педагогик жиҳатдан ривожлантириб бориш тадбирлари ва бошқалар.

Мактабнинг ўқув йили учун иш режасини тузишнинг услубий асослари қуйидагиларни ўз ичига олади:

Режани тузиш ишини ташкил қилиш усуллари:

кейинги ўқув йили иш режани тузиш ҳамда ўтган ўқув йилининг вазифаларини бажарилганлигини таҳлил қилиш бўйича мактаб раҳбари махсус буйруқ билан ишчи гуруҳ тузади;

ишчи гуруҳга мактаб раҳбарияти, методбирлашма раҳбарлари, ота-оналар қўмитаси ва маҳалла кенгашидан вакиллар киритилади;

режа ва унинг айрим бўлимлари лойиҳаларининг оралиқ муҳокамалари;

Режани расмийлаштириш шакли ва усуллари:

асосий шакли – режа матнини тегишли таркибий қисмлар ва бўлимлар бўйича тузиш;

қўшимча шакллари – фойдаланишга қулай бўлиши учун йил, ярим йил, чорак, ой, ҳафта, кун бўйича ҳамда айрим йўналиш, мавзулар ва шунингдек, айрим ижрочилар бўйича турли шакллардаги жадваллар, циклограммалар, варака (карточка)лар кўринишида тузиш;

Ишчи гуруҳ томонидан амалга ошириладиган таҳлилга умумий талаблар қуйидагиларни кўзда тутади:

аниқ таркибий тузилишга ва мантиқий изчилликка эга бўлиши;

олдинги ўқув йилига қиёслаш;

асосланганлик ва баҳоларнинг аниқлиги;

хулосаларнинг сабаб-оқибат боғлиқликларини аниқлаш ва фактлар асосида тасдиқлаш;

жадваллар, графиклар, диаграммалардан фойдаланиш;

таклифларнинг аниқ ва педагогик жиҳатдан асосли бўлиши.

Таҳлил ўтказиш учун маълумотларни олиш манбалари қуйидагилар ҳисобланади:

педагогик, психологик ва социологик тадқиқотлар материаллари;

диагностика ва мониторинг маълумотлари;

мактаб ички назорати натижалари;

статистика материаллари;

мактаб ҳужжатлари.

Мактаб ишини таҳлил қилишнинг асосий йўналишлари

ташкилий-педагогик борадаги ишлар (кадрлар билан таъминланиши, саломатлик даражаси ва соғлом турмуш тарзини таҳлил қилиш, АРМда ўқув адабиётлар фонди ва ундан фойдаланиш даражаси, ...);

ўқув-методик ишлар даражасини таҳлил қилиш;

таянч ва қўшимча таълим даражасини таҳлил қилиш;

мактаб битирувчиларининг ижтимоий ҳаётда ўз ўрнини топишлари даражаси таҳлили;

мажбурий умумий ўрта таълимни амалга ошириш аҳволи;

педагог кадрлар билан ишлашни таҳлил қилиш;

маънавий-маърифий йўналишдаги ишлар даражасини таҳлил этиш;

ота-оналар, маҳалла, жамоатчилик, ҳомийлар билан олиб борилаётган ишларни таҳлил қилиш;

мактаб фаолиятининг моддий-техника ва молиявий таъминоти таҳлили;

мактаб ички бошқарувининг иш натижаларига таъсирини таҳлил қилиш.

Режани шакллантирувчи ишчи гуруҳ фаолияти натижасида иш режасининг дастлабки лойиҳаси ишлаб чиқилади, лойиҳа тегишлича таҳрир қилиниб, зарур тузатиш, ўзгариш, қўшимчалар киритилган ҳолда мактаб педагогика кенгашида муҳокама этиб, туман халқ таълими бўлимига (мудир ўринбосари – бош мутахассис, методика кабинети мудири, ДТС ва мониторинг бўлимлар кўриб чиққан ҳолда) келишиш учун тавсия этилади ҳамда туман ХТБ мудири томонидан тасдиқланади.

4.1.1. Мактаб ўқув йили иш режасини ишлаб чиқишнинг ташкилий-педагогик томонлари

Мактабнинг ўқув йили иш режасини тузишда, энг аввало, асосий мақсадлар ва вазифаларни белгилаб олиш зарур. Бунинг учун барча тегишли меъёрий ва раҳбарлик ҳужжатларини тавсияларни атрофлича ўрганиб, таҳлил қилиш ҳамда зарур хулосаларни белгилаш талаб қилинади. Бу ҳужжатларнинг асосийлари кириш сўзида эслатиб ўтилади.

Шундан сўнг иш режасининг ҳар бир бўлимлари бўйича жорий ўқув йилида амалга оширилган ишлар, уларнинг таҳлили сифати ҳамда самараси ҳақидаги маълумотлар ўрганилади. Бунда режада кўрсатилган, лекин турли сабаблар билан бажарилмай қолган ишларга алоҳида эътибор қаратилиб, уларни давом эттириш масаласи тегишли тартибда кўриб чиқилади ва янги режага қандай мазмун ва шаклда киритиш ҳал қилинади.

Масалан, тугалланган ўқув йилида таълим-тарбия борасида олиб борилган ишлар уч қисмдан иборат таҳлили (унда охирги 3 йилнинг қиёсий таҳлили: яъни фан олимпиадаси, билимлар синови, кўрик танловлар ва бошқа кўрсаткичлар)дан келиб чиқиб, туман, шаҳар ва республика миқёсида юқори натижаларга эришилган ижобий ишлар, камчиликлар ва муаммолар ўз аксини топиши лозим.

Янги ўқув йилида амалга ошириладиган асосий вазифаларни белгилашда ўтган ўқув йилидаги камчиликлар ва муаммолар ҳамда ўқув йили давомида Ўзбекистон Республикаси Президенти фармонлари ва қарорлари, Вазирлар Маҳкамасининг таълимга оид қарорлари, Халқ таълими вазирлигининг буйруқ ва ҳайъат қарорларида белгиланган ишлар мазмунидан келиб чиқиб, янги ўқув йилининг беш ва ундан ортиқ йўналиш бўйича вазифалари белгиланади. Яъни:

I йўналиш: – "Ташкилий-педагогик";

II йўналиш: – "Ўқув-тарбиявий ишларни такомиллаштириш" (ёки таълим мазмунини такомиллаштириш, унинг самарадорлигини ошириш);

III йўналиш: – "Маънавий-маърифий ишлар";

IV йўналиш: – "Методик ишлар, педагог кадрларнинг малакасини ошириш, қайта тайёрлаш ва ўз устида мустақил ишлаш";

V йўналиш: – "Моддий-техник базани мустаҳкамлаш";

VI йўналиш: – "Илғор тажрибаларни ўрганиш, оммалаштириш".

Ҳар бир тегишли йўналишларни ҳисобга олинган ҳолда мавзулар бўйича вазифалар белгиланади.

Юқорида қайд этилган йўналишларда белгиланган вазифаларни ҳисобга олиб, ҳар бир йўналиш бўйича ХТВ томонидан тавсия этилган жадваллардаги муаммо шарт-шароитлар ва директив ҳужжатларнинг бажарилиши, шунингдек, долзарб муаммоли мавзудаги масалалар киритилади (шу билан бирга, юқорида эслатилган директив ҳужжатлар асосида педагогик кенгаш, раҳбар ҳузуридаги кенгаш, методика кенгаши, маънавий-маърифий ишлар ва методбирлашма иш режалари ҳам тузилади).

Мактаб педагогик кенгаши ўз фаолиятини тасдиқланган Низом асосида олиб боради. Педагогик кенгаш мактаб бошқарувида энг юқори органдир. Унинг таркибини илғор ўқитувчилар, ўқувчилар, сардорлар, маҳалла аҳли, ҳомий ташкилот вакиллари ташкил этади ва у ўз олдига қуйидаги мақсадларни қўяди:

• мактаб истиқболини белгилаш, стратегия ва тактикасини амалга ошириш, ҳар томонлама ҳамкорлик ўрнатиш орқали мактабда ДТСнинг ўқувчилар томонидан ўзлаштирилишини кафолатлаш;

• ўқитувчилар томонидан яратилган янгилик, илғор педагогик технология, тажриба-синов иши натижалари ва чет эл тажрибалари, шунингдек, шахсий малака ошириш орқали педагогик жамоанинг педагогик-психологик билимларини оширишга хизмат қилиш.

Кўпинча педагогик кенгаш ва ишлаб чиқариш мажлисларида шахсан раҳбар ёки унинг ўринбосари маъруза қилишига тўғри келади. Бу эса бошқарувда ҳар доим самара беравермайди. Ушбу ишларга методбирлашма раҳбарлари ва илғор тажрибага эга бўлган педагогларни ҳам жалб этиш зарур. Кенгаш ва турли йиғилишларга тайёргарлик кўришда раҳбар қуйидагиларга риоя қилиши лозим:

• кенгаш мавзусини таълим мазмунини такомиллаштириш ва ривожлантиришларга йўналтирилган аниқ ва равшан танлай билиш;

• мақсадни олдиндан аниқ белгилаш;

• кенгашдан кутилаётган натижаларни олдиндан кўра олиш;

• ўринли, амалий, ижро этиш мумкин бўлган тавсиялар қабул қилиш ва вазифалар белгилаш;

Раҳбар чиқишлар учун мўлжалланган маърузаларни тайёрлашда қуйидагиларга амал қилиши лозим:

маъруза мавзуси қисқа, мақсади аниқ ва режа асосида бўлишини таъминлаш;

қилинган ижобий ишларни бирма-бир санаш билан бирга йўл қўйилган камчиликларни эътибордан четда қолдирмаслик;

ўқув жараёнини такомиллаштириш бўйича муаммолар ва таклифлар киритиш;

педагогик жамоа олдида турган вазифаларни аниқ белгилаб бериш;

энг муҳим ва долзарб жиҳатларни алоҳида белгилаш;

маъруза матнини ўринбосарлар, ижодкор ўқитувчилар ва тажрибали мутахассислар билан муҳокама этиш;

таълим мазмунига тегишли бўлмаган мавзуларни режага киритмаслик ва бу мавзуларда маъруза қилмаслик;

маъруза мазмунига мувофиқ қисқа тезис тузиб олиш.

Педагогик кенгашда ҳар чорак якунини муҳокама этиш шарт эмас, лекин ўқув йилининг якуни бўйича масалани қўйиш мақсадга мувофиқдир. Худди шундай, фан олимпиадасининг биринчи босқичи якуни бўйича кенгашга масала қўйилади, қолган босқич натижалари раҳбар ҳузуридаги кенгашда кўрилса, мақсадга мувофиқ бўлади.

Раҳбар ҳузуридаги кенгашда кўриладиган масалалар асосан тактик аҳамиятга эга бўлган, ташкилий-педагогик ва ҳар йили муҳокама қилиш зарур бўлган масалаларни режалаштириш кўзда тутилади (бу кенгаш камида икки ойда бир маротаба ўтказилиши мақсадга мувофиқ).

Ҳар ҳафтада ўтказиладиган раҳбар ҳузуридаги ишлаб чиқариш мажлисида бир ҳафта давомида йиғилиб қолган масалалар ва юқори ташкилотлардан олинган вазифалар ва топшириқлар ўрганилиб, муҳокама этиб борилади. Ҳафтада йиғилган вазифалар ва топшириқларнинг мазмун-моҳиятидан келиб чиқиб, йиғилиш уч тартибда:

мактаб маъмурияти (раҳбар ва ўринбосарлари) билан;

мактаб маъмурияти ва методбирлашма раҳбарлари билан;

бутун педагогик жамоа билан ўтказилади.

Маънавий-маърифий тарбиявий ишлар бўйича олиб бориладиган масалалар, жумладан, "Таълим муассасаси, оила, маҳалла" ҳамкорлик ишлари, давлат ва нодавлат ташкилотлари, ички ишлар бўлими билан олиб бориладиган ишлар.

Мактаб методик ва методбирлашма кенгашларида кўриладиган масалалар мавзуси Халқ таълими вазирлигининг махсус буйруғи билан тасдиқланган Низомда белгиланган вазифалардан келиб чиқиб тузилади.

Мактаб иш режасини тузишда юқорида келтирилган вазифалардан ташқари қуйидагиларга аҳамият берилиши тавсия этилади:

1. Мактаб кутубхона (ахборот-ресурс маркази) фаолиятини яхшилаш, унинг жамғармасини методик, бадиий адабиётлар ва дарсликлар билан бойитиш масалалари.

2. Педагог кадрларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш, педагогларнинг мустақил ишлаб, ўз малакаларини ошириш масалалари.

3. Фан тўгараклари, синфдан ва мактабдан ташқари тўгараклар ишини яхшилаш бўйича масалалар.

4. Ўқувчиларни касб-ҳунарга йўналтириш, педагогик-психологик ташхис ишларини амалга ошириш масалалари.

5. Ота-оналар қўмитаси билан олиб бориладиган ишлар.

6. Васийлик ва ҳомийлик ишлари. Кам таъминланган оила болаларини ижтимоий ҳимоя қилиш масалалари.

7. Оммавий тадбирлар, танловлар, кечалар ва мусобақаларнинг самарадорлиги тўғрисидаги масала.

8. Илғор иш тажрибаларни ўрганиш, кузатиш, умумлаштириш ва натижалари бўйича оммалаштириш масалалари.

4.2. Мактабни бошқаришда ички назоратни ташкил этиш

Мактабни илмий-методик бошқаришни таъминлаш йўлларидан бири – ички назоратни тўғри ташкил этишдан иборатдир. Ўзбекистон Республикасининг "Таълим тўғрисида"ги Қонунида белгиланган "Таълим муассасасини унинг раҳбари бошқаради" дейилган. Мактаб директори – энг аввало моҳир ўқитувчи, ҳамма ишларнинг ташкилотчиси ва бошловчиси ҳамда мактаб учун давлат олдида жавобгар шахсдир. Мактаб жамоасини бошқариш илмий-методик ва педагогик-психологик асосда тузилган режа воситасида амалга оширилади.

Мактабнинг ички назорати – бу мактаб жамоаси ўз олдига қўйган таълим-тарбия жараёнини тўғри ташкил этиш, ҳар томонлама чуқур ўрганиш ва таҳлил қилиш, камчиликларни ўз вақтида тузатишдан иборатдир.

Мактаб ички назорати ўқувчилар билан бир қаторда педагогик жамоани ҳам интизомга ундайди.

Таълим муассасаларида амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ фаолият кўрсатадиган жамоа бошқаруви органлари ҳар бир мактабда: педагогик кенгаш, методик кенгаш, методбирлашма кенгаши, ота-оналар қўмитаси, жамоатчилик кенгаши, васийлик ва ҳомийлик кенгаши, ўқувчиларнинг ўзини-ўзи бошқариш органлари (ўқувчилар ташкилоти ва етакчилар) фаолият кўрсатадилар.

Мактаб бошқарувида ички назорат:

мактаб бошқарувида ички назорат илмий асосда ташкил этилганда;

ички назоратни таъминлаш учун энг оптимал йўл танланганда;

мактаб ички назоратини режа билан ташкил қилиб, мактаб раҳбарлари назоратнинг барча объектлари ва йўналишлари тўғрисида аниқ ва пухта тасаввур ҳосил қилганларида;

айрим фанларни ўқитиш жараёнида таҳлил қилинаётган масала бўйича методик ишлар, моддий базадан фойдаланиш самарадорлиги, суст ўзлаштирадиган ва иқтидорли ўқувчилар билан ишлаш жараёни ўрганилганда;

мактаб раҳбарияти ички назоратни яхши ташкил этиш учун вақти, кучи, билими, ғайрати, шижоатини аямаганда;

мактаб раҳбарияти ҳар бир дақиқада мактабдаги аҳволни яхши билган ҳоллардагина кутилган натижаларни беради.

Мактаб раҳбаридан:

–ташкилий-маъмурий бошқарув (мақсадли буйруқ бериш, талаб қилиш, кўрсатма бериш, фармойишлар чиқариш ва ҳоказолар);

– молиявий-иқтисодий бошқарув (иқтисодий, молиявий масалаларни назорат қилиш);

– психологик-педагогик таъсир ўтказиш;

– бошқарувда мотивация (рағбатлантириш);

– бошқарув ва назоратда бутун жамоани жалб этиш усулларини яхши билиши ва амалда қўллай олиши талаб қилинади.

Бунда мактабнинг барча соҳалардаги ишини чуқур таҳлил қилишда демократия тамойилларига асосланган ҳолда камчиликларни очиқ, принципиал, ўз-ўзини танқид асосида кўрсатиб бериш керак.

Мактабда ички назоратни амалга ошириш учун қуйидагиларни бажариш мақсадга мувофиқдир:

мақсадни билиш;

мавзуни танлаш;

мониторинг дастурини тузиш (саволлар тўплаш, назорат топшириқлари, тестлар);

шакл ва усуллар танлаш;

ишларнинг ҳақиқий аҳволини текширишни ташкил этиш;

назорат натижалари асосида мактабнинг буйруғи ва қарорини чиқариш;

жамоада назорат натижаларининг педагогик-мониторинг таҳлилини ўтказиш;

айрим фанларни ўқитиш аҳволини ўрганаётганда методик ишлар, моддий техника база, суст ўзлаштираётган ва иқтидорли болалар билан ишлаш;

ўринбосарларига юклатилган ишларнинг бажарилиши ҳақидаги ахборотни олиб туриш, текширув натижаларининг педагогик-мониторинг таҳлилини ўтказиш, мавжуд натижаларга асосланган ҳолда хулосалар чиқариш;

методбирлашмалар, илғор ўқитувчилар ва мактабдаги жамоат ташкилотларига таяниши.

Ўқув йили давомида мактаб йиллик иш режасини педагогик кенгаш, раҳбар ҳузуридаги йиғилишларда назорат қилиб, текшириладиган фанларнинг ўқитилиши ва бошқа масалалар август ойидаги педагогик кенгашда муҳокама қилиниб тасдиқланади ва ўқитувчилар (мониторинг) хонасида кўринарли жойга осиб қўйилади.

Ҳар бир раҳбардан бошқарув назарияси ва амалиётини яхши даражада эгаллаб олиши, мактабни бошқариш ва унинг фаолиятини назорат қилиш, тажрибаларни ҳар томонлама ўрганиш ҳамда уни мактаб ҳаётига татбиқ қилиш йўли билан мактабнинг ички бошқарув ва назорат тизимини қайта қуриш ва такомиллаштириб боришни талаб этади.

Мактаб раҳбари ички назоратни таъминлашда ўқитувчиларнинг ташаббусларини қўллаб-қувватлаши, ўзи янгича ташаббуслар билан чиқиб, долзарб масалаларни таълим-тарбия жараёнига йўналтирилган маърузалар қилиши ва ходимларга ишониши керак.

Мактаб бошқарувида ҳар бир мактабда ўқув йилининг бошида ички назоратни таъминлаш учун ички назорат тизими яратилиши лозим. Бунинг учун доимий назорат қилинадиган соҳалар танлаб олинади ва ҳар бир ўқув йили учун даврий иш жадвали тузилади.

4.3. Мотивация ва назорат қилиш муаммолари, уларнинг ечими

Дастлаб ушбу муаммога дахлдор бўлган, зарур бир неча таърифларни бериб ўтамиз.

Мотивация — бирор инсонда (одам ёки одамлар гуруҳини) маълум мақсадларни рўёбга чиқариш учун йўналтирилган фаолиятни рағбатлантириш жараёни.

Мукофотлаш — бу инсон ўзи учун қимматли ҳисоблаган ҳамма нарса. Бироқ қимматли нарсалар тушунчаси одамларда ўзига хос, мукофот ва унинг нисбий қимматини баҳолаш ҳам турличадир. Мана, оддий мисол. Катта маблағга эга бўлган бадавлат одам бир неча соатлик самимий дўстона муносабатларни, эҳтимол, катта пул миқдоридан афзал кўриши мумкин.

Назорат — бу бошқарувнинг юзага келаётган муаммоларни, улар жуда жиддийлашиб кетишидан илгари, аниқлаш ва ҳал қилиш учун энг муҳим вазифасидир. Бу муассаса олдида турган мақсаддарга эришишни таъминлайдиган жараён. Назорат, шунингдек, рағбатлантириш дастакларидан бири ҳамдир. Режалаштиришни ҳам, ташкилий тизимларни яратишни ҳам, мотивацияни ҳам назоратдан бўлак ҳолда кўриш мумкин эмас, чунки уларнинг барчаси бошқарув жараёнининг асосий таркибий қисмларидан ҳисобланади.

Раҳбарлар доимо одамларни сифатли ишлашга ундаш зарурлигини англаб келганлар. Бироқ кўпчилик одамларнинг сифатли ишлаши учун ходимни моддий жиҳатдан рағбатлантиришнинг ўзи етарли, деб ҳисоблайдилар. Аммо одамларни ғайрат-шижоат билан ишлашга ундовчи нарса фақат пул деган, мияда мустаҳкам ўрнашиб қолган нотўғри фикрга барҳам бериш лозим. Шунингдек, инсон фаолиятини мотивациялашга бўлган замонавий нуқтаи назарлар асосини аниқлашга уриниб кўрамиз.

Биз ишга бор куч-ғайрати билан ёндашишга мажбур қилувчи асл инсоний истакларни аниқлаш қийин ва фавқулодда мураккаблигини билиб оламиз. Лекин мотивациянинг замонавий моделларини ўзлаштириб олиб, раҳбар билимли, фикрловчи ходимни таълим муассасаси мақсадларига эришишга йўналтирилган вазифаларни бажаришга жалб қилишда ўз имкониятларини сезиларли тарзда кенгайтириши мумкин.

Бошқариладиган жамоага мажбурлаш услуби ёки ундаш услуби билан таъсир қилиш мумкин. Биринчи жиҳатда ходимларни бирон-бир вазифани бажаришга мажбурлайдилар, иккинчисида эса, улар манфаатдор бўлганликлари боис топшириқни бажаришга ўзлари ҳаракат қиладилар.

Жамоага таъсир қилишда раҳбарликнинг қуйидаги усулларини ажратиб кўрсатиш мумкин:

- авторитар (сўзсиз, кўр-кўрона бўйсунишга асосланган) усул;
- демократик усул;
- либерал усул (муросасозлик, муросага келган ҳолда).

Авторитар усулда, асосан, қуйидаги мажбурлаш, регламентга асосланган таъсирдан фойдаланилади: йўриқномалар, буйруқлар, қарорлар, фармойишлар ва ҳоказо.

Бунда раҳбар ходимларини ўзи шахсан тўғри деб ҳисоблайдиган нарсаларни бажаришга мажбур қилади. Бундан ташқари

қаттиққўлликка асосланган ташкилий бўйсунувни асос қилиб олган, педагогик жамоа билан маслаҳатлашмасдан, фикр олмасдан иш юритади

Демократик ва либерал усуллар қўлланганда раҳбарлар рағбатлантириш чораларидан фойдаланадилар:

моддий рағбатлантириш;

маънавий-ахлоқий рағбатлантириш.

Рағбатлантириш мазмун-моҳияти — ходимда нафақат виждонан, ҳалол, балки ижодий ишлашга, мақсадга тезроқ ва самаралироқ эришиш имконини берадиган ёндашувларни фаол излашга эҳтиёж уйғотишдан иборат. Шу билан бирга, қаттиққўлликка асосланган ташкилий бўйсунув зарурати бекор қилинади. Таълим сифатини кўтариш услублари ва йўллари бўйича педагогик жамоанинг фикрлари ва таклифларини олиб ишларни ташкил этади.

Раҳбарликнинг демократик ва либерал усуллари ўртасига тенглик белгисини қўйиш мумкинми?

Албатта, мумкин эмас. Либерал раҳбар бошқараётган жамоада, кўпинча, ташқаридан қараганда, ҳамма нарса кўнгилдагидек кўринади. Иш кетяпти, юқори ташкилотлар топшириқлари расман бажариляпти. Ходимлар (айримлари) бошлиққа ҳамду санолар айтадилар, чунки «ширин кулча усули» уларни тўла қониқтиради. Либерал раҳбар қўли остида ўзини ишлаётгандек кўрсатиш жуда осон. Меҳнат интизоми назарга илинмайди. Лекин ишни бажариш зарур. Ишни бажариш ўз одатига кўра масъулиятли, ҳар қандай раҳбар қўли остида ҳам яхши ишлайдиган ходимлар зиммасига тушади. Бундай меҳнат жамоаларида аста-секин норозилик, ғижиниш етилиб боради, ишга бўлган қизиқиш йўқолади, бунинг устига, меҳнатга ҳақ тўлаш текисчилик (баравар ҳақ тўлаш) тизими бўйича амалга оширилади. Чунки раҳбар ҳеч кимни хафа қилишни хоҳламайди.

Шундай қилиб, раҳбар ходимларга таъсир ўтказишнинг барча воситаларидан фойдалана олиши керак, ходимлар қандай шароитларда ишда яхши натижаларга эришишга интиладилар, қандай ҳолларда бўйин товлайдилар - барчасини билиши зарур.

Келинг, мотивация масалалари билан боғлиқ бўлган энг хусусиятли жиҳатларни ажратиб кўрсатишга ҳаракат қиламиз.

Мотивациянинг айрим қонунларини ифодалаймиз.

Ҳар бир инсонга маълум бир мотивация тизими хос бўлади. Ҳамма учуй фаол хатти-ҳаракатларга рағбат берадиган ягона воситалар йўқ. Одамларни, уларнинг хатти-ҳаракатларини турли асослар, шахсий мақсадлар бошқариб туради. Яъни ҳар бир одам ўз ҳаракатларининг ички мотивациясига эга. Шу билан бирга, одамлар хатти-ҳаракатини белгилаб берувчи умумий ташқи қонуниятлар мавжуд. Жумладан:

• хизмат вазифалари ва ҳуқуқларини белгилашда аниқлик, жамоа ичидаги меҳнатни меъёрлаштириш ва регламентлаш;

• жамоадаги яхши интеллектуал муҳит, қониқарли меҳнат шароитлари, ишдан қониқиш. Ҳар бир ходимнинг ўзини кўрсата олиши, имкониятларидан тўлиқ фойдаланиши учун шарт-шароитлар мавжудлиги;

• раҳбарнинг шахсан намуна кўрсатиши;

• мақсад ва имкониятларнинг мувофиқлиги;

• мақсаднинг аниқлиги, тугал натижаларга фақат аниқ мақсадлар олиб бориши;.

• хатти-ҳаракатлар онгли равишда қилиниши керак;

• инсон ўзининг кераклигини ҳис қилиши, унинг ғоялари ва таклифлари эътироф этилишини англаши зарур. Инсон кун давомида талаб қилиб олинмаса, безовта қилинмаса, ўзини бахтли ҳисоблайди, деганлар қаттиқ янглишадилар;

• Меҳнат натижалари эгасиз бўлмаслиги даркор. Одатда, кўп одамлар ўзларининг кераклигини исботлашни, меҳнат натижалари учун жавоб беришни аниқ, муайян фойда келтираётганликларини билишни, ўз меҳнати сифати тўғрисида ахборот олишни истайдилар;

моддий ва маънавий рағбатлантириш орқали хизматларни эътироф қилиш;

жамоа ҳаётига доир тўлиқ, объектив, аниқ ахборотларни тўплаш ва унинг банкини яратиш;

малакани мунтазам ошириш учун шарт-шароитлар мавжуд бўлиши, шу жумладан, илғор тажрибани ўрганиш бўйича хизмат сафарлари ташкил қилиш, турли семинарлар, конференцияларда иштирок этиш жуда муҳимдир. Зарур адабиётлар, ахборотлар олиш, шу жумладан, ўқитувчиларнинг илғор тажрибаси, ижодий янгиликлари тўғрисидаги ахборотларни эркин олиш имконининг мавжудлиги ва ҳоказолар;

иш жараёнида янги билимлар олиш;

ташаббусни рағбатлантириш. Мабодо бирор ходимингизнинг таклифи сизга конструктив бўлиб туюлмаса ҳам, уни мақтанг. Акс ҳолда, ходим бирон-бир нарсани умуман таклиф қилмай қўяди. Агар ишни тез, сифатли бажариш ва ҳаракат қилишлик шу ходим зиммасига бошқа ходим ўз вақтида бажармаган иш қўшимча равишда, бунинг устига қўшимча иш учун моддий компенсациясиз юкланишига олиб келса, тез ва сифатли ишлаш истаги сўнади;

«Ташаббус жазосиз қолмас», «Ўйлаб топдингми? Бажар» қабилида иш тутманг.

Ходим ижобий ундашларга парво қилмаса ва раҳбарнинг ҳеч қандай ҳийла-найранги уни ҳеч бўлмаганда виждонан ишлашга мажбур қилолмаса, нима қилиш керак?

Мотивация усуллари, сўзсиз, мажбурлаш методларини ҳам назарда тутади. Мабодо ходим ва ходимлар гуруҳи ўз хизмат вазифаларини бажармасалар ёки сифатсиз бажарсалар ва маъмурият уларга ижобий таъсир қилиш имкониятларидан фойдаланиб бўлган бўлса, мажбурлаш методини қўллаш зарур. Бу методларни шартли равишда уч гуруҳга бўламиз:

- интизомий жазо;
- иқтисодий воситалардан фойдаланиш;
- батафсил йўл-йўриқ кўрсатиш ва мунтазам назорат қилиш.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексига мувофиқ раҳбар интизомий жазонинг қуйидаги турларини қўллашга ҳақли:

- ҳайфсан;
- ўртача ойлик иш ҳақининг белгиланган миқдорида жарима солиш;
- меҳнат шартномасини бекор қилиш;

- мажбурлашнинг дастлабки усули сифатида ходим хулқ-атвори ходимлар жамоаси мажлисида кўриб чиқилиши мумкин.

Баъзи одамлар учун иқтисодий воситалар етарли даражада таъсир қилади: қўшимча тўловларни, устамалар ва бошқа тўловларни олиб ташлаш ёки камайтириш, мукофотлардан, агар мукофот меҳнат битими ва жамоанинг ички меҳнат тартиби қоидаларига мувофиқ меҳнат учун рағбатлантириш чораси ҳисобланса, маҳрум қилиш.

4.3.1. Самарали назоратнинг олти тавсифи.

Назорат ўзининг ҳақиқий вазифасини бажариши, яъни таълим муассасаси мақсадларига эришишни таъминлаши учун у бир неча муҳим жиҳатларга эга бўлиши керак.

1. Стратегияга йўналганлик. Таълим-тарбия жараёни самарали бўлиш учун назорат стратегик хусусиятга эга бўлиши, яъни таълим муассасаси тамойиллари ва мақсадларини акс эттириши ва қўллаб-қувватлаши керак.

2. Натижаларга мўлжалланганлик. Назоратнинг пировард мақсади ахборот йиғиш, стандартлар ўрнатиш ва муаммоларни аниқлаш эмас, балки таълим муассасаси олдида турган асосий вазифаларни ҳал қилишдан иборатдир. Ўзгаришларни амалга ошириш ва уларнинг натижалари тўғрисида хабар қилиш шу мақсадга эришиш воситаси сифатидагина муҳимдир. Мабодо сиз назоратни самарали қилмоқчи бўлсангиз, назоратнинг очиқ-ойдин кўриниб турган бу воситалари таълим муассасасининг асл мақсадларидан кўра кўпроқ муҳим ўринлар эгаллашига йўл қўймаслик лозим. Масалан, энг яхши ўқитувчиларни улар ўз вақтида тақвим режасини тузмаганликлари учунгина ишдан бўшатиш нодонлик бўлур эди.

3. Назоратнинг моҳиятга мувофиқлиги. Назорат ҳақиқатан ҳам муҳим бўлган нарсани холис ўлчаши ва баҳолаши зарур. Назоратнинг нотўғри танланган механизми амалий жиҳатдан муҳим ахборотни йиғишдан кўра кўпроқ уни ниқоблаши мумкин. Масалан, ўқувчилар томонидан физика фанидан лаборатория ишлари бўйича топширилган синовлар миқдорини назорат қилиш мум-

кин. Бироқ бу ўтказилаётган лаборатория ишлари даражаси ва сифатини баҳолай олмайди.

4. Назоратнинг ўз вақида ўтказилиши. Назоратни ўз вақтида ўтказиш деганда уни юқори тезлик билан амалга ошириш ва ўтказиш даврийлиги эмас, балки назорат қилинаётган предметга айнан мувофиқ келувчи ўлчаш ёки баҳолашлар ўтказиладиган вақт оралиғи тушунилади. Самарали назорат тизими — бу салбий ҳолат вужудга келиб, ривожлангунча одамларга зарур ахборот берувчи тизимдир.

5. Назоратнинг мослашувчанлиги. Агар кўзда тутилмаган бирон-бир нарсани олдиндан билиш мумкин бўлса, назоратга эҳтиёж қолмайди. Режа сингари, назорат ҳам етарли даражада ўзгарувчан бўлиши ва бўлиб ўтаётган ўзгаришларга мослашувчан бўлиши лозим.

6. Назоратнинг оддийлиги. Одатда энг самарали назорат, бу — мўлжалланган мақсадлар нуқтаи назаридан энг оддий назоратдир. Назоратнинг энг оддий усуллари оз куч талаб қилади ва анча тежамлидир. Лекин, энг муҳими шундаки, агар назорат тизими ўта мураккаб бўлса ва ўзаро биргаликда ҳаракат қилаётган одамлар бу тизимни тушунмасалар ва қўллаб-қувватламасалар, назоратнинг бундай тизими самарали бўлмайди.

Ташаббус ва ижод жамоа ҳаётининг меъёрига айланишига қайси методлар билан эришиш мумкин?

Бу муаммони кўриб чиқиш учун мотивациянинг ижтимоий-педагогик соҳаси бўлган ички мотивлар ҳақида сўз юритамиз.

Биринчидан. кўпчилик одамларга ўзларини керакли, зарур одам деб ҳис қилиш ёқишини унутмаслик керак. Агар раҳбар рағбатлантириш ва жазолаш билангина яхши натижаларга эришиш мумкин деб ҳисобласа, у хато қилади. Муваффақият қувончи ва эътироф, кўпинча, маошнинг кўпайиши, пул мукофоти ёки жазодан қўрқишдан кўра, кўпроқ таъсир қилиб, меҳнат қилиш ва мақсадга эришиш истагини оширади.

Иккинчидан, ишни жамоа фаолиятининг ўзини пухта ташкил қилишдан бошлаш керак. Бунда қуйидагилар назарда тутилади:

• ходимларнинг барча тоифаларга қўйиладиган асосли, малакали талаблар мавжудлиги;

• хизмат вазифаларини аниқ белгилаш, топшириқни бажариш бўйича вазифа ва ваколатларни тақсимлаш;

• тегишли материаллар, кадрлар ва вақт ресурслари билан таъминланган, бажарилиши реал бўлган тадбирларни режалаштириш;

• барча йўналишлар бўйича муддатларни белгилаш: муайян тадбирни бажариш, ахборот, статистик ҳисоботлар олиш, текширишларни ташкил қилиш ва шу кабилар;

• ишларни бажариш учун зарур ахборотларни олиш эркинлиги ва бошқа аспектлар.

Учинчидан, қуйидагиларни одат қилиб олиш керак: меҳнат этикасини яхшилаш учун нима қилиш ва қилмаслик керак?

Мукофотлашни ўқув жараёнини ва ўқувчилар билими, кўникмалари ва малакаларини, ривожланиш сифатини яхшилайдиган фаолият билан бевосита боғланг;

хатти-ҳаракати ва олган натижалари ушбу тоифа ходимлари (ўқитувчилари) учун ўртача ҳисобланган кўрсаткичлардан юқори бўлган ходимларни жамоа олдида эътироф қилинг;

ўқитувчилар фаолияти натижалари ва ўқитиш сифатини аниқ баҳолаш учун мезонлар ва кўрсаткичлар ишлаб чиқишда ходимларни раҳбарлар билан бирга иштирок этишга унданг;

раҳбарият баёни ва мукофотнинг амалдаги тизими ўртасида катта узилишлар қилманг;

ўқув жараёнини яхшилаш дастури ишдан қаноат ҳосил қилишни оширишга қаратилган деб кўрсатишга уринманг;

ўзлари билан ишни ҳақиқатда бажарувчилар ўртасида узилишни кенгайтирувчи раҳбарлар учун махсус имтиёзлар берилишини қўллаб-қувватламанг.

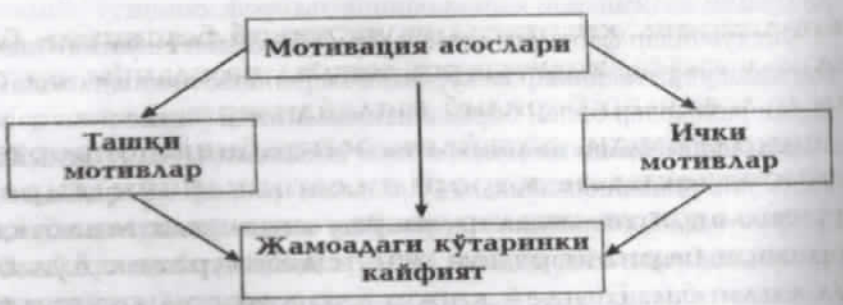
Савол туғилди: айтайлик, мактабнинг бирорта муаммоси юзасидан қарор(ёки буйруқ) чиқариш учун директор ўқитувчилар, ота- оналар ва ўқувчиларни жалб қилди, қарор овоз бериш орқали, яъни демократик йўл билан қабул қилинди. Бундай қарор ҳар

доим ҳам тўғри бўладими? Амалиёт шуни кўрсатадики, бу доим ҳам тўғри бўлмайди. Мактаб маъмурияти, ўқитувчилар, ўқувчилар ва ота- оналар мактаб муаммоларини кўпинча бир хил тушунмайдилар, бир вазиятнинг ўзини турлича баҳолайдилар. Сабаби аниқ: бир қатор масалалар бўйича етарли билимга эга бўлмаслик, ўз ҳуқуқлари, ваколатлари, масъулият меъёрлари тўғрисида аниқ тасаввурлар йўқлиги.

Хулоса аниқ: агар биз расман эмас, ҳақиқатан ҳам бу одамларни қарорлар чиқаришга жалб қилмоқчи бўлсак, уларни ўқитиш зарур. Ўқувчилар, ўқитувчилар ва ота-оналар билан уларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари, масъулият меъёри бўйича тушунтириш ишлари олиб бориш, тегишли меъёрий ҳужжатлар билан таништириш ва тушунтириш, ҳуқуқлардан амалда фойдаланиш имконини бериш, ўзини ўзи баҳолашга ўргатиш, зарур адабиёт ва ахборотлар олишга эркин йўл очиш.

Шу тариқа биз бошқарув акс-садосига эришишимиз мумкин: бошқариш — бирга бошқариш — ўзини-ўзи бошқариш.

Юқорида таъкидланганларни маълум тизимга соладиган бўлсак, қуйидаги слайдда кўрсатилган ҳолат вужудга келади.



I. Ташқи мативлар

1. Моддий рағбатлантириш, тоифани кўтариш, мукофотлар ва бошқалар.
2. Мансаб поғонаси бўйича кўтарилиш.
3. Маънавий рағбатлантириш, ташаккурнома эълон қилиш, мукофотлаш ва бошқалар.

Чоралар:

а) доимий назорат;

б) меҳнат қонунчилигига асосан жазолаш.

II. Ички мотивлар

1. Ички интизом.
2. Ўзини-ўзи бошқариш.
3. Ўзини-ўзи идора этиш.

III. Жамоадаги кўтаринки кайфият

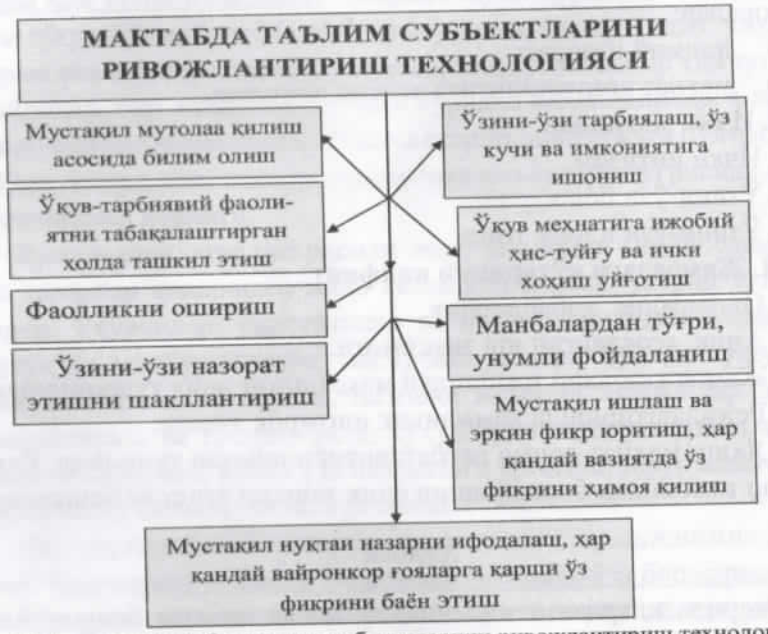
1. Ошкоралик, хабардорлик.
2. Аниқ, асосланган иш тақсимоти.
3. Жамоа аъзолари томонидан мақсаднинг аниқ тушунилиши.
4. Режалаштиришда ҳамманинг иштирок этиши.
5. Яхши меҳнат доимо рағбатлантирилишини тушуниш. Раҳбарлар томонидан бошқаришни аниқ ташкил этиш ва бошқалар.

Хулоса

Юқоридагилардан келиб чиққан ҳолда таълим бошқарувида долзарб бўлган мотивация ва назорат қилиш муаммоларини муҳокама этиб, қуйидаги хулосаларга келдик.

Биринчи. Мотивациянинг замонавий моделларини ўзлаштириб олган раҳбарларгина ўз қўллари остидаги ходимларни муассаса мақсадларига эришишга йўналтирилган вазифаларни бажаришга жалб қилишда ўз имкониятларини сезиларли тарзда кенгайтиришлари мумкин. Рағбатлантириш мазмун-моҳияти ходимда нафақат виждонан, балки ижодий ишлашга, мақсадга тезроқ ва самаралироқ эришиш имконини берадиган ёндашувларни фаол излашга эҳтиёж уйғотишдан иборат.

Иккинчи. Агар раҳбар ходимларни режалаштиришга жалб қилса, иш қандай давомийликда, қандай усуллар билан бажарилишини, ким нима учун жавоб беришини биргаликда ҳал қилса, ходимларга мақсад ва вазифалар тушунарли бўлса, кутилган натижага эришилади, яъни бошқариш — ҳамкорликда бошқариш — ўзини-ўзи бошқариш тизими шаклланади.



4.2.1.-расм. Мактабда таълим субъектларини ривожлантириш технологияси.

Ички назоратнинг муҳим жиҳатларидан бири давлат таълим стандартлари талаблари бажарилиши бўйича назоратни таъминлаш, таълим сифати мониторингини амалга оширишдан иборатдир.

4.4. Ўқув жараёнини ташкил этишда ўқитиш методлари, шакллари ва воситалари

Билимлар тизими – илмий, илмий-тарихий, методологик, фалсафий, мантиқий, предметлараро боғлиқлиги ва шу кабилар.

Фаолият усуллари – лойиҳалар, ишлаб чиқариш, ўқув материалларини оммалаштириш ва бир тизимга келтириш, сўровнома тузиш, ўтказиш ва маърузалар матнини тайёрлаш, ҳисоб-китоб қилиш, чизма, жадвал ва плакатлар тайёрлаш, турли хил жиҳозлар ва асбоблар билан ишлаш.

Ўқитиш методлари – оғзаки, кўргазмали, амалий, репродуктив, муммоли-изланиш, индуктив, дедуктив, мустақил ишлаш, интерфаол тренингли, масофали ва шу кабилар.

ЎҚИТИШ ШАКИЛЛАРИ

Назарий	Амалий	Умумий
• маъруза; • семинар; • лаборатория машғулоти; • экскурсия (саёҳат); • мустақил аудитория ишлари; • мустақил аудиториядан ташқари ишлар; • анжуман; • маслаҳат олиш ва шу кабилар.	• амалий ва лаборатория машғулотлари; • курс ва диплом ишлари ва уларни лойиҳалаштириш; • амалиётнинг барча турлари; • мустақил уй иши; • дидактик, ишчан ва ролли ўйинлар, инструктаж; • тажриба-конструкторлик фаолияти, тренинглар; • саёҳатлар, олимпиадалар ва кўрик-танловлар; • факультативлар ва шу кабилар.	• оммавий; • жамоавий; • гуруҳли; • кичик гуруҳли; • жуфтли; • якка тартибда.

ЎҚИТИШ ВОСИТАЛАРИ

Ўқитиш воситалари (оддий ва мураккаб)		Ўқитиш жиҳозлари	
Ўқув китоблари ва кўргазмали қуроллар	Ахборот материаллари ва дастурий таъминот	Махсус жиҳозлар ва ўқув мебели	Техник воситалар
• дарсликлар, ўқув қўлланмалар; • методик қўлланмалар; • хрестоматиялар; • масалалар ва топшириқлар тўплами, луғатлар; • маълумотномалар • махсус адабиётлар;	• компьютер; • техникавий масалаларни ечиш бўйича ўқув топшириқлари; • касбий кўникма ва малакавий дастур; • тестлар, назорат топшириқлари,	• тренажёрлар; • лингафон жиҳозлари; • махсус касб мутахассислиги имитация хонаси; • Компьютер жиҳозлари; • чизмачилик жиҳозлари; • Кимёвий идишлар ва бошқалар.	• техник (фотоаппарат, кодоскоп, эпидиаскоп); • видеопроектор, интерактив электрон доска • аудио (магнитофон, радио, лингафон ўқув хонаси);

• методик тавсиялар; • энциклопедиялар; • жадвал ва плакат; • муляж ва моделлар; • табиий объектлар; • диаграмма ва бошқалар.	масалалар ва бошқалар.		• аудиовизуал (видеофильм, телевизион ёки фото ёзувлар); • автоматлаштирилган бошқарув тизими (компьютер, электрон почта, электрон дарслик, масофали таълим учун керак бўлган восита).

4.5. Таълим мониторинги – сифат кафолати

Бугунги кун таълим тизимида "Таълим тўғрисида"ги Қонун ҳамда Кадрлар тайёрлаш миллий дастурининг, хорижий давлатларнинг илғор тажрибаларидан фойдаланган ҳолда янгича ҳал қилувчи даври бошланди. Шунинг учун бу давр сифат ва самарадорлик босқичи деб таърифланмоқда. Шу боис бу жараённинг самарадорлик даражаси мониторингини ташкил этиш муҳим аҳамият касб этади. Таълим жараёнини олиб боришда мониторингнинг роли ва ўрни қандай? Таълим сифатини аввалдан режалаштириш, бошқариш, кафолатлаш мумкинми? Умуман, мониторинг нима ва уни таълим жараёнига қандай татбиқ этиш мумкин?

Тарихий нуқтаи назардан оладиган бўлсак, XX асрдан бошлаб фанда мониторинг тушунчаси қўлланила бошланди. Мониторинг бошқарув тизимида сифатли ахборот тўплаш, илмий асосланган ахборотни қайта ишлаш, сақлаш, тарқатишни ўз ичига олади. У илмий изланиш орқали тўпланганлиги учун у ёки бу соҳани таҳлилий хулосалар асосида келгусидаги истиқболи ва ривожланишини таъминлайди. Аниқ бир соҳанинг ҳозирги кундаги аҳволига баҳо беради, унинг истиқболини башорат этиш асосида тараққиётини белгилайди.

Педагогикага мониторинг тушунчаси экология ва социологиядан инновация (янгиланиш) шаклида кириб келган.

Мониторингнинг экология, социология, тиббиёт ва психологияда қўлланилиши ҳамда фойдаланилиши бир қатор илмий адабиётларда таҳлил этилиб, тавсиялар берилган. Аммо унинг таълим жараёнидаги ўрни, роли, йўналиши, стратегияси, методологияси ва тактикаси яхши ўрганилмаган.

Бошқарилаётган объектларнинг ахборот моделларини бошқаришнинг зарурий шарти таълим тизими фаолияти маромига мос келадиган тартибда уларни доимий янгилаб боришдан иборат. Бунинг учун объектнинг исталган натижага мослигини аниқлаш мақсадида унинг ҳолатини доимий назорат қилиш, бошқарилаётган объект ҳолатининг мониторинги зарур. Кузатув киритилган кўрсаткичлар тизими бўйича объектнинг ҳолатини яққол кўрсатиб берувчи маълумотларни тўплаш орқали амалга оширилади.

Кўп даражали иерархик бошқарув тизимига эга бўлган таълимнинг ҳудудий тақсимланган тизими сифатида бундай мураккаб ижтимоий-иқтисодий тизим ҳолати мониторингини ўтказиш қуйидаги шартларга амал қилишни тақозо этади:

мониторинг жараёнини таъминловчи ташкилий механизмларнинг маҳаллий таълим тизимида фаолият кўрсатаётган ташкилий механизмларга қатъий мослиги;

маҳаллий ахборот манбаларининг ишлаб чиқариш билан боғлиқ фаолиятлари учун ҳуқуқий замин яратувчи ҳуқуқий-меъёрий база;

ҳал қилинадиган масалалар даражасига мос келувчи компьютер базаси;

ахборотларни сақлаш, уларга ишлов бериш ва кўргазмали тақдим этишнинг унификациялаштирилган дастурий таъминоти;

диагностикалаш мажмуаларини ташкил этувчи барча йўналишлар бўйича ўлчовлар ўтказишда амалдаги таълим, методик ёрдам ва метрологик назорат тизими;

олиб борилаётган ишларни техник кўмак ва дастурий ёрдам билан таъминлайдиган махсус мониторинг хизмати, олинган ахборот таҳлили ва унинг асосида бошқарув қарорларини ишлаб чиқаришга фойдаланувчиларни ўқитиш ҳамда уларга консультатив ёрдамнинг мавжудлиги.

Таълимда мониторинг педагогик фаолиятни доимий кузатиш орқали ва у ҳақда ахборот тўплаш, сақлаш, қайта ишлаш ва тарқатиш орқали унинг аҳволи, ривожланиш ва тараққиётига таъсир этишдан иборат. Масалан, ўқув жараёнининг ўқувчи шахсига таъсирини ўрганиш бўйича доимий кузатувлар орқали ахборот тўплаш, сақлаш ва қайта ишлаш асосида унинг аҳволи ҳамда келгуси истиқболи белгиланади.

Умуман, таълимдаги мониторинг педагогик категория бўлиб, бир вақтда бошқарувни тартибга солиб боришга ёрдам беради.

Ахборотлар таҳлили асосида педагогик тизим жараёнида, соғлом руҳий мувозанатни сақлаш, бошқарувни самарали йўлга солишга ўз таъсирини ўтказади.

Мониторинг учун ахборотларни тўплашни ўз йўналишига қараб қуйидаги гуруҳларга ажратиш мумкин:

таълим жараёнини ҳеч қандай ўлчов, қиёсий бирликларсиз таҳлилий-баёний кўринишда (таҳлил, танқид, таклиф, татбиқ);

таълим жараёнини бевосита параметрларнинг физик (структуравий) ўлчовлари орқали таҳлил қилиш;

таълим жараёнини аввалдан ишлаб чиқилган тизим ёки мезон индикаторлар ёрдамида таҳлил қилиш;

таълим жараёнини маълум қабул қилинган илмий асосланган технологиялар ёки аввалдан илмий изланишлар асосидаги кузатувчилар таҳлиллари.

Таълим жараёнидаги мониторингни бир неча йўналишга бўлиш мумкин.

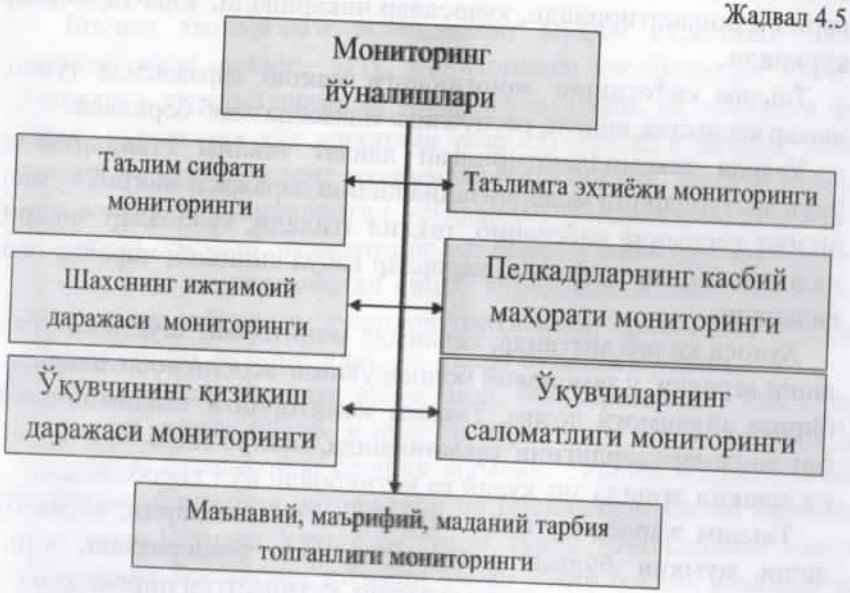
Биринчи йўналиш. Таълим жараёнидаги суҳбат; савол-жавоблар, сўровлар натижаларини тўплаш, бошқарув бўйича ахборотлар тизимини яратиш (қонун, қарор, низом ва тавсиялар ва бошқалар).

Иккинчи йўналиш. Ўқувчилар билим, кўникма ва малакаларининг ўсишини кузатувчи мониторингни яратиш (ДТС ижроси бўйича). Бунда синфлар, фанлар, ўқув гуруҳлари кесимида айрим бўлимлар, боблар, мавзулар бўйича қиёсий таҳлил қилинади ва кўзда тутилган мақсад, ўқув жараёни бошқарувига тузатишлар киритиш, ўзгартириш, ривожлантириш орқали истиқболдаги вазифалар аниқлаштирилади.

Юқоридаги таҳлилларнинг амалга оширилиши бошқарувни модернизациялаш бўйича раҳбарларга ёрдам беради.

Учинчи йўналиш. Кириш-чиқиш моделига асосланган мониторинг, масалан, бошланғич таълим давлат таълим стандартларини бажариш самарадорлигини, 11-синф битирувчиларига қўйилган стандарт талабларнинг амалдаги аҳволини ўзлаштириш даражасини аниқловчи мониторинг. Бунда ўқувчининг мактабга биринчи бор келган пайтдаги ижтимоий аҳволидан, битиришгача стандарт меъёрларни ўзлаштириш даражаси аниқланиб, таҳлил ва таклифлар асосида келгуси вазифалар белгиланади.

Жадвал 4.5



Тўртинчи йўналиш. Таълим масалаларидаги қўлланилаётган инновациялар, технологиялар, ноанъанавий усулларнинг самарадорлигини, таълим сифатига таъсир этувчи омилларни, ўқитувчининг малакасини, маҳоратини, даражаси таъсирини кўрсатувчи, аниқловчи мониторингдир.

Мактабда таълим сифати мониторинги асосий восита бўлиб, стандартларнинг ўзлаштирилиш даражаси, ўқитувчи маҳоратига баҳо, ички бошқарувнинг мақсадга тўғри йўналтирилганлигини реал аниқлашга ёрдам беради.

Сифат мониторинги диагностика, рейтинг, тестлар орқали аниқланади. Улар орқали ўқувчининг интеллекти, тарбияланганлик даражаси, билим, кўникма, малака ва қобилиятлари ҳақидаги маълумотлар жамланади. Шунингдек, мониторинг натижалари асосида ўқувчиларнинг оиладаги ижтимоий аҳволи, ўзаро алоқа ва муносабатлари, ўқитувчининг инновацион фаолияти, янги технологияларни қўллай олишга оид касбий маҳорати, унинг таълим-тарбиядаги ўрни аниқланади, ижтимоий аҳволи масалалари ойдинлаштирилади, хулосалар чиқарилади, чора-тадбирлар кўрилади.

Таълим сифатининг мониторинги мактаб даражасида туман-шаҳар кесимида, вилоят, республика миқёсида олиб борилади.

Уларда такомиллаштирилган давлат таълим стандартлари, ўқув дастурларини модернизация қилиш даражаси мактаб, туман, вилоят кесимида қиёсланиб, таҳлил этилади, хулосалар чиқарилади, тадбирлар тузилади, қарорлар қабул қилиниб, чоралар белгиланади.

Хулоса қилиб айтганда, таълимда мониторинг шунга олиб келиши керакки, у замонавий бошқарувнинг асосий воситаларидан бирига айланмоғи лозим. Таълим мониторинги таълимнинг сифат ва самарадорлигини таъминлашда, мактаб ички бошқарувини ташкил этишда энг қулай ва истиқболли йўл ҳисобланади.

Таълим жараёнида пайдо бўлаётган муаммоларни, тўсиқ бўлиши мумкин бўлган қийинчиликларни башоратлаш, унинг ривожланиш динамикасини кузатиш, кутилаётган пировард натижаларни башорат қилиш, қиёслаш масалалари мониторингнинг қай даражада ташкил этилганлигига боғлиқ.

Мониторинг кўп қиррали фаолият бўлиб, у таълим-тарбия жараёнининг пировард натижалари; ўқувчининг ривожланганлик даражаси, ўқитиш сифати даражасини; ижтимоий фаолияти, маънавий баркамоллиги даражаси, тарбия топганлиги, ички назоратнинг нақадар мақсадга мувофиқ қўйилганлиги, бошқарув самарадорлиги, натижаларни таҳлил этиш, натижалаш, хулоса чиқариш, ўз вақтида чора-тадбирлар кўриш учун қулай шароит яратади.

Умуман, таълим жараёнига мониторингни татбиқ этишнинг илмий-назарий асосланганлигини изга солиш таълим-тарбиявий ишлар мазмунини, ўқитиш технологияси, методлари, шакли ва воситаларини янги босқичга олиб чиқиш имконини очиб беради. Бу, ўз навбатида, таълим сифатини оширади, ўқувчилар томонидан давлат таълим стандарти талабларини ўзлаштиришни кафолатлайди.

4.6. Таълим муассасаларида мониторинг тизими

Таълим тизимидаги ислоҳотнинг муҳим кўриниши назоратнинг янги шакли – ДТС мониторинги ҳисобланади. Янгича бошқарув тузилмаларининг мақсадга мувофиқ ва самарали фаолият кўрсатиши кўп жиҳатдан улар ихтиёридаги назорат воситалари ва усулларининг мукаммаллигига боғлиқ. Янгича бошқарув амалиётида синалмаган усуллардан фойдаланмаслик, барча жиҳатлар, хусусан, назоратнинг меъёрий ҳужжатлари илмий асосланиши ва экспериментал синаб кўрилиши лозим. Акс ҳолда, таълим амалиётидаги эркинлик топталиши, англашилмовчилик, расмиятчилик ва норозиликлар пайдо бўлиши мумкин.

Мониторинг таълим жараёнини бошқаришнинг ўзига хос мустақил шакли бўлиб, у шартли характерга эга ва концептуал муносабатларда фойда бериши мумкин. Таълим жараёнида мониторинг бошқарув вазифалари ва босқичлари билан бевосита алоқадор. Шунинг учун ҳам унинг турли томонларини мактаб таълимини бошқариш жараёни билан узвий боғлиқ равишда қаралиши лозим.

Мониторинг мақсад ва режаларни рўёбга чиқаришда холис баҳо берувчи мезондир. У мавжуд ҳолатни таҳлил қилиш ҳамда қиёслаш имконини беради. Таълим жараёнида мониторинг, асосан ўқув мониторингини ташкил этувчи психологик-педагогик

ва функционал натижаларда ўз аксини топади. Психологик-педагогик натижаларга билимлар, ўқув малакалари, хулқ-атвор меъёрлари, шахснинг маслаги, унинг муносабатлар тизимидаги имкониятлари, функционал натижаларга эса ўқувчилар фаолиятини бошқариш билан боғлиқ турли педагогик таъсир воситалари киради.

Меъёр (меъёрлаш) – мониторингнинг энг зарур шарти ва асосларидан бири ҳисобланиб, аниқ натижалар айнан у билан таққосланади. Ҳақиқий натижаларнинг таълим фаолиятидаги мезонлар ва меъёрлар билан солиштирилиши, сўнгра уни мазмун жиҳатдан баҳолаш ва тузатиш керак бўлган мониторингнинг зарур таркибий қисми ва босқичларидан биридир. Таълимда аниқ натижаларни кўзлаб қўйилган мақсадлар, стандартлар, меъёрлар, андозаларни чоғиштириш амали текширув деб аталади. Мониторинг методлари иккига бўлинади: анъанавий ва ноанъанавий методлар.

Анъанавий методлар – кузатиш, эксперимент, тажрибани умумлаштириш ва оммалаштириш, сўровнома ўтказиш, ички назорат, натижаларни чизма жадвал асосида таҳлил этиш, жадвал ва тарихий таҳлил.

Ноанъанавий методлар – ўқувчиларнинг билим, кўникма ва малакаларини рейтинг тизими асосида аниқлаш, таълим жараёни иштирокчиларининг фаолиятини рейтинг баҳоси бўйича аниқлаш.

Мониторинг объекти – таълим тизимига тегишли бўлган қарорларнинг бажарилиши, таълим муассасаси иш режасининг бажарилиши, ўқув жараёни, тарбия жараёни, услубий ишл р, инновацион жараён, ўқув-тарбия жараёнини таъминланганлиги, таълим муассасасидаги психологик ҳолат.

Мониторинг натижаларини расмийлаштириш – услубий қўлланма, тавсиянома ва дарс ишланмаси, ўқитувчиларнинг ижодий ҳисоботлари, билим, кўникма ва малакаларнинг чизма кўринишидаги (диаграммалар) таҳлили, қатнашчилар якуний рейтинги, сўровнома, ёзма таҳлил, ютуқлар ва камчиликлар натижаси ҳамда муаммолар.

Мониторинг натижаларини педагогик жамоага етказиш – педагогик ва методик кенгаш, ишлаб чиқариш йиғилишлари,

директор ҳузуридаги йиғилиш, мактабнинг умумий ота-оналар мажлиси, метод бирлашмалар йиғилиши, стендлар, деворий газеталар, мониторинг кабинети, видеофильмлар.

Мониторинг ўтказишнинг ўзига хос талаб ва мезонлари қуйидагилардан иборат:

ахборотнинг аниқлиги, равшанлиги, жараённинг аниқ ахборотга суянмоғи кераклиги. Маълумотлар қисқа, лўнда, яъни уларни қайта ишлаш ва узатишга қулай бўлиши;

маълумотлар ўзаро қиёсланган бўлиши, олинган маълумот фақат аҳволни эмас, ундаги ўзгаришларни ҳам кўрсатиши, натижага кўра уни қиёслаш ва таққослаш имконияти бўлиши;

ички, ташқи ва тизимдаги ўзгаришларни аниқ кўрсатиши;

олинган маълумотлар тизим келажагини башорат қила олиш ҳамда мақсадни амалга ошириш йўлларини олдиндан тасаввур қилишга ёрдам бериши.

Мактаб фаолиятини бошқаришда мониторинг:

янгича ёндашув ва қарашлар самарадорлиги таъминланади;

таълим жараёнининг ички бошқарувида самарали услубларни қўллаш;

ўзини оқламаган ва самарасиз услублардан, ўқитувчи ва ўқувчилар фаолиятини ўрганишда илмий, услубий, диагностик, назарий асосга эга бўлмаган ишларни қўллашдан ҳамда тасодифий синовлардан воз кечиш;

ўқитувчи, мактаб психологи ва раҳбар ўринбосари фаолиятларини тўғри йўналтиришни таъминлаш;

ўқувчи фаолиятини назорат этувчи, ота-оналар, жамоатчилик фикрини ўрганувчи меъёрий ҳужжатлар базасини яратиш ва тартибга солиш;

ҳар бир мактабнинг ички назоратини амалга ошириш лойиҳаси – дастури ва Низомини ишлаш;

яратилган дастурларни тажриба-синовдан ўтказиш, унинг шакли, мазмуни, ҳажми ва муддатларини такомиллаштириш имкониятларини беради.

Психологик томондан "ошириб" юборилган стандарт ва меъёрлар таълим жараёни иштирокчиларида хавотир, ишончсизлик,

умумий ишни рад этишга интилиш ва бошқа ҳолатларни вужудга келтиради. Стандарт ва меъёрларни "пасайтириш" мактабдаги таълим жараёни иштирокчиларининг фаоллигини сусайтиради, ўқувчиларда бепарволик, қониқмаслик ва ялқовликни пайдо қилади. Стандарт ва меъёрларни белгилашдаги иккала ҳолат ҳам мактаб таълим жараёни ижрочиларининг умумий иш самарадорлигини пасайтиради.

ДТС ўқув дастури ва дарсликларнинг мазмуни ҳамда ҳажмини дидактик жиҳатдан меъёрлашда асосий восита ҳисобланади. ДТС воситасида ўқувчи билими ва у орқали ўқитувчи фаолиятини аниқ назорат қилиб, холис баҳолашга эришиш билан бутун таълим тизимига раҳбарликни такомиллаштириш, демократлаштириш муҳимдир.

Ўқувчиларнинг билим, кўникма ва малакаларини вақт-вақти билан ДТС асосида ялпи текширишдан ўтказиш амалдаги ДТСнинг мавжуд имкониятларга нақадар мутаносиблигини билиш учун зарур. Шу аснода ўқувчилар эгаллаган билим сифатини ялпи текшириш учун зарурият ҳам, вақт ҳам етилди.

ДТС ва улар асосида яратилган ўқув дастурлари бўйича жойларда ўтказилган тестлар, ёзма ишлар ва оғзаки сўров ҳамда синов ишлари натижаларига асосланган ҳолда таълим сифатига бевосита таъсир кўрсатадиган қуйидаги омилларни ажратиш мумкин:

1. Ўқувчиларга тегишли омиллар:

ўқувчиларнинг психологик тайёргарлик ҳолати (саломатлик ва гигиена, маиший кўникма ва атроф муҳитга мослашиш даражаси);

дарсликлар билан таъминланганлик ва улардан фойдалана олиш имкониятлари;

дарсга тайёргарлик даражаси;

ўқув дастурларини ўзлаштира олиш даражаси;

ҳар бир ўқув фани бўйича тутган дафтарларида ўтилган дарсларнинг мазмун-моҳиятини ёзиб бориши ва уй вазифаларини бажарилиши;

зарур ўқув қўлланмалардан фойдалана олиш ҳолати;

ахборот-ресурс марказ (кутубхона)ларидан фойдаланиши;

дарсга зарур ўқув қуролларни олиб келиши;

дарсларда иштирок қилиши (давомати);

турли тўгараклардаги иштироки;

ўз устида мустақил ишлай олиши ва ҳ.к.

2. Ота-оналар (ўқувчиларнинг қонуний вакили)га тегишли омиллар:

фарзандларининг дарсларга тайёргарлик кўришининг ташкилий томонларига аҳамият берганлиги (дарслик, ўқув қуроллар, ўқув қўлланмалар, бадиий адабиётлар олиб берганликлари);

дарс тайёрлашлари учун қулай шарт-шароит яратиб берганликлари;

фарзандларининг дарс тайёрлашларини мунтазам назорат қилиб бориши;

фарзандларининг қўшимча таълим олишлари учун имкониятлар яратиб берилгани;

ота-оналарнинг мактаб раҳбарияти, синф раҳбарлари ва фан ўқитувчилари билан мунтазам равишда учрашиб, фарзандларининг ўзлаштириш даражасидан хабардор бўлиб туришлари ва ҳ. к.

3. Ўқитувчиларга тегишли омиллар:

ДТС талаблари асосида ўқув дастурларини ўқувчиларга етказа олиш малакаси;

дарсга тайёргарлик даражаси;

ўз устида ишлаши ва малакасини ошириб бориши;

дарслик ва қўшимча методик қўлланмалардан унумли фойдалана олиши;

ўқувчиларнинг билимидаги бўшлиқларни аниклаш ва уни тўлдириб бориш маҳорати;

ўқувчиларнинг шахсий психологик хусусиятларини билиши ва педагогик-психологик жиҳатдан ёндаша олиши;

Илғор педагогик ва замонавий ахборот технологияларидан ва илғор иш тажрибаларидан фойдалана олиш кўникмаси;

кўрсатмали қуроллар ва техник воситалардан фойдаланиш даражаси ва ҳ. к.

4. Мактабдаги шарт-шароит билан боғлиқ омиллар:

ўқув фанларининг ўзига хос хусусиятларидан келиб чиққан ҳолда, моддий-техника базаси, техник воситалар, компьютер

техникаси (унинг модем ва интернет тизимига уланганлиги), кимё, физика ва биология фанлари бўйича лаборатория ва амалий машғулотларни ўтказиш учун асбоб-ускуналар, реактивлар, кўргазмали қуроллар каби жиҳозларнинг ва тажриба майдонларининг мавжудлиги.

Ўқувчиларни қизиқишларига кўра тўгарак машғулотларни ташкил этилганлиги.

Юқоридагилардан келиб чиқиб, мактабда қуйидаги ишларнинг ўрганилишини режалаштириш лозим:

1. Халқ таълими вазирлиги тасарруфидаги газета ва журналлар, шу жумладан, "Халқ таълими", "Узлуксиз таълим", фанларга оид бошқа журнал ва газеталардан ҳамда хорижий мамлакатларда чоп этилаётган нашрлардан фойдаланиб, таълим мазмунини такомиллаштириш ва назорат қилиш бўйича методик материаллар тайёрлаш ва улардан қўлланилиш даражаси.

2. Такомиллаштирилган ДТС, модернизациялашган ва оптималлаштирилган ўқув дастурларини ўқув жараёнига татбиқ этиш бўйича ўтказилган ташкилий-педагогик ишларни педагогик кенгаш, раҳбар ҳузуридаги йиғилиш, методик кенгаш, методбирлашма йиғилишларида муҳокама ва таҳлил қилинганлиги.

3. ДТС ва ўқув дастурларини ўқитувчилар томонидан чуқур таҳлил этилганлиги, улар билан савол-жавоблар ўтказиш ёки анкеталар ёрдамида аниқланганлиги.

4. 1–11-синфлар учун тақвим-мавзувий ва дарс режаларининг ДТС талаблари ва ўқув дастурларига мослиги.

5. Мактаб йиллик режасида ДТСнинг жорий этилишига қаратилган тадбирлар ва уларнинг бажарилиши.

6. Ўқитувчилар, ўқувчилар ва ота-оналарга ДТС талаблари ва унинг мазмун-моҳияти тушунтирилганлиги.

7. Мактаб методбирлашмалари фаолиятида ДТС талаблари бажарилишини таҳлил қилишнинг режалаштирилганлиги ва уларнинг бажарилганлиги.

8. Ўқув дастурларида белгиланган билим, кўникма ва малакаларни ўқувчилар томонидан ўзлаштириш даражасини аниқловчи назорат ишларини ўтказиш ва таҳлил қилинганлиги.

9. Ўқитувчиларнинг тақвим-мавзувий режаларини синф журналларидаги ёзувлар билан таққослаб текширилганлиги.

10. Ҳар бир ўқув фани бўйича кўрсатмали қуроллар ва дидактик материалларнинг ДТС талабларига мослиги.

11. Ўқувчиларнинг дарсликлар билан таъминланганлиги.

12. Фан кабинетларининг ДТС талаблари асосида жиҳозланганлиги.

13. Мактаб кутубхонаси(АРМ)нинг дарсликлар, методик қўлланмалар ва мафкурага тўғри келадиган бадиий адабиётлар билан таъминланганлиги.

14. Ўқув фанларидан ҳар бир синф учун камида 3 та вариантда, 25 тадан тест топшириқларини тайёрлаб, ҳар бир тўғри жавобга фанлар хусусиятларидан келиб чиққан ҳолда "балл" қўйилганлиги.

15. Фан ўқитувчиларининг янги педагогик ва ахборот технологияларидан фойдаланилганлиги ва ҳ. к.

Хулоса тариқасида таълим мониторингининг қуйидаги афзалликларини кўрсатиб ўтиш мумкин:

1. Мониторинг мактаб, синф раҳбарлари, фан ўқитувчилари ишини таҳлил этиш, аниқланган камчиликларни бартараф этиш юзасидан таклиф киритиш, амалиётга татбиқ этиш ишларини жадаллаштиради, таълим жараёнини фаоллаштириб, унинг сифатини кафолатлайди.

2. Мониторинг мактаб раҳбари, ўқитувчи, ота-она, ўқувчилар фаолиятидаги камчилик ва ютуқларни объектив башорат қилади ва унинг ривожланиш йўлига тушиб олишига таъсир этувчи энг тезкор воситадир.

3. Мактаб раҳбари, ўқитувчи, психолог, раҳбар ўринбосарлари фаолиятида ташаббускорлик, ижодкорлик, фаоллигини таъминлайди.

4. Ҳар бир мактаб ички назоратини амалга ошириш лойиҳасини дастурлаш, ўзини-ўзи назорат этиш, низом талабларининг тўла бажарилишини тартибга солади.

5. Педагогик жамоада педагогик инновацион илғор технологияларнинг кириб келиши ва жорий этилишига олиб келади.

4.7. Раҳбар ходимларини бошқарув жараёни самарадорлигини таъминлаш

Кузатишлар ҳамда Давлат тест маркази (хозирдаги Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Давлат инспекцияси) ва Халқ таълими вазирлиги томонидан ўтказилган аттестация натижалари шуни кўрсатмоқдаки, кейинги йилларда метод кунларида ўқитувчиларнинг ўз устларида мустақил ишлашлари, яъни методик қўлланма ва тавсиялар, ахборот оқимлари, педагогик ҳамда хусусий методик адабиётлар, газета ва журналларни ўқиб, улардан дарс жараёнларида фойдаланиш самарадорлиги ўртача 15–20 фоизга пасайган. Бунинг натижасида, ДТС асосида ўқувчиларнинг билим, кўникма ва малакалари самарадорлиги етарли даражада таъминланмаяпти.

Бугунги кунда аксарият мактаб раҳбарлари, шунингдек, туман халқ таълими бўлими ҳузуридаги Методика шўъбаси методистлари ўз фаолиятларида педагог кадрларнинг малакасини оширишни қачон ва қайси йили малака ошириш худудий марказида ўқиб келганлиги билан белгилайдилар, яъни педагоглар малака ошириш жараёнига бир томонлама ёндашмоқдалар. Бу ўз навбатида, педагогларнинг янгиликдан орқада қолишига ва педагоглар орасида рақобат муҳитининг вужудга келишига қаршилик кўрсатмоқда.

Ҳозирги кунда мактаб раҳбарлари ва ўқитувчиларнинг ўз устида ишлашлари, мустақил малакаларини оширишлари учун талаб кучаймоқда. Ўз устларида изчил ишлашлари натижасида уларнинг фикрлаш доираси кенгаяди, вақти тежалади, ижодий қобилияти ривожланади.

Ўз устида ишлашнинг фаол йўли педагог ва раҳбар ходимларнинг мустақил билим олиши ва малака оширишидан иборатдир. Бугунги кунда аксарият ҳолларда малака ошириш маъруза матнлари асосида амалга оширилмоқда. Курс режасидаги ўқув юкламалари кўплигидан тингловчилар маъруза ва амалий машғулотларга тўлиқ қатнашиб, тегишли билим, маълумот ва ахборотларни ололмаяптилар.

Бунинг учун ихтисослашган мактабларда чукурлаштирилган ўқув фанларидан дарс берувчи малакали педагоглар, ривожланган хорижий давлатлар тажрибасидан келиб чиққан ҳолда илғор педагогик ва ахборот технологиялар тушунадиган мутахассис тренерларни каскад усули (ХТХҚТМОҲМ, Методика марказлари ва туман ХТБ)да тайёрлашни такомиллаштириш ҳамда бу тренерлардан фойдаланган ҳолда мактаб раҳбарлари ва ўқитувчилар билан махсус жадвал асосида тренинг машғулотларини ташкил этиш лозим. Ўқувчиларнинг ёши, психологик ҳолатларини ҳисобга олган ҳолда ўқув фанлари хусусиятларидан келиб чиқиб, ўқитувчилар учун ўқув дастуридаги мавзуларни ўқитишда педагогик технологиялардан фойдаланиш методикалари ва уларнинг афзаллик томонлари бўйича тавсияномалар тайёрлаш лозим.

Таълим тизимида таянч мактаблар аҳамиятини ошириш, уларни ҳақиқий маънода методик хизмат кўрсатувчи таянч марказга айлантириш керак. Барча фанлар бўйича шундай марказлар ташкил этилиб, ўқитувчилар методик кунларида ушбу марказлардаги илмий-методик мажмуалардан фойдаланишлари, илмий-амалий семинар машғулотларини мунтазам равишда ўтказиб бориш, унда тажрибали методист, илғор ўқитувчи, олим ва бошқа мутахассисларнинг бевосита иштирок этишини таъминлаш лозим.

Ўқув муассасаларида ижодкор, изланувчан ўқитувчи кадрларни танлаш, улар билан мунтазам шуғулланиш, уларнинг фаолиятларини ўз вақтида Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 21 декабрдаги 275-сонли қарори асосида моддий ва маънавий жиҳатдан рағбатлантириш, жамоада ижодий ўсиш учун ишчан, соғлом муҳит яратишни таъминловчи “Мактабда ижодкор ўқитувчини излаш, танлаш ва истеъдодини такомиллаштиришнинг ташхис дастури”ни ишлаб чиқиш ва унга амал қилишни ташкил этиш зарур.

Ҳудудлар ва ўқув фанлари бўйича “Ёш мутахассислар мактаби” ишини такомиллаштириш, унинг мазмун-моҳиятини кенгайтириш, улар учун мунтазам равишда мавзули, муаммоли ва мақсадли ўқув-семинарларини ташкил этиб бориш лозим.

Мактабларда мактаб раҳбарлари, методбирлашма раҳбарлари, психолог, малакали, тажрибали ўқитувчиларнинг мутахассислик йўналишлари бўйича, махсус дастур асосида тренерлар тайёрлаш учун қулай педагогик имкониятлар ва шароитлар яратиш талаб қилинади. Улар ўз йўналишлари бўйича туман ресурс марказлари, таянч мактаблари, ахборот-ресурс маркази, ахборот воситалари орқали, тегишли ташкилотлардан келган методик тавсиялар ва қўлланмалардан фойдаланиб, маълумотлар банкини яратиб бориш, махсус жадвал асосида машғулотлар ташкил этишлари мақсадга мувофиқдир.

Мактабда ҳар бир туман ХТБ қошидаги методика кабинети ходимлари ва таълим муассасаларининг малакали, тажрибали раҳбарлари, бундан ташқари иш тажрибалари туман, шаҳар, республикада оммалаштирилган, кўрик-танловларда муваффақиятли иштирок этган фан ўқитувчиларидан тренерлар тайёрланади ҳамда улардан фойдаланган ҳолда илмий-методик семинар, тренинг машғулотларини ташкил этиш, тажриба алмашиш кенг йўлга қўйилиши мақсадга мувофиқдир.

4.7.1. Мустақил малака ошириш йўналишлари

Мустақил малака ошириш – узлуксиз таълим тизимининг ҳамма бўғинларида мунтазам амалга ошириладиган, ҳар бир раҳбар ва мутахассис педагогнинг билим ва кўникмаларни тезкорлик билан мустақил равишда чуқурлаштириш, янгилаш ва маданий савияларини кенгайтиришга йўналтирилган фаолиятдан иборат.

Мустақил малака ошириш ва таълим олиш учун таълимнинг янги ахборот-коммуникация технологияларини кенг жорий этиш бўйича педагог кадрларнинг малакалари тизимли равишда ошириб борилади.

Бунда методик хизмат кўрсатиш субъектларидан қуйидаги моделга таяниш мақсадга мувофиқдир. (4.7.1-жадвал)

Халқ таълими вазирлиги

- Таълим муассасаларини ташкил этиш ва бошқариш меъёрий ҳужжатлари
- (Таянч ўқув режаси ва дастурлар, Низом ва Йўриқномалар, наъмунавий ҳужжатлар, кўрсатмалар ва ҳ. к.
- Махсус дастурлар асосида (хорижи й давлатларда, республикада ёки ҳудудларда) малака ошириш ва тренерлар тайёрлаш
- Ташки мониторинг натижалари асосид а тайёрланган тавсиялар.
- Директор жамғармаси хамда муассасани мустақил молиялаштиришни такомиллаштириш бўйича тавсия ва кўрсат малар.

А.Авлоний номидаги ХТХҚТМОМИ

2. Ҳудудий ХТХҚТМОИ

- Бошқарув менежменти
- Бевосита малака ошириш
- Қисқа муддатли малака ошириш
- Методик тавсиянома ва қўлланмалар
- Маъруза матнлари тўпламини олиш
- Масофадан ўқитиш тизимидан фойдаланиш
- Педагогларга методик хизмат кўрсатиш бўйича таянч мактабларда ўқув-семинарлар ташкил этиш
- Курсдан кейинги фаолиятда ўзаро алокадорлик
- Ўқув жараёнига инновацион, замонавий таълим технологияларини жорий этиш бўйича тренерлар тайёрлаш
- Вариатив ўқув режа ва дастурлар
- Электрон вариантлардаги дарс ишланмалари - Лойиҳалаштирилган дастурлар

Республика таълим маркази

Методик қўлланма ва тавсияномалар
Тажрибасинов натижалари ва у бўйича тайёрланган кўрсатмалар, тавсиялар
Иқтидорли болаларга мўлжалланган ихтисослаштирилган мактаблар ва айрим фанларни чуқурлаштириб ўқитиладиган мактаблар учун вариатив ўқув режа ва дастурлар
Фанлар бўйича режалаштиришлар

«Истеъдод» жамғармаси

«Бошқарув менежменти» курси
Хорижий мамлакатлар тажрибасини оммалаштириш
Масофали ўқитиш курслари
Интернет тармоғи (ахборот олиш маданиятини шакллантириш)дан фойдаланиш

ЎзПФИТИ

Янги педагогик назариялар
Фундаментал ёндашувлар
Концепциялар
ДТСнинг назарий асослари
Ўқув дастурлари ва дарсликларнинг янги типологияси
Монографиялар
Методик қўлланмалар
Илғор педагогик технологиялар банки ва уларнинг назарий асослари

4.7.1-расм - Методик хизмат кўрсатиш субъектлари модели.

Мактабларда илғор педагогик технологиялардан фойдаланган ҳолда илмий-методик семинар ва тренинг машғулотлари ташкил этилади, шунингдек, тажриба алмашинилади. Устоз-шогирд тизими такомиллаштирилади. Мазкур ишлар мактаб Устави, йиллик иш режаси ва методбирлашма режаларида акс эттирилади, шу билан бирга уларда қўйилган вазифаларнинг ижроси назорат қилинади.

Туман ХТБ билан биргаликда илғор иш тажрибаларини ўрганиш, умумлаштириш ва оммалаштириш бўйича режа-дастур тузилади ва уни тизимли равишда амалга оширилади. ХТХҚТМОҲМ институти ходимлари ва тингловчилар ҳудудий марказ кутубхонасида республикада ва хорижий мамлакатларда нашр этилаётган газета ва журналлардаги таълим-тарбияни ривожлантириш ва такомиллаштиришга оид мақолаларни мунтазам равишда ўрганиш ва таҳлил этишлари учун шарт-шароитлар яратилади.

Методика маркази ва туман ХТБ методистлари томонидан ўқитувчиларнинг салоҳиятини оширишда аттестациянинг аҳамиятини тушунтириш бўйича таълим муассасаларига илмий ва методик жиҳатдан амалий ёрдам ташкил этилиши керак.

Таълим муассасаси раҳбари тегишли ходимлар билан бирга чет эл тажрибалари ва илғор педагогик технологиялар асосида дарс ўтаётган ўқитувчиларнинг тажрибаларини ўрганадилар, уларни умумлаштирадилар ва туман (ёки шаҳар)да оммалаштириш бўйича барча тегишли ҳужжатларни тайёрлайдилар.

Ўқитувчиларни малака оширишга юбориш олдиндан режалаштирилади. Малака ошириб келган ўқитувчиларнинг ҳисоботи ўз вақтида методбирлашма ва педагогик кенгашда тингланади ҳамда уларга очиқ дарслар ташкил этиб борилади.

Мактабнинг ўқув-тарбиявий ишлари бўйича директор ўринбосари ва методбирлашма раҳбарлари ўқитувчиларнинг "Ўз устида ишлаш" режаси бўйича амалга ошираётган фаолиятини ҳам ўрганади, унда таълим-тарбиявий ишларни ташкил этишда мавжуд бўладиган камчилик ва муаммоларни аниқлайди, уларни бартараф этиш бўйича амалий ва методик ёрдам кўрсатади. Туман ХТБга қарашли методика кабинети педагог кадрларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш худудий марказ билан ҳамкорлик қилиб, уларнинг педагогик ва ахборот технологияларидан фойдаланиш бўйича ишлаб чиқилган (чоп этилган) методик қўлланма, дарс ишланмалари, тавсияномаларидан олиб турадилар ва ўқув-тарбия жараёнига жорий қиладилар.

Умумий ўрта таълим муассасалари раҳбар ходимлари ва педагог ўқитувчилар ижтимоий-ахлоқий кўникмаларини шакллантириш ва ривожлантиришга жиддий эътибор беришлари талаб қилинади. Бироқ бу жараён мажбурий амалга оширилмайди. Уларнинг фаолиятини шундай ташкил этиш талаб этиладики, улар жараёнга мустақил равишда педагогик фаолиятга киришлари лозим.

Мустақил малака оширишнинг мақсади – раҳбар ходим ва педагогларнинг ўз лавозимлари, мутахассислиги, ўқитиш методикаси бўйича билимларини кенгайтириш, педагогика, психология, маънавият, миллий ғоя йўналишдаги назарий ва амалий билимларини янгилаш, илғор тажрибани ўрганиш ва қўллаш, такомиллаштириш, ўз илғор тажрибасини яратишдан иборат жараёндир.

Умумий ўрта таълим муассасаларининг замон талаблари даражасида модернизация қилиниши билан бирга, таълимнинг мазмун-моҳияти ҳам ўзгариб бормоқда: давлат таълим стандартлари такомиллаштирилди, ўқув дастурлари модернизация қилинди, дарсликларнинг янги авлоди яратилмоқда. Маълумки, олдинги таълим кўпроқ академик билимлар беришга йўналтирилган бўлса, ҳозир эса ўсиб келаётган ёшларнинг чуқур назарий билимларга эга бўлиши билан биргаликда, уларда амалий (касб-ҳунарга йўналтирилганлик) кўникмаларни шакллантириш ва ривожлантиришга алоҳида эътибор берилмоқда.

Таълим жараёнини ташкил этишга масъулият билан ёндашадиган, касбий билимдон, методик маҳоратга эга, илғор педагогик технологияларни мукаммал ўзлаштириб олган, инновациялар асосида дарсни ташкил этувчи, юксак шахсий фазилатларга эга ўқитувчиларга талаб тобора ортиб бормоқда.

Ўқитувчи таълим-тарбия соҳасидаги ислоҳотларни амалга оширувчи асосий шахс бўлиб қолмоқда. Ислоҳотларнинг сифати ва самарадорлиги ўқитувчининг ижодкорлиги, фаоллиги, изланувчанлиги, педагогик маҳоратига боғлиқдир.

Мактабда узлуксиз малака оширишнинг асосий ташкилий шакли педагог кадрларнинг якка тартибда шахсий дастури (иш режаси) асосида узлуксиз мустақил малака оширишлари ҳисобланади.

Кейинги йилларда "узлуксиз ўрганиш", "умр бўйи таълим" тушунчалари долзарб бўлмоқда. Доимий ривожланиш, ўз шахсини такомиллаштириш жараёни кўпчилик тадқиқотчиларнинг диққат-эътиборини тортмоқда.

4.8. Педагогнинг узлуксиз мустақил малака ошириш режа-дастури

Мазкур тавсиянома Ўзбекистон Республикасининг "Таълим тўғрисида"ги Қонуни, Кадрлар тайёрлаш миллий дастури ҳамда Республикаси Президентининг таълим тизимини ислоҳ қилиш ва такомиллаштириш бўйича чиқарган фармон ва қарорларида белгиланган вазифалардан келиб чиқиб, юқори малакали, салоҳиятли кадрларни тайёрлаш, уларнинг малакасини оширишнинг самарали тизимини яратиш, Халқ таълими вазирлигининг "Узлуксиз методик хизмат кўрсатиш тизимини такомиллаштириш тўғрисида"ги тегишли буйруғи асосида тайёрланди.

Умумий ўрта таълим муассасаларининг замон талаблари даражасида модернизация қилиниши билан бирга, таълимнинг мазмун-моҳияти ҳам ўзгариб бормоқда: давлат таълим стандартлари такомиллаштирилди, ўқув дастурлари модернизация қилинди ва оптималлаштирилди, дарсликларнинг янги авлоди яратилмоқда. Маълумки, олдинги таълим кўпроқ академик билимлар беришга йўналтирилган бўлса, ҳозир эса униб-ўсиб келаётган ёшларнинг чуқур назарий билимларга эга бўлиши билан биргаликда, уларда амалий (касб-ҳунарга йўналтирилганлик) кўникмаларни шакллантириш ва ривожлантиришга алоҳида эътибор берилмоқда.

Таълим жараёнини ташкил этишга масъулият билан ёндашадиган, касбий билимдон, методик маҳоратга эга, илғор педагогик технологияларни мукаммал ўзлаштириб олган, инновациялар асосида дарсни ташкил этувчи, юксак шахсий фазилатларга эга ўқитувчиларга талаб тобора ортиб бормоқда.

Ўқитувчи таълим-тарбия соҳасидаги ислоҳотларни амалга оширувчи асосий шахс бўлиб қолмоқда. Ислоҳотларнинг сифати ва самарадорлиги ўқитувчининг ижодкорлиги, фаоллиги, изланувчанлиги, педагогик маҳоратига боғлиқдир.

Таълим муассасаларда фаолият кўрсатаётган педагогларнинг касбий маҳоратини ошириш ва ахборотларга бўлган эҳтиёжларини ўрганиш ҳамда мониторингини олиб бориш, таълим жараёнида педагогларнинг илмий, педагогик, психологик, дидактик ва методик усуллардан фойдаланишидаги бўшлиқларни аниқлаш, тўлдириш йўлларини белгилашни мувофиқлаштириш йўлларини белгилаш зарур. Бунда бевосита Халқ таълими вазирлиги томонидан жорий этилган анъанавий "Устоз-шогирд мактаби" тизими ўзига хос аҳамиятга эга. Ушбу жараён самарадорлигини оширишда туман методика кабинети, таянч мактабларда ташкил этилган туман фан уюшмалари ва малака ошириш ҳудудий маркazлар билан ҳамкорликда аниқ йўналтирилган чора-тадбирларни ишлаб чиқиш лозим. Яъни узлуксиз методик хизмат кўрсатишнинг сифат самарадорлигини ошириш ҳамда уни такомиллаштириб боришни талаб этилади.

Мактабда узлуксиз малака оширишнинг асосий ташкилий шакли педагог кадрларнинг якка тартибда шахсий дастури (иш режаси) асосида узлуксиз мустақил малака оширишлари ҳисобланади.

Кейинги йилларда "узлуксиз ўрганиш", "умр бўйи таълим" тушунчалари долзарб бўлмоқда. Доимий ривожланиш, ўз шахсини такомиллаштириш жараёни кўпчилик тадқиқотчиларнинг диққат-эътиборини тортмоқда.

Ўқитувчи фаолиятининг касбий диагностикаси ҳамда компетенциявий фаолиятини ривожлантиришда янада юқори натижа-

га эришишини таъминлаш учун ўзлаштириши ва ўз фаолиятида қўллаши зарур бўлган назарий билимлар, амалий иш кўникмалари ва малакаларни аниқлашдан иборат. Бунинг учун ўқитувчи касбий фаолиятининг таркибий қисмлари бўйича тайёргарлик даражасини аниқлаб, хулосалар чиқарилади.

Таълим муассасалари раҳбар ва педагогларни компетенциявий фаолиятини ривожлантиришга таъсир этувчи омиллар.

Қуйидагилар ўқитувчи компетенцияси ва фаолиятига таъсир этади:

- Ўқувчилар талабининг ўсиши;
- Иқтисодий, ижтимоий ва сиёсий шароитларнинг ўзгариши;
- Ахборот -коммуникацион технологияларнинг ривожланиши;
- Жамият эҳтиёжи ҳамда таълимга талабнинг ўсиши;
- Таълим инновацияларни такомиллашиб бориши;
- Ўқитувчи ролининг ўзгариши;
- Таълим соҳасида халқаро тажрибалар ва қиёсий таҳлил натижалари

Ўқитувчига қуйидаги янги ижтимоий кўникмалар муҳим:

- Ўз фикрини ифодалай олиш;
- Мулоқотга кириша олиш;
- Ўз-ўзини такомиллаштириш;
- Вазиятни баҳолай олиш ва муаммоларни еча олиш кўникмаси;
- Ташаббускорлик, ижодий ёндашув ва уддабуронлик;
- Бошқарувчанлик кўникмалари;
- Бағрикенглик;
- Ёқимли суҳбатдош бўла олиш;
- Нафис таббасум қила олиш;
- Эҳтиросларни жиловлай олиш;
- Ўқитувчи имиджига эга бўлиш;
- Ўз-ўзини баҳолай олиш кўникмаси.

Касбий педагогик (билим ва қобилиятлар):

- Таълим технологияларини қўллай олиш;
- Илмий-методик жиҳатдан таълим бериш ва илмий-тадқиқот ишлари билан шуғулланиши учун шароит яратиш;

- Фан мазмунини такомиллаштириш;
- Таълим жараёнини бошқариш;
- Ўқувчилар билими ва ютуқларини баҳолай олиш;
- Ўқувчиларда мотивация уйғотиш ва уларни қўллаб-қувватлаш;
- Ўқувчини шахс сифатида ҳурмат қилиш ва унинг ютуқларини тан олиш;
- Ўз билимини доимий равишда такомиллаштириб бориш.

Педагог туман халқ таълими бўлими ҳузуридаги методика фан методисти (фани йўналишида) ҳамда мактаб маъмурияти ва методбирлашмаси раҳбари томонидан ўқитувчиларнинг касбий маҳорати, методик тайёрлиги, психологик ва педагогик, умумий маданий-маърифий даражаси, ҳуқуқий, иқтисодий, миллий ғоя ва маънавият асослари йўналишлари ҳамда компетенциявий фаолиятини ривожлантиришга таъсир этувчи омиллар бўйича педагогик, методик жиҳатдан диагностикадан ўтказади.

Юқоридагилардан келиб чиқиб, ўқитувчи фаолиятини қуйидаги асосий таркибий қисмларга ажратиб диагностика қилиш мумкин:

- мутахассислик фани бўйича назарий билимлари ва шу соҳадаги сўнгги янгиликларни билиши;
- фанни ўқитиш методикаси бўйича билимлари ва уларни амалда қўллаши самарадорлиги;
- тегишли меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларни билиши;
- илғор педагогик тажрибаларни ўрганиши ва улардан амалда фойдаланиши;
- илғор педагогик ва ахборот-коммуникатив технологияларни ўзлаштириши ва амалда қўллаш малакаси;
- педагогик, психологик, иқтисод масалалари, маънавий ва маърифат асослари бўйича тайёргарлиги даражаси;
- ўқувчиларининг билим, кўникма ва малакаларини ДТСга мослиги, уларнинг фан олимпиадалари, билимлар беллашуви кўрик-танловларда иштироки;
- мактаб педагогика (методик) кенгаши, фан методбирлашмаси ишидаги фаоллиги, тайёрлаган илмий-методик маърузалари, ах-

боротларини мазмун-моҳияти, илмий-методик жиҳатдан асосланганлиги;

• республика, вилоят ва туманларда ташкил этилган ўқув-семинарларда илмий-методик маърузалар билан иштироки;

• ўзлаштирмовчи ва иқтидорли ўқувчилар билан синфдан ташқари машғулотлар олиб бориши сифати ва самарадорлиги ҳамда ўқувчиларнинг бўш вақтларини тўғри тақсимлашда синфдан ва мактабдан ташқари тўгараклар ва қўшимча таълимга жалб этиши;

• таълим муассасаси, оила, маҳалла ва нодавлат ташкилотлар билан ҳамкорлик ишлари самарадорлиги;

• кўрик-танлов, мусобақа, конференция, семинарларда иштироки;

• оммавий ахборот воситаларида (газета, журнал, радио, телевидение, ...) чиқишлари;

• ҳамкасблари, ўқувчилари ва ота-оналарнинг баҳолари.

Юқорида келтирилган таркибий қисмлар бўйича касбий диагностика тегишлича шакл ва усулларда амалга оширилади: ҳужжатлар асосида ўрганиш, кузатиш, суҳбат, сўровнома, тест, ўзини-ўзи диагностика, ўқитувчининг педагогик фаолияти тўғрисида ҳамкасблари, ўқувчилар, ота-оналар фикрларини ўрганиш ҳамда тўпланган маълумотларни таҳлил қилиш, умумлаштириш, хулоса чиқариш ва малака ошириш учун тавсиялар беришдан иборат.

Берилган тавсиялар асосида педагог мактаб раҳбарияти ва методбирлашма раиси билан келишиб, педагог узлуксиз мустақил малака ошириш (педагогнинг курсдан-курсгача бўлган даврдаги) режа – дастурини ишлаб чиқади. Педагог касбий фаолиятида қайси соҳада қийналаётган (яъни бўшлиғи) бўлса, шу масалаларни режа-дастурига киритади ва ўқув ишлари бўйича директор ўринбосари томонидан тасдиқланади.

Педагог узлуксиз мустақил малака ошириш (педагогнинг курсдан-курсгача бўлган даврдаги) режа – дастурини ишлаб чиқишда қуйидагиларни ҳисобга олади:

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг асарлари ва рисолалари, амалдаги Фармон ва қарорлари, Вазирлар Маҳкамасининг таълимга оид қарорларининг мазмун-моҳиятини ўрганиб бориш (қисқача мазмунини конспектлаштириш).

2. Халқ таълими вазирлиги Ҳайъат қарорлари ва буйруқлари билан тасдиқланган тегишли меъёрий ҳужжатларни ўрганиб бориш (қисқача мазмунини конспектлаштириш).

3. Касбий маҳоратни ошириш учун такомиллаштирилган давлат таълим стандарти, модернизация ва оптималлаштирилган ўқув дастури, дарсликлар, зарур бўлган методик тавсиянома, қўлланмалар ва бошқа меъёрий ҳужжатлар (низом, йўриқнома ва ҳ.к.) талаблари, ишланмалар, даврий, оммабоп ахборот воситалари, республика (вилоят-шаҳар) газета ва журналларидаги таълим тизимига оид янгиликларни ўрганиб бориш. Ўз касбий билим, кўникма ва малакаларини чуқурлаштиришга, янгилашга эришишни таъминлаш.

4. Илмий-методик маҳоратни ошириш (инновация, таълим технологиялари йўналишларида):

• илғор таълим технологиялари, инновацион жараёнларни амалга оширишда, таълим жараёнини сифат самарадорлигини оширишни янгича лойиҳалаштиришда, ҳар бир дарс мавзуси бўйича унинг мазмунини алгоритмлаш ва мақсадга мувофиқ шаклдаги тизимга келтириш, ўқув жараёнини илғор педагогик технологиялар асосида моделлаштиришда иштирок этиш;

• ҳудудлардаги илғор тажриба таянч мактабларга бориб инновация, илғор педагогик ва ахборот технологияларни ўрганиб бориш ва улар билан ҳамкорлик ишларини ташкил этиш;

• педагог кадрларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш ҳудудий марказларнинг (А. Авлоний номидаги ХТРҚТМОМИ) тегишли кафедра ва бўлимларидан (интернет тизими ёки бошқа услублардан фойдаланган ҳолда) фанга (ёки таълим менежменти, педагогика, психология) тегишли янгиликларни ўрганиб бориш ва уни амалиётга татбиқ этиш;

• республика, вилоят, туман, шаҳар босқичларида ўтказиладиган доимий ҳаракатдаги ўқув-семинар, семинар-тренингларда фаол иштирок этиш ва ўзининг янгиликлари, маърузалари билан қатнашиш;

• таълим муассасаси режалари асосида намунавий очиқ дарсларни ташкил этиб бориш.

5. Педагогик-психологик билимларни ошириб бориш. Хусусий методиканинг методологик асосларини чуқур ўзлаштириш. Дарс машғулотларида гуруҳ (синф)даги тарбияси оғир, ноқобил бўлган болаларга:

педагогик ёндашув;

психологик ёндашув;

индивидуал ёндашувни такомиллаштириб бориш.

Ўқувчида ўқиш жараёнида мотивация ҳосил қилиш, ҳис-туйғусини уйғотиш, унинг қизиқиши, хоҳиши, қобилияти, мойиллигига хос хусусиятлари ва улардан таълим–тарбия мақсадларида самарали фойдаланиш.

6. Миллий ғоя ва маънавият асослари, ҳуқуқий ва иқтисодий йўналишдаги билимларини ошириб бориш.

7. Илғор педагогик ва замоннавий ахборот-коммуникацион технологияларнинг назарий ва амалий асосларини ўзлаштириш ҳамда уларни ўқув жараёнида қўллаш. Ўқитишнинг янги ахборот технологияларидан, интернетдан (WEB Ziy Net сайтлардан) эркин, самарали фойдаланиш.

8. Педагогларнинг мустақил фикрлашлари асосида ўқувчиларда такомиллаштирилган ДТС, оптималлаштирилган ўқув дастурларига мос келадиган билим, кўникма ва малакаларни шакллантириш.

9. Илмий, илмий-оммабоп, сиёсий, ўқув-методик, бадиий ва бошқа адабиётларни мустақил равишда ўқиш ва ўрганиш ҳамда қисқача мазмунини конспектлаштириш.

10. Интерфаол усуллардан фойдаланиш ва ташкил этиш учун гуруҳларда ишлаш, ижодий фикрлаш, дидактик ўйинлар, мунозара, баҳс, аукцион дарс, дарс-суд, дарс-парламент, дебат-мулоқот, инсерт, кластер, танқидий фикрлаш ва бошқа ноанъанавий дарсларда иштирок этиш ҳамда амалиётда қўллаш.

11. Илғор тажрибага эга бўлган, ташаббускор педагогларнинг (ўзи ишлаётган ва ишламаётган мактабларда – келишган ҳолда) дарс таҳлилига кириш орқали илғор иш тажрибаларни кузатиш,

ўрганиш, тўплаш, танлаш, таҳлил этиш ва ижобий натижаларни амалиётда қўллаш.

12. Методбирлашма томонидан тасдиқланган жадвал асосида белгиланган муддатларда “Очиқ дарс”ларни илғор педагогик, замонавий ахборот технологиялардан фойдаланган ҳолда ташкил этиб бориш.

13. Ўқувчиларга қўшимча таълим бериш, синфдан ва мактабдан ташқари ишларнинг самарадорлигини ошириш мақсадида мактаб, оила, маҳалла ҳамкорлик ишлари самарадорлигини ошириш бўйича изланиш, янги илғор тажрибаларни татбиқ этиш.

14. Мактабларни методик хизматни такомиллаштириш йўналишида тегишли методика хизмат кўрсатиш субъектлари билан ҳамкорлик ишларида фаол иштирок этиш;

15. Турли йўналишдаги кўрик-танловлар, мусобақа, конференция (уюшмалар), семинарларда иштирок этиш.

16. Оммавий ахборот воситаларида (газета, журнал, радио, телевидение, ...) чиқишлар қилиш.

Мазкур мустақил малака ошириш дастурини тузишда олий ва биринчи тоифали ўқитувчилар (устозлар) учун алоҳида, иккинчи тоифали ва мутахассис ўқитувчилар (шогирдлар) учун алоҳида талаблар қўйилишини назарда тутиш лозим.

Узлуксиз мустақил малака ошириш режа-дастури бир ўқув йилига мўлжалланиб, йил якунида бирор муаммоли мавзу устида изланиш, реферат, тавсия, ишланма, услубий мақола ёзиш, методбирлашма, методик кенгаш, педагогик кенгашларда маърузалар, ижодий ҳисоботлар бериш билан якунланади. Ўқитувчи ўз фаолиятининг диагностик таҳлили натижаларига кўра навбатдаги янги ўқув йилига шахсий узлуксиз малака ошириш дастурини янада бойитган ва соҳадаги янгиликлардан келиб чиққан ҳолда тузади.

Агар ҳар бир ўқитувчида илмий-педагогик, методик адабиётлар ҳамда бошқа ахборот воситалари билан мустақил ишлаш кўникмаси шакллантириб борилса, уларда тинимсиз ўқиш, изланиш, яратувчанлик, бунёдкорлик, янгича қараш, янгича ишлаш малакаси шаклланади.

Мазкур ишларни самарали ташкил этишда (юқоридаги 16та пунктда таъкидланган вазифаларни ҳисобга олган ҳолда) Халқ таълими ходимларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш ҳудудий маркази бош бўғин + бошқарма ҳузуридаги Методика маркази + туман методика шуъбаси + туман фан уюшмалари + илғор тажриба мактаби + ёш мутахассислар мактаби + мактаб метод кенгаши + мактаб методбирлашмаси ҳамкорликдаги узлуксиз методик хизмат кўрсатиш тизими ишлашини такомиллаштиришни талаб этилади.

Демак, малака оширишда мунтазамлик, узлуксизлик, узвийлик шаклланади, умуман, жаҳон малака ошириш тизимида ўзини-ўзи малакасини ошириш – энг самарали йўл сифатида қабул қилинганлигини шу ўринда алоҳида таъкидлаб ўтиш мақсадлидир.

Ушбу режалаштирилган вазифаларни сифатли амалга ошириш учун қуйидаги компонентларни назарда тутиш мақсадли бўлади:

• барча таълим муассасалардаги мониторинг (диагностика) хонасини замонавий русимдаги компьютер билан таъминлаш, уни интернет тизимига улаш;

• барча педагогларни ва методистларни компьютер, шу жумладан интернет тармоғи билан ишлай олиш саводхонлиги юқори даражада бўлиш;

• таянч мактаблар ва туман методика шуъбаси сайтларини яратиш ва уни РТМ ва ҳудудий ХТХҚТМОҲМларга маълум этиш. Худди шундай РТМ (марказники ва ходимларники) ва ХТХҚТМОҲММ сайтларини уларга маълум этиши лозим;

• таянч мактаб + методика кабинети + ҳудудий ХТХҚТМОМ (А.Авлоний номидаги ХТРҚТМОИ) + Республика таълим маркази электрон почта (ёки Thebtt тизими) орқали ахборотларни олиш ва узатиш имкониятларини ташкил этиш;

• мазкур ташкил этилган сайтларга устоз ва шогирдлар учун тегишли методик материаллар киритиб борилишини кўзда тутиш;

• туман методика шўъбаси ҳудудий ХТХҚТМОМ билан ҳамкорликда таълим-тарбия сифат самарадорлиги ва унинг мазмунини такомиллаштириш ва педагогларга амалий-услубий ёрдам бериш мақсадида мавзулар бўйича семинар ва семинар-тренинглар ўтказишни олдиндан режалаштириш;

• ҳудудий ХТХҚТМОМ профессор-ўқитувчилари ва илғор тажрибага эга бўлган педагоглар томонидан яратилган ҳамда илмий кенгашдан ўтказилган методик тавсиянома ва қўлланмаларни педагог кадрларга етказиб бориш. Зарурият туғилганда, педагогларни талаб ва истакларини ҳисобга олиб, бу методик тавсиянома ва қўлланмаларнинг мазмун-моҳияти бўйича жойларда семинарлар ташкил этиш.

Навбатдаги вазифа эса мактаб маъмурияти ва методбирлашма раҳбари томонидан педагогнинг ана шу юқорида таъкидланган мустақил малака ошириши қай даражада самарали бўлгани диагностикасини аниқлашдир.

Шуни таъкидлаш лозимки, мазкур диагностик таҳлил асосида ҳудудий ХТХҚТМОМлар учун ишлаб чиқилган таянч ўқув режасининг 3та блокини қайси блоклари бўйича малака оширишга муҳтож бўлган педагогларни ажратиб олиб, уларни буюртма асосида мақсадли равишда малакаларини оширишни ташкил этиш мақсадга мувофиқдир. Муҳтожлик сезмаётган педагоглар учун таянч мактабларда муаммоли, мақсадли ва муаллифлик ҳамда илғор педагогик инновацион ва замонавий ахборот-коммуникацион технологиялар бўйича семинар ва семинар-тренинглар ташкил этиб бориш ҳамда малака ошириш турлари ва шаклларидан (мустақил малака ошириш, масофавий ўқиш) фойдаланиш мақсадга мувофиқдир.

4.8.1. Педагогнинг узлуксиз мустақил малака ошириш самарадорлиги мониторингини аниқлаш ДАСТУРИ

Педагогнинг узлуксиз мустақил малака ошириш самарадорлиги мониторингини олиб боришдан мақсад унинг шахсий дастур асосида тинмай ўз устида ишлашини, янгича ишлаш, новаторлик (устозлар) устахонаси иш усулларини эгаллаш, рейтинг тизими, илғор педагогик ва замонавий ахборот-коммуникацион технологияларни ўзлаштириш даражалари мониторинг жараёни-

да қиёсий ўрганилиши ҳамда амалга оширган ишларининг самарадорлигини аниқлашни ўқитувчининг шахсий ижодий дастури асосида ўрганилади.

1. Педагог кадрларнинг касбий маҳорати ва малакасининг такомиллашганлик даражаси.

2. Ўзбекистон Республикаси биринчи Президенти И. А. Каримовнинг асарлари ва рисолалари, амалдаги Фармон ва қарорлар, Вазирлар Маҳкамасининг таълимга оид қарорлари ҳамда меъёрий ҳужжатларнинг мазмун-моҳиятини ўрганиб бориш аҳволи.

3. Ўқитувчининг маънавий, маданий, ғоявий соҳалардаги фаолият самарадорлигининг ошганлик даражаси.

4. Курс давомида, тажриба алмашиш жараёнида ўзлаштирган илғор тажриба ва янгиликларни амалда қўллаётганлик даражаси.

5. Мактаб, туман(шаҳар) миқёсида ўз фаолияти бўйича бошқа мактаб ўқитувчиларига нисбатан рейтингининг ошганлик даражаси.

6. Шахсий режа дастури асосида ўз устида ишлаши, яъни узлуксиз малака ошириш ўқитувчининг кундалик эҳтиёжига айланганлик даражаси.

7. Педагогнинг "Тарбияси оғир, ноқобил болалар билан ишлаш"да педагогик-психологик ёндашуви натижалари.

8. Семинар, конференция, танловлар ва тадбирларда фаол иштироки.

9. Илғор педагогик ва ахборот-коммуникацион технологияларнинг назарий ва амалий асосларини ўзлаштириш ҳамда уларни ўқув жараёнида қўллаш аҳволи.

10. Ўқитишнинг замонавий ахборот-коммуникацион технологиялардан, интернетдан эркин, самарали фойдалана олганлик даражаси.

11. Ўз тажрибасини бошқа педагогларга ўргатиш даражаси.

12. Илғор педагогик тажрибаларни мустақил ўрганиш ва амалда қўллаш натижалари.

13. Тингловчининг қайта тайёрлаш ва малака ошириш курсини тугатиб, кейинги курсга борганича ўтган даврда қандай янги билимларни ўзлаштириб олганлиги, қандай муаммолар ва камчиликлар мавжудлиги.

14. Курсдан кейинги даврда шу ўқитувчи дарс бераётган ўқувчиларнинг билим, кўникма, малакаларининг самарадорлик натижалари илгаригига нисбатан ошганлик даражаси.

15. Педагогнинг танловлар, мусобақалардаги иштироки натижалари.

16. Ўқувчиларнинг "Билимлар синови", фан олимпиадаси ва спорт мусобақаларида ("Умид ниҳоллари") эришган натижалари.

17. Ўқитувчи фаолияти ўрганилиб, унинг метод кенгашда ёки метод бирлашма йиғилишларида муҳокама этилганлиги.

18. Мактабларнинг методик хизматни такомиллаштириш йўналишида тегишли методик хизмат кўрсатиш субъектлари билан ҳамкорлик ишлари.

19. Мактаб раҳбарияти ва методбирлашма раислари томонидан педагог кадрларнинг дарс таҳлилларига кириб, амалий ва методик ёрдам берилиши.

Ушбу ишларнинг биринчи навбатда, мактабда мониторинги амалга оширилади ва умумлаштирилиб, педагогика кенгашида муҳокама этилади.

Педагог кадрларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш ҳудудий маркази профессор-ўқитувчилари, Методика маркази, туман методика шўъбаси методистлари томонидан ҳам мазкур ишларнинг аналитик таҳлили олиб борилади.

4.8.2. Мониторингни ташкил этиш тамойиллари

Мониторинг ўтказишнинг ўзига хос талаб ва мезонлари мавжуд;

• ахборотнинг аниқлиги, равшанлиги – жараён аниқ ахборотга суянмоғи керак;

• ахборот, рақамлар қисқа, лўнда, яъни қайта ишлаш, узатишга қулай бўлиши керак;

• маълумотлар ўзаро қиёсланган бўлиши, олинган маълумот фақат аҳволни эмас, ундаги бўлаётган ўзгаришларни кўрсата билиши керак. Натижага кўра уни қиёслаш, таққослаш мумкин бўлсин;

• ички, ташқи ўзгаришлар асосида тизимдаги ўзгаришларни аниқ, равон кўрсата билиш керак;

• олинган маълумот тизим келажагини олдиндан башорат қила олиш ҳамда мақсадни амалга ошириш йўлларини олдиндан тасаввур қилишга ёрдам бериши янгича ёндашув ва қарашлар самарадорлиги таъминланади;

• таълим жараёнининг ички бошқарувида самарали услубларни қўллаш мумкин бўлсин;

• ўзини оқламаган ва самарасиз услублардан, ўқитувчи ва ўқувчилар фаолиятини ўрганишда илмий, услубий, диагностик, назарий асосга эга бўлмаган ишларни қўллашдан ҳамда тасодифий синовлардан воз кечиш;

• ўқитувчи, мактаб психологи ва раҳбар ўринбосари фаолиятларини тўғри йўналтиришни таъминлаш;

• ўқувчи фаолиятини назорат этувчи, ота-оналар, жамоатчилик фикрини ўрганувчи меъёрий ҳужжатлар базасини яратиш ва тартибга солиш;

• ҳар бир мактабнинг ички назоратини амалга ошириш дастури ва Низомини ишлаб чиқиш;

• яратилган дастурларни тажриба-синовдан ўтказиш, унинг шакли, мазмуни, ҳажми ва муддатларини такомиллаштириш имкониятларини яратиш мумкин бўлсин.

Раҳбар ва педагог ходимларни малака оширишга жалб этишда вужудга келадиган асосий муаммолар қуйидагилар:

1. Мактаб раҳбари томонидан унинг ўринбосарлари ва ўқитувчиларда малака оширишга эҳтиёж пайдо бўлганда, уларни малака ошириш курсига бориб ўқишига салбий таъсир этувчи омилларнинг вужудга келтирилиши.

2. Мактаб методбирлашмаларида ўқитувчилар фаолиятини диагностика қилиш тизимли равишда олиб борилмаслик натижасида, уларнинг малака оширишларига етарлича эътибор берилмаслиги.

3. Мактаб раҳбарияти ва методбирлашма раҳбари томонидан ўқитувчилар фаолияти мониторингининг олиб борилмаслиги.

4. Педагог кадрларнинг малака ошириш курсидан олдин, мониторинг натижаларига кўра ишлаб чиқиладиган "Шахсий иш режа-дастури" нинг тузилмаслиги.

5. Мактаб раҳбариятининг малака ошириш тартиби, режаси ва Низоми ҳамда давлат талабларига эътиборсизлик билан қараши ва уларни назоратга олинмаслиги.

6. Раҳбарият ва методбирлашма раҳбари томонидан малака ошириб келган педагог ходимлар фаолиятининг талаб даражасида мониторинг қилинмаслиги.

7. Мактаб ва туман ХТБ раҳбариятининг (методика кабинети) педагог ходимларни шахсий, гуруҳли малака оширишлари учун етарли даражада шарт-шароитларни ярата олмаётганлиги, уни талаб этишга масъулият билан қарамаётганликлари ҳамда назоратнинг мавжуд эмаслиги.

8. Туман ХТБда ҳамда таянч мактабларда ташкил этилаётган ўқув-семинарларда инновацион ва ахборот технологияларининг етарли даражада жорий этилмаётганлиги.

9. Малака ошириш бўйича ўрганилган ва умумлаштирилган илғор тажрибаларнинг етарли тарғибот этилмаганлиги.

10. Чет эл тажрибаларидан бехабарлик ёки уни ўз фаолиятларида қўллаш учун етарлича шароитнинг мавжуд эмаслиги.

11. Ўқитувчи фаолиятини такомиллаштириш бўйича метод бирлашмалар фаоллигининг пастлиги (тажрибаларни ўзаро ўртоқлашмаслик; ютуқларни муҳокама қилмаслик ҳамда уни амалиётга қўлламаслик; дарс таҳлилларининг жуда камлиги; камчиликларни бартараф этиш бўйича аниқ чоралар кўрилмаслиги; илғор ўқитувчилар ишини туман, шаҳар миқёсида оммалаштириш ишларига етарли эътибор берилмаслиги) каби камчиликлар мавжуд.

Малака оширишнинг янги тизимига ўтиш.

Малака оширишнинг янги тизимига ўтишда қуйидагилар назарда тутилади:

• касбий фаолият диагностикаси;

• қуйидан режалаштириш;

• манзилли малака ошириш;

• буюртмали малака ошириш;

• табақалаштирилган малака ошириш;

• айрим мавзулар бўйича малака ошириш;
• малака оширишни ижодий (муаммоли) лойиҳалар асосида ташкил этиш;
• мақсадли малака ошириш;
• муаллифлик малака ошириш;
• малака оширишдан кейинги фаолият;
• илғор педогогик технологияларни ўрганиш бўйича малака ошириш
• ахборот-коммуникация технологияларини ўрганиш бўйича малака ошириш;
• малака ошириш даврийлиги каби йўналишлар ўз ифодасини топади.

Малака ошириш жараёнида энг самарали таълим ўз эҳтиёжи, зарурати ҳамда хоҳиши орқали ўқиш, ёзиш, тезис тузиш ва мушоҳада юритиш ҳисобланади.

Ҳозирги кунда малака ошириш курсларида такомиллаштирилган интерфаол таълимни кенг жорий этиш зарурияти туғилмоқда. ***Айниқса, ўқув жараёнида тингловчиларнинг фаоллигини таъминловчи қуйидаги турларидан самарали фойдаланилмоқда:***

муаммоли таълим;
эвристик (педагогларда топқирлик, фаолликни ривожлантирувчи, изланувчанлик) таълим;
лойиҳа асосидаги таълим;
креатив (тадқиқот характеридаги, педагогларда мақсадга йўналтирилган ижодий тафаккурни ривожлантирувчи) таълим;
ахборот-коммуникация асосидаги таълим;
дастурлаштирилган таълим;
медиатаълим;
интернет-форумли таълим;
масофали таълим.

Хулоса шундан иборатки, малака ошириш ва қайта тайёрлаш сифат-самарадорлигини ошириш бўйича илмий изланишлар, тажриба-синовлар, инновациялар, замонавий технологияларни жорий этиш шу куннинг долзарб масалаларидандир.

Малака ошириш жараёнида тингловчилар учун мотивация муҳим аҳамиятга эга. Мотивация – бу профессор-ўқитувчи ва тингловчилар орасидаги ички интилиш ва яқинлашувлардир. Шу билан бирга мотивация – тингловчи (ўқувчи)нинг ички имкониятларини ишга солиш, у ёки бу ўқув материалини эгаллашга ундаш ва қизиқишларини уйғота олишдир.

Бунда тингловчининг фаоллиги ортиб боради ва унга қуйидаги омиллар ёрдам беради:

ўқув материалларини ўзлаштириб олишга тайёрлиги;
мустақил фаолият юритишда ўз тажрибасига суяниши;
машғулот жараёнининг маълум тизимга солинганлиги;
тингловчининг шахсий малакасини оширишга мойиллиги;
компьютер техникасидан фойдалана олиши.

Қуйидаги мотивлар тингловчи фаоллигини оширади:

ўз фикрини ҳимоя қилиши;
мунозара ва муҳокамада фаол иштирок этиши;
тингловчига ва маърузачига саволлар бера олиши;
ўзаро савол-жавобларга танқидий қарай олиши.

V. КАСБИЙ ЎЗИНИ ЎЗИ РИВОЖЛАНТИРИШ ЖАРАЁНИ

5.1. Касбий маҳорат, билимга эга бўлиш (компетентлик), малака тушунчалари

Устознинг меҳнат фаолиятини тавсифлаганда, одатда, “касбий маҳорат”, “компетентлик”, “малака” тушунчалари қўлланилади. Бунда ҳар бир инсон уларни таърифлаганда ўзининг шахсий маъно-моҳияти билан сингдиради. Компетентлик, баъзи муаллифларнинг фикрича, касбий маҳоратдан кўра торроқ тушунча, чунки касбий маҳорат инсоннинг меҳнат фаолиятини, тўлиқ компетентлик эса унинг айрим соҳаларини тавсифлайди. Шунинг учун, масалан, шахсий, индивидуал, махсус компетентлик тўғрисида гапириш мумкин. Малака тушунчаси “касбий маҳорат” тушунчасига яқинроқ бўлиши ва унинг синоними сифатида қўлланилиши мумкин. Бу тушунчалар меъёрий маънода (иш юқори маҳорат ёки юқори малакани талаб қилади) ёки аниқ бир шахснинг фаолиятини тавсифлаганда (ўқитувчи юқори касбий маҳоратга ёки юқори малакага эга бўлганда) қўлланилади. Биринчи ҳолатда касбнинг инсон шахсига доир меъёрий талаблари, унинг касбий билимлари ва кўникмалари, яъни компетентлиги кўзда тутилади. Иккинчи ҳолатда эса мутахассис уларни қай даражада эгаллаганлиги кўзда тутилган.

Педагог олимлардан бири А. К. Маркова касбий маҳорат даражалари тушунчаларини қўллаган ҳолда, касбий маҳоратнинг бешта босқичини ажратиб кўрсатишни таклиф этади: 1) касбий маҳоратгача бўлган давр, 2) касбий маҳорат, 3) ўта маҳоратли, 4) касбий маҳоратдан кейинги босқич ҳамда ҳақиқий касбий маҳорат, 5) маҳоратсизликдан ажрата олиш.

Касбий маҳоратгача бўлган давр: 3 босқичдан иборат: 1 – касб билан илк бор танишиш; 2 – касбга мослашиш; 3 – ўзини-ўзи йўналтириш: ўзлигини алоҳида шахс сифатида англай олиш,

ўзини-ўзи диагностика қилишга зарур бўлган хусусиятларни ривожлантириш, ўзининг имкониятларини ва ўз касбдаги ўрнини аниқлаш. Биринчи ўринда – касбий маҳоратни ривожлантириш босқичида – асосий касбий масалаларни ечиш усуллари ўрганилади, шахсий хусусият, педагогик фаолият усули ишлаб чиқилади, шунингдек, касбий маҳоратга эга шахс сифатида ўзининг кучли ва заиф томонлари англанади. Бу эса касбий ривожланишнинг шахсий томонини таҳлил қилиш учун жуда муҳим ҳисобланади.

Касбий маҳорат – касбни эгаллаш даражаси, шахсий методик тизим сифатида ўз шахсий моделини фаоллаштиришга ёрдам берадиган маҳорат.

Ўта маҳоратли шахс - педагогик фаолиятда ижодкор, ҳар томонлама моҳир, ва ниҳоят, келгусида ўзини-ўзи ифодалай олишга ва бунинг оқибатида маҳоратнинг юқори поғоналари ҳисобланган методик тизим технологияларининг муаллифлик дастурларини лойиҳалаштиришга қодир бўлган ўта маҳоратли шахс сифатида намоён бўлиши мумкин.

Маҳоратдан кейинги босқич - касбий фаолиятни тугатиш босқичи бўлиб, унда ўқитувчи маслаҳатчи, эксперт, бошқаларни шахсий, муаллифли дастурларни лойиҳалаштириш технологиялари, турли педагогик технологиялар, методик ва педагогик тизимларга ўргата оладиган устоздир.

Бундан ташқари, иш стажидан қатъи назар ўзининг ёки ўзгаларнинг касбан нотўғри ўзгартирилган меъёрлари бўйича ишлайдиган, касбий маҳоратга эга бўлмаган ўқитувчилар алоҳида гуруҳга ажратиб олинади.

Ўқитувчининг мутахассис сифатидаги ўрни ва касбий ривожланишининг кўрсаткичлари.

Ҳар бир касбда кўп сонли поғоналар мавжуд бўлиб, уларда мутахассис турли кўринишда иштирок этади: ўқитувчи маълум бир фан ўқитувчиси, методист, тадқиқотчи, тарбиячи, синф раҳбари, ижтимоий педагог, касбий гуруҳ – методик бирлашма раҳбари, ўзининг касбий ривожланишининг субъекти бўлиб чиқади. Ўқитувчи

ўз касбининг турли нозик қирраларини эгаллаб олишининг маълум бир қонунияти бор. Касбий фаолиятнинг бошида одатда, ўқитувчида, фан ўқитувчиси ўрни кўпроқ ифодаланган, чунки касбий шаклланиш даврида таълим мазмуни эгалланади. Кейин методист малакалари вужудга келади. Етуклик даврида ўқитувчи эътиборни кўпроқ таълим жараёнига, уни такомиллаштиришнинг усул ва шаклларига қаратади. Касбий маҳорат билан бирга ўз фаолиятини англаш ва таҳлил қилиш, унда таълим сифатини педагогик жиҳатдан баҳолаш эҳтиёжи пайдо бўлади. Ушбу хусусиятларни раҳбар-методистлар мактаб ички тизимидаги методик ишларда, яъни педагогларнинг касбий ўсиш стратегияси (истиқболи)ни ишлаб чиқишда ҳисобга олишлари керак.

Педагогнинг касбий ривожланиш ва ўсиш жараёни хусусиятлари йўли – бу оддий ўқитувчидан асл ижодкор, касбий фаолият субъекти, шахсий методик тизимнинг муаллифигача бўлган мураккаб, босқичли ва ҳар доим ҳам текис кечавермайдиган ҳаёт йўлидир.

Етук ёшда "Мен – асл" билан "Мен – намуна" орасидаги номувофиқликлар муаммоси кескинлашади, шу сабабли илк даврлардагидек, нафақат ёшга оид қарама-қаршиликлар, балки ёш инқирози ҳам содир бўлиши мумкин. Бунда салбий қарама-қаршиликлар билан бир қаторда ҳаёт ўртасида "учиш инқирози", касбий онгнинг ривожланиши, касбда алоҳидалик ва яккалаш ҳолатлари ҳам бўлиши мумкин. Бу эса педагогнинг касбий ва шахсий ривожланиш жараёнида жуда муҳим ҳисобланади.

Касбий маҳорат, нафақат тажриба билан, балки бошқа: ўқитувчи муносабати, шахсий ва мактабдаги методик ишлар мазмуни, ишга бўлган қизиқиши, шахсий қобилияти ва хусусиятлари каби омиллар билан ҳам боғлиқ. Мактаб методик ишининг воситалари орқали методик таълим ёрдамида тажрибасиз, ишни энди бошлаган (дилетант) ўқитувчидан касбий маҳоратга эга ўқитувчи даражасигача чиқади деб ҳисоблаш мумкин эмас. Бироқ мактаб ички методик ишлар тизимида мақсадли, муқобил ташкил этилган методик таълим ўқитувчининг касбий маҳоратли бўлиб етишишида муҳим роль ўйнайди.

Биринчи муҳим қадам – ўқитувчининг ўзини-ўзи таҳлил қилиш ва фаолиятини баҳолаш хусусиятларини аниқлашдир. Чунки бундан унинг педагогик маҳоратининг ўсиши, ўзига нисбатан танқидий муносабат, ўз ишига талабчанлик, касбий ривожланиши асл даражасининг ҳақиқий баҳоси келиб чиқади.

Ўзини-ўзи йўналтириш, таҳлил қилиш ва баҳолаш жараёнини психологик нуқтаи назардан В. П. Беспалько тўлиқ таърифлаб берган. Олим бу жараённи педагогик маҳорат ва ўқитувчининг касбий ривожланиши ўлчов бирлигининг ажралмас қисми ҳисобланган касбий ўзини-ўзи англаш орқали очиб берган. Муаллиф касбий ўзини-ўзи англашнинг тўртта асосий элементини ажратиб беради:

1) "Ретроспектив "Мен" – ўзини фаолиятининг илк даврига нисбатан қандай кўради ва баҳолайди;

2) "Намунавий "Мен" – ўқитувчи қандай бўлишни истайди;

3) "Рефлексив "Мен" – ўқитувчининг нуқтаи назаридан мактаб раҳбарияти, ҳамкасблари, ўқувчилар ва ота-оналар уни қандай баҳолайдилар ва қабул қиладилар.

4) "Фаол "Мен" элементи ўқитувчининг касбий ўзини-ўзи англашининг марказий элементи бўлиб ҳисобланади ва қолган учала элементига асосланади.

"Ретроспектив "Мен"га нисбатан шахсий тажриба ва ютуқларни баҳолаш мезонлари тизими муҳим ҳисобланади. "Намунавий "Мен" элементи шахснинг истиқболларини ва касбий соҳада ривожланишини белгилайди. "Рефлексив "Мен" – ўқитувчининг касбий фаолиятида муҳит ўлчов бўлиб, ўзини-ўзи баҳолашнинг холислигини таъминлайди.

Ўқитувчини касбий ўзини-ўзи ривожланишга йўналтириш мойиллигини (мотивациясини) шакллантиришга ижобий ёндашишнинг муҳимлигини таъкидлай туриб, В. П. Беспалько ушбу мойиллик (мотивация)нинг шаклланиши онгнинг тўртала компонентининг ўзаро таъсири бўйича малакаларни шакллантириш билан тенг деб ҳисоблайди. Ўқитувчини касбий ривожланишга йўналтириш учун: биринчидан, ўзига холисона баҳо бера олиш; иккинчидан, педагогик фаолият тўғрисида меъёрий ёки наму-

навий тасаввурнинг шаклланганлиги; учинчидан, педагог ўз фаолиятининг мутаносиблигини солиштира олиши керак. В. П. Беспалько ўз ишларида ўзини-ўзи диагностика қилишнинг тўлиқ ва мантиқан тўғри тизими ва улар тугалланган циклни ташкил этувчи: ўзини-ўзи кузатиш, таҳлил қилиш, баҳолаш, коррекциялаш каби босқичларини берган.

Касбий ўзини-ўзи ривожлантиришда шахсий режаларнинг ўрни ҳар бир педагогнинг навбатдаги билиши керак бўлган иши – ўзини-ўзи ривожлантиришининг шахсий касбий режасини тузиш. Режа ёзиш – ижодий иш, лекин илк босқичда унинг ижодкорона бўлиши кўп ҳолларда раҳбарга боғлиқ.

Фақат етук, ўз муаммоларини яхши биладиган ва касбий баркамолликка интиладиган педагоггина ўз малака оширишининг сифатли шахсий режасини мустақил ёза олади. Шунинг учун педагогларга ўзининг касбий маҳоратини такомиллаштириш учун нималарни қўллаш кераклигини, мактаб методик ишлари тизимининг қайси имкониятларидан фойдаланиш мумкинлигини айтиб туриш, шахсий режанинг муқобил вариантини танлаш ёки ишлаб чиқишда ёрдам бериш лозим. Шахсий режани ишлаб чиқиш жараёнининг ўзи қоғозбозлик ва расмиятчиликдан узоқроқ бўлишига интилиш керак. Раҳбарнинг вазифаси – ўқитувчи томонидан касбий ўзини ривожлантириш режасини тузиш ишлари мажбурият эмас, балки ички эҳтиёжи, унинг олдинга интилишига, эришган ютуқларда тўхтаб қолмаслигига ёрдам берадиган даражада бўлишини таъминлашдир.

Шахсий режанинг умумий режадан фарқи шундаки, унда педагогнинг шахсий таълим эҳтиёжлари тўлароқ акс эттирилганлиги, ўзини-ўзи малакаси ва билимларини оширишни ўз иш жойларида амалга ошириши, яъни ўқитувчи касбий ўзини ривожлантиришнинг шаклланган субъекти сифатида гавдаланади.

5.1.1. Касбий ўзини-ўзи ривожлантириш жараёнида инновацион фаолиятнинг ўрни ва аҳамияти

Ўқитувчининг касбий ўзини ривожлантириш жараёнида инновацион фаолият муҳим ўрин эгаллайди. Шунинг учун ўқитувчининг инновацион фаолиятга тайёрлиги ушбу жараёнда бурилиш ҳолати, касбий ўзини ривожлантиришининг муҳим босқичи бўлиб ҳисобланади.

Агар анъанавий таълим тизимида ишлайдиган педагог учун педагогик технологияни эгаллаганлиги етарли бўлса, яъни касбий даражада таълим-тарбия жараёнини амалга оширишга, етарли даражада муваффақиятларга эришишга имкон берадиган, шунингдек, педагогик-психологик назарияни тажрибада қўллашнинг аниқ усул ва услубларини акс эттирадиган педагогик маҳоратни, педагогик кўникмаларни шакллантира оладиган билимлар тизимини эгаллаш етарли бўлса, инновацион тизимга ўтиш учун педагогнинг инновацияларга ўтишга тайёрлиги муҳим аҳамиятга эга бўлади.

Замонавий педагогнинг инновацион фаолияти ҳамда касбий ўзини-ўзи ривожлантиришининг натижалари бўйича раҳбар ва методистлар учун муҳим масала педагогнинг инновацион фаолияти ва касбий ўзини-ўзи ривожлантириш натижаси нимадан ташкил топиши мумкинлигидир. Бундай натижаларга: педагогик фаолиятнинг индивидуал услуби, муаллифлик дастурлари, методикалари ва технологиялари; ўқитувчининг методик, психологик, тадқиқий, педагогик, технологик маданияти, энг муҳими эса – муаллифли педагогик – дидактик, тарбия ва методик тизимлари киради.

Ўқитувчининг касбий ўзини-ўзи ривожлантириш босқичлари:

Биринчи босқич – ўқитувчи ўз фаолиятининг муваффақияти шахсий режаларини ҳаётга татбиқ этишга боғлиқ-лигини англаб етадиган даражада ўз ўрнини топишдан иборат.

Иккинчи босқич – ўзига хос ички ва ташқи касбий мулоқот боради – қўйилган педагогик вазифаларни ечишнинг турли вариантларини танқидий таҳлил қилиш.

Кейинги босқич – устуворликларни танлаш, педагогик фаолиятнинг анъанавий услубларини инновацион намуналар билан таққослаш асосида ўзининг муаллифлигидаги вариантларнинг асосларини тузиш, бунда инновацион намуналар интерфаол – ўйинли методик машғулотларда ифодаланади. Ва ниҳоят, сўнгги босқич – "ўрнашиб қолган намуналардан" воз кечиш – ўз тажрибасининг рефлексияси, ўз муаллифлигидаги методик-педагогик тизимни асослаб бериш ва синовдан ўтказишдан иборат.

Педагогнинг касбий ривожланишининг самарадорлик шартлари.

Охир-оқибатда методик ишларни бошқаришнинг моҳияти – ўқитувчининг касбий ва шахсий ривожланиши учун шароитлар яратишдан иборат. Бошқариш – бу талаб қилинаётган методик жараённи аниқ, моҳирона ва яққол тасаввур қилиш ҳамда амалга оширишдир. Бизнинг ҳолатимизда гап муқобил, шахсий ривожлантирувчи методик жараён тўғрисида кетмоқда. Унинг амалга ошиши учун қуйидагилар зарур:

• мактаб ички методик ишларининг мақсадини аниқ белгилаб олиш, улар орасида педагогларнинг касбий ва шахсий ривожланишини таъминлайдиган масала устувор бўлиши керак, бунда мезонларни аниқлаб олиш муҳимдир;

• педагогларнинг методик маълумоти мазмунининг конструкциясини ишлаб чиқиш лозим, унда шахсий ҳаётий муаммоларни англаш, ўз имкониятлари ва ҳаёт салоҳиятини тасаввур қила олиш, касбий фаолиятни режалаштириш, қабул қилинган қарорларга жавоб бериш, бунда кўрсатма бўйича эмас, мустақил ҳаракат қила олиш кобилиятлари уйғунлашган бўлиши керак;

• ўқитувчиларнинг касбий ривожланишининг шахсий тажрибаси қаерда ва қай тарзда – ўқув жараёнида, ўқишдан ташқари педагогик мулоқотда, шахсий ёки умуммактаб методик ишлар тизимида – ортишини аниқлаб олиш лозим; шахсий-касбий ривожланишнинг бу жараёни нимадан иборат бўлади, педагоглар унинг ўтишини қай тарзда муҳокама қиладилар;

• мактаб ички методик ишлар тизимида шахсий ривожлантирувчи педагогик ҳолатларни тузиш асосида педагоглар нинг

касбий ривожланиш механизмларини ўз ичига олган махсус технологиялар тизимини аниқлаш, лойиҳалаштириш ва жорий этиш. Бунда мактабнинг маданий-педагогик муҳитида ушбу турдаги ҳолатларнинг тузилиши самарадорлигини холисона баҳолашга имкон берадиган усул ва диагностика турларининг қуроллари ишлаб чиқилган ва ўзлаштирилган бўлиши керак.

Тақдим этилган шартлар мактабда шахсий ривожлантирувчи методик ишлар тизимини тузиш учун умумий ҳолатлар йиғиндисини ифода этади, бирок турли таълим муассасаларида бунинг турли йўллари мавжуд бўлиши мумкин. Уларнинг энг қулайини топиш – методик ишларни инновацион бошқарувнинг вазифаларидан бири бўлиб ҳисобланади.

Ўзини-ўзи таҳлил қилиш учун саволлар:

1. Педагогнинг инновацион фаолияти натижалари унинг касбий ўзини ривожлантириши билан боғликми? Агар боғлиқ бўлса қай тарзда?

2. Ўқитувчининг фикри мутахассис сифатида ҳар доим ҳам ўзгарадими? Бу нима билан боғлиқ?

3. Педагогларнинг касбий ўзини ривожлантириши ва ўзини-ўзи ривожлантиришининг хусусиятлари нималардан иборат?

4. Замонавий ўқитувчига ўзини-ўзи ривожлантиришнинг шахсий режалари керакми?

5. Таълим муассасаси раҳбари айнан муқобил, шахсий ривожлантирувчи методик тизимни тузиш билан банд эканлигини аниқлаш мумкинми? Қай тарзда?

5.2. Педагогнинг касбий ҳолати

Республикамизда бугунги кунда таълим тизими муқобил (рақобатбардош) таълим муассасаларининг вужудга келиши, янги дастур ва қўлланмаларнинг қўлланилиши, таълим мазмунининг ўзгариши, янги педагогик технологиялар ва бошқа инновацияларнинг қўлланилиши билан ифодаланган бир қатор ўзгаришларни бошидан кечирмоқда. Бу педагоглардан доноликни, фикрлашнинг эгилувчанлигини, фаоллик ва ижодий интилувчанлик, таҳлил ва ўзаро таҳлил, янгиликларни қўллашга тайёрликни талаб қилади.

Бироқ педагогларни тайёрлаш ишларининг таҳлили, бундай фаолият тузилмасини шакллантирмаслиги, янги таълим дастурлари, технологияларни қабул қилиш, ишлаб чиқиш ёки қўллашга тайёргарликни шакллантирмаслиги, унинг касбий ҳолатига таъсир қилмаслиги сабабли бу тайёргарлик инновацион фаолиятга қўйилаётган талабларга жавоб бермаётганлигини кўрсатмоқда.

Педагогнинг касбий ҳолати – бу шахснинг ўзига, касбий фаолияти ҳамда ривожланишига нисбатан интеллектуал, қатъий, эмоционал-баҳоловчи муносабатлар тизимини ифодалайдиган ҳаракатдаги тавсифдир. Фақат шаклланган касбий ҳолатга эга бўлган педагоггина янги жараёнларга фаол таъсир этиши, янгиликлар ташаббускори бўлиши мумкин.

Афсуски, амалда илғор таълим методикалари ва технологиялари ҳар доим ҳам қўлланилмайди. 1985–1987 йилларда ижодкор ўқитувчиларнинг тажрибасини тарғибот қилиш учун кўп ишлар қилинди. Бироқ сўнгги 10 йил ичида уларнинг тажрибаси таълим ва тарбия технологиясига сезиларли ўзгаришлар олиб келмади. Халқаро таҳлиллар кадрлар малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш тизимидаги харажатларнинг фақат 40% гина иш жойидаги ўзгартиришга олиб келишини, ўқиганларнинг 60% эса яна эски усулларга қайтишини тасдиқламоқда.

Олинган билимлар амалда қўлланилгандагина таълим технологиялари самарали ҳисобланади. Янги билимларни амалда қўллаш самарадорлигини баҳолаш билим малакаларини меҳнат муҳитига кўчириш муаммоси билан боғлиқ "Кўчириш" – назарий билим ва малакаларни амалий ишда унумли қўллаш даражасидир. Кўчиришнинг муҳим омилларига қуйидагилар киради:

1) билим ва малакаларни эгаллаш;

2) уларни иш жойида амалда қўллаш;

3) узоқ давр мобайнида ушбу қўлланишнинг самарадорлигини баҳолаш (Лунев А. П.).

Агар инновацион назарий билимлар эгалланган ва уларни қўллаш самарадорлиги уларнинг қўлланиш даражасига боғлиқ, деб ҳисобласак, у ҳолда ушбу даврларнинг нисбати Парот тамойили

билан аниқланади ("ричаг усули"), яъни "20% ли ҳаракатимиз 80% ли натижаларни олиб келиши мумкин". Бошқача айтганда, кўчириш самарадорлиги 20% га эгалланган билим ва кўникмалар сифатига боғлиқ ва 80%и ушбу билимларни амалда қўллашга кетган ҳаракатларга боғлиқ бўлади.

Шу сабабли таълим муассасасида инновацион жараёнларни бошқаришнинг долзарб муаммоларидан бири педагогларнинг инновацияларга муносабати муаммосидир. "Янгиликларни қабул қилиш" деганда ўқитувчи томонидан хаёлан уларни ўзлаштириши, маълум янгиликларни қабул қилишга ўқитувчининг тайёрлиги, уларнинг зарурий деб баҳоланиши ва ўз амалиётида қўллашга тайёрлиги тушунилади (К. Ангеловски). Шу таъкидга биноан Э.М. Роджерс педагогларнинг қуйидаги гуруҳларини ажратиб кўрсатади:

1-гуруҳ – ижодкор педагоглар, аниқ ифодаланган ижодкорлик ҳисси билан, янгиликларни биринчи бўлиб қабул киладиганлар, уларни кенг тарқатадиган ва жорий этадиганлар;

2-гуруҳ – илғор ўқитувчилар – янгиликларни қабул қилишда, уларни қизиқиш билан жорий этишда бошқалардан олдинда борадиганлар;

3-гуруҳ – аросатдагилар – на биринчи, на охирги бўлишга интиладиганлар, янгиликларни кўпчилик қабул қилгандан сўнг, кенг тарқалгандагина қабул қиладиганлар;

4-гуруҳ – сўнггиларидан охиргилари – гумонсирайдиганлар, янги ва эскиси орасидагини қабул киладиганлар, умумий жамоа фикри шаклланганидан кейингина янгиликларга ёндашадиганлар;

5-гуруҳ – сўнггилар – эски қоидалар билан чамбарчас боғланганлар, консерватив шахслар, янгиликларни энг охиргилар қаторида қабул киладиганлар.

5.2.1. Педагогнинг касбий ривожланиш поғоналари

Педагог фаолиятининг асосий базаси деганда педагог томонидан таълим ва тарбия, малака ва кўникмалар тизимининг яхши эгалланганлиги, уларнинг йиғиндиси ўқитувчига таълим-тарбия жараёнини малакали бажаришга ва ўқувчи (тарбиячи)ларга унум-

ли таълим-тарбия беришни амалга оширишга имкон берадиган педагогик маҳорат тушуниланади. Ўқитувчи (тарбиячи)нинг турли касбий малакалари йиғиндиси педагогик техника деб аталади.

"Педагогик техника" тушунчасига компонентларнинг иккита гуруҳини киритиш қабул қилинган. Биринчи гуруҳ педагогнинг ўз хулқ-атворини: ўз организмини (мимика, пантомима, ҳис-туйғулар, кайфиятни бошқариш – руҳий тангликни ечиш, ижодий ҳиссиётни вужудга келтириш) бошқариш билан боғлиқ; ижтимоий-перцептив қобилиятлар (диққат-эътибор, кузатув, тасаввур), нутқ техникаси (дикция, нутқ тезлиги) ва ҳоказолар. Педагогик техника компонентларининг иккинчи гуруҳи шахсга таъсир қилиш малакалари билан боғлиқ бўлиб, педагогик жараённинг технологик тарафларини: дидактик, ташкилотчилик, конструктив, коммуникатив, диагностик-таҳлилий ва бошқа малакаларни очиб беради.

1. Педагог касбий ўсишининг иккинчи поғонаси педагогик маҳоратдир. Унинг негизида камолотга етказилган, психологик-педагогик назарияни қўллашнинг сийқаланган усул ва услубларини акс эттирадиган таълим-тарбия малакалари тушунилади, таълим-тарбия жараёнининг юқори самараси таъминланади. Бироқ сўнгги йилларда "педагогик маҳорат" тушунчаси дастлаб ўзининг тузилмаси бўйича сезиларли ўзгаришларни бошидан кечирди. Агар илгари педагогик маҳорат билим, кўникма ва малакадан иборат икки компонентли тузилма деб қилинган бўлса, бугунги кунда у камида тўртта компонентни, яъни билимлар тизими, махсус қобилият, педагогик техника ва шахснинг инсонпарварлик йўналишини ўз ичига олган. Иккинчидан, билим ва кўникма тизимлари сингари бир хил ҳисобланган компонентлар ўзгариб, янги мазмун билан тўлдирилган. Масалан, агар анъанавий ўқитувчи ёки тарбиячи учун махсус ва методик билимлар асосий деб ҳисобланган бўлса, замонавий педагог учун назарий (замонавий психологик-педагогик концепцияларни билиш), методологик (педагогик ҳолатларни ўрганишнинг умумий тамойилларини, таълим ва тарбияни ижтимоийлаштириш қонуниятларини билиш) ва технологик (нафақат анъанавий, балки инновацион таълим технологияларини билиш) билимлар устувор бўлиб қолмоқда.

Ўқитувчи ёки тарбиячининг хулқ-атворини ташкил этиш шакли сифатида чиқадиган педагогик техника касбий малакалар мажмуасини, шу жумладан, ўзини бошқара оладиган ҳамда педагогик вазифаларни ечиш жараёнида таъсир кўрсата олиш малакаси билан боғлиқ бўлган актёрлик ва режиссёрлик маҳоратини ифодалайди.

2. Ўқитувчининг касбий маҳорати педагогик техника сифатида асосан амалий фаолиятда сайқалланади. Бироқ, янги педагогик тамойиллар ва технологияларни ўзлаштиришда нафақат техник педагогик усулларни такомиллаштириш, балки педагогнинг шахсий ривожланиши, шахсининг фаоллаштирилиши ҳам зарур шарт бўлиб хизмат қилади. Шахсни фаоллаштириш жараёнига инсон салоҳияти қобилиятларининг долзарб фаолиятга ўтиши киради. Салоҳиятли қобилиятларнинг долзарб қобилиятларга айланиш динамикаси ўз-ўзини ривожлантиришнинг асосий механизми бўлиб хизмат қилади.

Шу муносабат билан фикрлашнинг вариативлигини (раҳм-шафқат ҳисси), синтонлик (бошқа инсоннинг "тўлқинига" мослашиш қобилияти), толерантлик (ғалати фикрларга чидамлилик), коммуникативлик (мулоқот маданияти)дан иборат бўладиган янги педагогик технологияларни ўзлаштираётган педагог шахсининг психологик талабларида тўхталиб ўтиш мақсадга мувофиқдир.

3. Педагогда ушбу сифатларни ривожлантириш, умумий маданиятининг юқори савияси, психологик-педагогик ва технологик компетентлик, креатив (ижодий) қобилиятлар. Буларнинг ҳаммаси унинг умуман инновацияларга ҳамда янги педагогик технологияларни эгаллашга, хусусан, тайёрлик даражасининг ошишига олиб келади. Фаолиятни муваффақиятли бажариш, шахсни бўлажак фаолиятга йўналтирадиган танланма фаоллик, педагогнинг ўзини-ўзи бошқариш даражасининг сифатли кўрсаткичи, шахс амалий фаолиятининг аниқ шартлари ва шароитларини ҳисобга олган ҳолда педагогик масалаларни ечиш қобилиятида ифодаланган фаол ҳаракатдаги ҳолати сингари омиллар ўқитувчининг тай-

ёрлигини белгилайди. Инновацион фаолиятга тайёрлик даражаси тажриба ва маҳорат тавсифлари билан чегараланмайди.

Янгиликларга тайёрлик даражаси – шахсий ижодий фаолиятнинг намоён бўлиши, унда шахсий йўналтирилганлик (интилиш, янгиликларни жорий этишга эҳтиёж), билимлар ва касбий фаолиятни (психологик, назарий ва амалий "аралашма") амалга оширишнинг янги усул ва шаклларини амалга оширишнинг амалий кўникмалари ўзаро уйғунлашишидан иборат.

Янгиликни тўлиқ қўллашни мақсад қилиб оладиган, янгиликларни яратиш бўйича ижодий изланишларнинг давом бўлишини талаб қиладиган ушбу ижодий фаолиятни амалий ҳулқатвор деб белгилайдилар.

4. Д. Градов ва А. Мариновларнинг фикрича, педагогик маҳорат, ўқитувчи малакасининг энг юқори поғонасидир. У янги фикр ва тамойилларни жорий қилиш билан эмас, балки уларни замонавийлаштириш, ўзгартириш билан боғлиқ.

• Ўқитувчи фақат касбий маҳоратнинг юқори чўққисига чиққандагина, яъни новаторликда янги прогрессив ғоялар, тамойиллар, усулларни таълим ва тарбия жараёнида илгари суради ва амалга оширади.

• "Новатор" сўзини лотинчадан таржима қилганда "янгиловчи", яъни фаолиятининг у ёки бу соҳасида янги, илғор тамойиллар, ғоялар, усулларни олиб кирувчи ва амалга оширувчи маъносини билдиради.

• Педагог-ижодкор – янги педагогик тизим, яъни ўзаро боғлиқ ғоялар ва тегишли технологиялар йиғиндисининг муаллифидир.

Замонавий педагогик технологияларга ҳамда технологик маданиятга эга ўқитувчи ёки тарбиячи таълимнинг услуб ва воситаларини қўллаганда эгилувчанликни намоён қилиши, ўз касбий ҳаракатларини замонавийлаштира олиши, бунда шахсий педагогик технологиясини ишлаб чиқиши керак.

Технологик маданият тушунчаси остида шахснинг ўзида педагогик жараённинг инсонпарварлик қадриятларини, инсонпарварлик йўналишни (амалий таркибдаги), педагогик фаолият технологиясини акс эттирувчи ва амалий таркибдаги технологик даражага ўтишига ёрдам берувчи инвариантли педагогик малакаларнинг бирлашган сифатлари, касбий-педагогик фаолият маъносини очиб берадиган ҳамда унинг технологиясини ижодий рўёбга чиқарадиган педагогик фаолиятнинг шахсий-ижодий услуби тушунилади.

5. Педагог шахсий ривожланишининг муҳим кўрсаткичларидан бири педагогик фаолият муаллифлик услуби ҳисобланган шахсий тажрибаси ва ягона ғоясига мос келадиган, методик усулларининг келишилганлиги ҳамда бутун бир тизимда уйғунланишининг оригинал(ажойиб)лиги билан тавсифланадиган муаллифлик технологияни вужудга келтиришга тайёрлигидир (В. В. Сериков). Грек тилидан келиб чиққан "технология" сўзининг лингвистик маъносини: техно – санъат ва логос – сўз, илм эканлигини эсласак, педагогик техника педтехнологияни эгаллашнинг шахсий-муаллифли даражасини билдиради, деган хулосага келишимиз мумкин.

6. Педагогнинг муаллифлик педагогик (дидактик, тарбиявий, таълимий) технологияни вужудга келтиришга тайёрлигини шакллантиришнинг муҳим шарти, механизми ва натижаси – педагогнинг шахсий-муаллифли фаолият услубидир. Бунга Т. В. Морозова руҳий-импровизация қилинган, руҳий-методик, муҳокамавий-импровизация қилинган ва муҳокамавий-методик услубларни киритади.

7. Таълим дастурларини ишлаб чиқиш ва такомиллаштириш – таълим муассасаларида новацион педагогик изланишларнинг энг кўп тарқалган йўналишларидан биридир. Педагогнинг ижодий фаолиятини дастурий-методик тартибга келтирувчи бундай омилларга: биринчидан, ўқитувчи, тарбиячи ёки раҳбар қаерда, нимада ва нима учун инновацияни ўтказмоқчи эканлигини билдирувчи аниқ рефлексия, муаллифлик дастури қандай талабларга жавоб бериши керак; иккинчидан, унда нафақат "билимли" омил (яъни таълим стандарти), балки таълимнинг шахсий омили (болалар ва педагогнинг шахсий тажрибаси) ҳам ифода этилиши керак. В. В. Сериковнинг фикрича, ўқув дастури – бу "ўқувчиларга нима бериш керак"-

лиги тўғрисидаги йўриқнома эмас, балки аҳамиятли масалаларни ечишда улар билан ижодий ҳамкорлик қилишга, мулоқот ўрнатишга, субъект-субъектли таълимга йўналтиришдир.

Инновацион салоҳият бўйича "муаллифли" дастурларнинг қуйидаги турлари ажратиб кўрсатилган:

– рационализаторлик дастур – мавжуд дастурларни такомиллаштириш орқали олинган дастур;

– комбинаторли – бир неча дастурни комбинациялаш орқали олинган дастурлар;

– тўлдирувчи – мавжуд таълим дастурларини тўлдирувчи, мазмунан янги ҳисобланган дастурлар;

– новаторли дастурлар – парадигмал негизи, ғояси, таклиф этилаётган таълим технологияларининг янгилиги билан фарқланадиган дастурлар.

Муаллифлик дастурининг муваффақиятли жорий этилиши технологик таъминотни, яъни бўлажак педагогик фаолият лойиҳаси (ўқув машғулотлари тизимининг мавзуий режалаштирилиши), асосий машғулотларнинг методик изоҳлари билан берилган сценарийлари, давлат стандартларига йўналтирилган текширув вазифалари ва диагностик материаллар мажмуаларининг мавжудлигини талаб қилади.

8. Муаллифлик методик тизим – педагог ҳамда унинг шахсий фаолияти услубида муқобил ҳисобланган, бутунлиги, оригиналлиги ва қўллашнинг натижавийлигини тавсифлайдиган шахсий усуллар, воситалар, шакл ва методлар йиғиндисидир.

9. Педагог касбий ривожланишининг энг юқори поғонаси унинг шахсий-муаллифлик иш тизимини тузишидан иборат. Бу тизим шахсий дидактик, шахсий тарбиявий ва шахсий методик тизимлардан ташкил топади. Дидактик ва тарбиявий тизимларнинг натижаси – муаллифлик дастур ва технологиялардир, шахсий методик тизимнинг натижаси эса – шахсий-муаллифлик услуб ва педагогик техникадир. Муаллифлик педагогик тизим тузилмасида – ғоя ва фикр, педагогик тизимнинг умумий тузилиши, методик таркиб, очилиш мантиғи, шахсий йўналтирилган

вазиятларни вужудга келтиришнинг махсус усуллари, технологиянинг шахсий-индивидуал педагогик салоҳиятга мослашганлик даражасини ажратиб кўрсатишади (В. В. Сериков).

5.3. Ўқитувчининг педагогик маҳорати ва компетентлиги

Педагогик маҳорат – бу ўқитувчи –тарбиячининг шундай шахсий (болажонлиги, хайрихоҳлиги, инсонпарварлиги, меҳрибонлиги, самийлилиги, назокати ва ҳ.к.) ва касбий (билимдонлиги, зукколиги, фидойилиги, ижодкорлиги, эрудицияси ва ҳ.к.) фазилатларини белгилайдиган хусусиятики, у ўз ўқув фанини чуқур ва атрофлича билишида, педагогик – психологик ва методик тайёргарлигида, талаба-ёшларни ўқитиш, тарбиялаш ва ривожлантиришнинг оптимал йўлларини излаб топиб, амалий фаолиятга қўллашида намоён бўлади.

Педагогик маҳорат эгаси бўлиш учун ўқитувчи ўз ўқув предметини давр талаблари асосида билиши, педагогика, психология, методика фанларини мукаммал ўзлаштириши ҳамда инсонийлик, меҳнатсеварлик ва фидойилик каби маънавий-ахлоқий фазилатларни ўзида таркиб топтириши лозим. Педагогик маҳорат - педагогик жараёнда таркиб топади. Педагогик жараён эса касбий ва шахсий тайёргарликни йўлга қўйиб, келажак авлод олдида жавоб берадиган мутахассисларни тайрлашга хизмат қилади.

Педагогик маҳорат қуйидаги асосий компонент(таркибий қисм)лардан иборат:

педагогик техника – ўқитиш, таъсир кўрсатиш, таълим-тарбия олувчиларга ўз ҳис-туйғулари, билимлари, ахлоқий фазилатларини узатиш технологиясини ифодалайди;

педагогик муомала - ўқитувчи касбий фаоллигининг бир кўриниши бўлиб, таълим-тарбия жараёнида иштирокчиларининг ўзаро таъсир ва ҳамкорлигини акс эттиради;

педагогик ижод – ўқитувчининг маҳорат пиллапояларидан кўтарилишида яратувчанликни, ташаббускорликни, педагогик уддабуронликни ва тадбиркорликка элтувчи йўлни, бу йўлдаги қийинчиликлардан қўрқмасликни англатади;

педагогик қобилият – педагогик жараёнда ўқитувчининг ақлий, эмоционал – иродавий жиҳатларини, ташкилотчилигини, билимдонлигини ва уларнинг бир-бирига боғлиқлигини ҳамда яхлит бир бутунлик касб этишини ифодалайди.

Педагогик маданият - ўқитувчи-тарбиячилик бурчи, масъулияти, қадр-қиммати, виждони, ахлоқий эътиқодини назарда тутиб, ўқитувчининг талабчанлиги, адолати, комиллиги, ростгўйлиги, тўғрилигини англатади.

Педагогик маданиятнинг таркибий қисмларидан бири педагогик назокат (такт) – ўқитувчининг педагогик мақсадга мувофиқ, фойдали, қимматли ҳаракатларининг ўлчови, меъёри ва таъсир воситасининг чегараси сифатида характерланади.

Кадрлар тайёрлаш миллий дастурида узлуксиз таълим тизимининг энг асосий босқичларидан бири сифатида кадрлар малакасини ошириш ва уларни қайта тайёрлаш босқичи келтирилган. Таълим тизимини ислоҳ қилиш жараёнларида педагог ходимларнинг малакасини ошириш ва уларни қайта тайёрлаш жараёнлари иштирокчиларига зарурий ва етарли даражада шарт-шароитларни яратиб берилишидан асосий мақсад ҳар томонлама ривожланган, янгиланиш ва ривожланиш жараёнларига мослашувчан, юксак маънавий ва педагогик маданиятга, ижодий ва ижтимоий фаолликка, ижтимоий-сиёсий ҳаётда мустақил фикрлаш ва инновацион фаолият кўрсата олиш маҳоратига эга бўлган, жамият, давлат ва оила олдида ўз жавобгарлигини ҳис этадиган ўқитувчи шахсини тарбиялашдан иборат.

Таълим тизимини ислоҳ қилиш жараёнларида амалга оширилаётган ўзгартиришлар ва янгиликлар асосида педагог ходимларга белгиланаётган замонавий талаблар:

- таълим ва ёшлар тўғрисидаги хукумат томонидан қабул қилинган қарорларнинг мазмун-моҳияти ва аҳамиятини тушуниб етадиган ҳамда тарғибот қиладиган;

- ўз фанини чукур биладиган, педагогик жараёнларда ўқувчиларнинг субъективлигини ва фаоллигини оширишга аҳамият қаратадиган;

- ўзаро дўстона муносабатларга асосланган ҳамкорликда фаолият кўрсатиш кўникмаларига эга бўлган;

- педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқариш, ўқувчилар ва педагоглар ҳамкорлигини шакллантириш ва мувофиқлаштириш, педагогик жараёнларда мотивлаштириш, рефлексиф фаолият жараёнларини ташкил этиш асосида рефлексиф таълимий муҳитни шакллантириш йўналишларида зарурий билим, кўникма ва малакаларга эга бўлган ўқитувчи шахсини шакллантиришни тақозо этади.

Педагогик жараёнларни ташкил этиш, бошқариш, сифат ва самарадорлигини барқарор ривожлантиришда ўқитувчиларнинг фаолияти самарадорлиги асосан уларнинг педагогик жараёнлари уларни ташкил этиш ва бошқариш йўналишидаги тушунчалари, билими, кўникма ва малакалари даражасига ҳамда шахсий хусусиятлари ва касбий амалиётга эга бўлган шахсий сифатлари шунингдек қобилиятлари, маҳорати ва касбий тажрибасига боғлиқ бўлади.

Чунки ўқитувчи шахси педагогик жараёнларини ташкил этиш, бошқариш, сифат ва самарадорлигини ошириш ҳамда ўқувчилар фаолиятини мувофиқлаштиришга бошқарувчи сифатида муҳим аҳамият касб этади. Шундай экан, ўқитувчи педагогик жараёнларни ҳам бошқарувчиси, ҳам иштирокчиси сифатида тегишли маълумотга, касбий тайёргарликка ва юксак ахлоқий фазилатларга эга бўлиш зарурияти бежиз белгиланмаган.

5.3.1 Ўқитувчи ўгитлари

1. Ўқитувчи виждонан пок, вужуди тоза бўлмоғи керак, чунки у ҳар қандай ғубордан холи бўлган мурғак қалбга маънавият ва маърифатдан сабоқ беради.

2. Ўқитувчи бутун вужуди билан ўқувчилар қалбига йўл топгандагина уларни билим чўққиларига етаклай олади.

3. Ўқитувчи шахсий кутубхонасини бойитиб, ўқиб-ўрганганларини ҳаёт билан боғлаб олиб бормас экан, у маънавий қашоқликка юз тутади.

4. Ўқитувчи қаерда бўлмасин, уни ҳурмат қиладиган инсонлар топилади.

5. Ўқитувчи – дили ва тили ҳамоҳанг, ўз касбини севувчи олижаноб инсон.

6. Ўқувчи юқори синфда ўқиса ҳам ўқитувчиси олдида ёш боладир.

7. Ўқувчи тарбиясига ижобий таъсир ўтказиш йўллари хилма-хилдир. Шулардан энг асосийси маҳалладаги ибратли оилалар мисолида тарбиялашдир.

8. Оила суҳбатларида кўпроқ муҳокама қилинадиган шахс – бу ўқитувчидир.

9. Маърифат соҳасида тилёғламалик қилувчи шахслардан дўзахдан қўрққандай қўрқиш керак. Улар одил зиёклиларни бадном этадилар.

10. Ўқувчингизга нисбатан "одам бўлмайсан" деган иборани асло ишлатманг. У яқин келажакда ўзининг ҳаётида эришган мавқеи, одамийлиги билан сизни уялтириши мумкин.

11. Дарс ўтяпсиз, ўқувчиларингиздан бири ножўя хатти-ҳаракат қилди, асло унга бу ҳолатни ота-онангга етказаман деманг, чунки синфингиздагилар орасида отаси йўқ, онасининг меҳрига тўёлмаганлар бўлиши мумкин.

12. Инсоннинг юрак хасталигини жарроҳ тўғри даволасагина у ҳаётга юз тутади. Ўқувчига берилаётган таълим-тарбияни ҳам шунга қиёслаш мумкин.

13. Ўқувчилар учун дарсдан ташқари ўтказиладиган ҳар қандай мусобақа турлари уларнинг бақувват ўсишини, бил м доираларининг кенгайишини ва касбга меҳр қўйишини таъминлайди.

14. Маърифат соҳасидаги раҳбар ножўя хатти-ҳаракатини қанчалик ниқоблашга уринмасин, у халқ ўртасида ўз обрўсини узоқ сақлаб қололмайди.

15. Маърифий раҳбар одилона фикр эгаси бўлмаса, у эл назаридан тезда қолади.

16. Ўз фарзандлари тарбиясига эътиборсиз ота-оналар бўлмаганида жиноятга қўл урувчилар бўлмас эди.

17. Ўз меҳнати эвазига яшаётган маърифат эгаси оиласи учун

кўп қаватли, ҳашаматли уй қуролмаслиги мумкин, аммо у ўқитган инсонлар улкан шаҳарлар бунёд этишга қодир.

18. Таъмагарликнинг ўсимлик танасига чирмашган зарпечакдан фарқи йўқ.

19. Маърифатчининг таъмагирлиги барча таъмагирликларга нисбатан иснодлирокдир.

20. Мактаб раҳбари кундалик зарур ишлар бир қаторда майда-чуйда ишлардан ҳам хабардор бўлсагина, унинг иш мазмуни самарали бўлади.

21. Мактаб кутубхонасини янги адабий-бадиий ва ижтимоий-сиёсий китоблар билан бойитиб, ўқувчилар мутолаасини кучайтирганимиздагина келажак авлод маънавиятини юқори поғонага кўтара оламиз.

22. Оила жамғармасини режасиз сарфлаш фарзандлар тарбиясида салбий ҳис-туйғуларнинг шаклланишига сабаб бўлади.

23. Ота ёки онанинг оила жамғармасини бошқариши хонадон ҳамжиҳатлигининг асосидир.

24. Ўқувчиларимиз келажагидан фахрланмоқчи бўлсак, уларга аввало Ватан туйғусини сингдирмоғимиз лозим.

25. Мактабларда ташкил этиладиган тўгараклар хилма-хил ва сермазмун бўлса, билингки, бу билим маскани ўқувчи ва ота-она хотирасида абадий яшайди.

26. Ўқувчи мактабни битириб кетди, у билан сиз учрашиб қолганингизда саломлашмаса, айбни ўзингиздан изланг.

27. Мактаб раҳбарининг ўз қўли остида ишлаётганларга қўпол муомалада бўлишига ҳақи йўқ, чунки ҳар иккиси ҳам тенг ҳуқуқли ўқитувчидир.

28. Ўқувчининг ҳар қандай кичик ютуғини ҳам ўз вақтида кўра билиш раҳбарнинг бурчидир.

29. Ўқитувчининг бамайлихотирлиги таълим-тарбия жараёнини кўз илғамас даражада аста-секин издан чиқариб боради.

30. Муаллим доимо ўқувчи ва ота-она нигоҳида бўлади. Унинг хатти-ҳаракатини минглаб оддий, аммо маъноли кўзлар кузатиб боради.

31. Синф раҳбарининг ўз феъли бор, аммо у ўз синфидаги ўқувчилари учун кўп феълли бўлганидагина раҳбар бўла олади.

32. Ўқитувчи ўқувчиси йўл қўйган хатоларга кечиримли бўлади, аммо ўқувчи ўқитувчиси йўл қўйган хатони бир умр кечирмайди.

33. Ўқитувчи энг сабрли инсон бўлмоғи лозим. У ўз меҳнатлари самарасини бир неча йиллардан сўнг кўради.

34. Ўқитувчи фақат мактабда эмас, жамоа орасида, тўй-маъракаларда ҳам маърифатчидир.

35. Мактаб раҳбарлиги имтиёз эмас, у тинимсиз ижодий меҳнатни талаб қилади.

36. Ўқувчини атрофлича ўрганишда турли хил тарбия усулларидан фойдаланилади, аммо якамма-якка суҳбат энг самаралисидир.

37. Ўқувчи йўл қўйган кичик хатога эътиборсизлик катта нохушлик келтириши мумкин.

38. Ўқитувчи кундалик сиёсатдан бехабар қолса, мустақил Ватанимиз равнақини ўқувчи ҳиссиётига сингдира олмайди.

39. Ўқитувчи ўқувчини ҳавасга, омадли бўлишга ундамоғи зарур, чунки омад ҳавас заминидаги меҳнатдир.

40. Ўқитувчи қирқ йил сабоқ берган бўлса-да, тўлиқ маълумотли кундалик дарс режасига эга бўлмоғи лозим.

41. Раҳбарлик қилишнинг масъулият мактабни бошқаришдир. Чунки мактаб раҳбари иш фаолиятини доимо ҳаракатдаги ўқувчилар орасида ўтказади.

42. Ўқувчининг бўш вақти бўлмаса, у турли ножўя хатти-ҳаракатларга йўл топмайди.

43. Ўқитувчининг дарс ўтиш жараёнини кузатганда турли ҳолатга дуч келасиз:

- синфда сокинлик демак ҳар бир ўқувчи мустақил фикрламоқда,
- синфда тартибсизлик демак ўқитувчининг билим даражаси кундалик талаб меъёридан паст.

44. Ўқувчисининг бенуқсон тарбия олганлиги маърифатчининг обрўсидир.

45. Мактабдаги таълим-тарбия сермазмун бўлса, билингки, бу билим маскани ўқувчи ва ота-она хотирасида абадий сақланади.

5.4. Таълим муассасалари раҳбар ва педагогларининг имиджи

Ўқитувчилик касби ҳам машаққатли, ҳам саховатли бўлган ўзига хос бир оламдир. Ўқитувчилар шундай инсонларки, уларнинг ёнларида ҳар доим ўқувчилар, ота-оналар жамоаси ҳамоҳанг нафас олади. Кўп ҳолларда ўқитувчилар ўзларининг обрўларини шахс сифатида қизиқарли бўлмаганликлари боис йўқотадилар. Ўқитувчи шахсига нисбатан пайдо бўлган салбий фикрлар эса фанга йўналтирилган қизиқишни сўндириб боради. Ўқитувчи ҳаёт мазмунига айнан ўқувчилар илҳом бахш этади ва натижада ўқитувчи "янги уфқларни" кашф этади. Шунинг учун педагог тимсолини илҳомлантириш лозим. Ўқитувчи қанчалик ўз касбининг устаси бўлмасин, у ҳар доим ўзининг мустақил, шахсий имиджини яратган ҳолда шахсий сифатларини ривожлантириб, мукаммаллаштириб бориши мақсадга мувофиқдир.

Америкалик психолог Миллер "чиройли", "оддий" ва "хунук" одамларнинг фотосуратларини ажратиб олиб, кейин уларни ёши катта одамларга кўрсатган ва "танлаб олинган" фуқароларнинг ички қиёфаси тўғрисидаги ўз фикрларини билдиришларини сўраган. "Чиройли" одамлар "оддий" ва "хунук"ларга қараганда ўзига ишонган, бахтли, ўзини анча босиб олган, ғайратли ва маънавий жиҳатдан бой деб баҳолашган. Психологлар бу ҳолни "ореол таъсири" деб аташади. Ўқитувчи ўз ишида бу ҳолни ҳисобга олиши ва шунчаки ҳақиқий маънода чиройли бўлиши шарт. Ўзини муваффақиятли тақдим эта олиш биринчи таассуротини узоқ вақт ушлаб туриш учун маълум бир ҳаракатларни талаб қилади.

Педагог имиджига нималар киради?

Ўқитувчида аниқ бир образидаги индивидуал, касби ва ёши имиджи муажассамлашади. Ён атрофдагилар педагогнинг шахсий, ёшига доир, жинсий ҳамда касбий сифатларини муҳокама қилишади.

Ўқитувчи имиджи индивидуал ва шахсий сифатлари, касбий фаолияти ва хулқининг коммуникатив хусусиятлари каби хоссалардан иборат.

Имиджни нимадан шакллантириш керак?

Имиджнинг маълум қоидаларига таяниб, унинг асосий хоссаларини ажратиб оламиз.

Энг аҳамиятли хоссаларга:

• ташқи кўриниш;

• мулоқотнинг вербал ва новербал воситаларининг қўлланилиши;

• касб образига ич-ичидан мос келиши – ички "шахсият";

• педагогик фалиятининг услубий хусусиятлари;

• касбий йўналтирилганлик.

Биринчи босқич – ташқи кўриниш, бунда педагог имиджининг асосий хусусияти – илк таассурот феномени, янги "визуал гўзаллик" муҳим рол ўйнайди. Ўқитувчининг умумий кўриниши баркамол, ўқувчи ва унинг ота-оналари ҳамда катталарнинг ҳурмати ва ишончини туғдирадиган, уларни ўзига қарата оладиган бўлиши керак. Бунда ўқитувчи кийимининг ранги, меъёрида қилинган пардоз-андоз (макияж), замонавий соч турмаги катта аҳамиятга эга. Ўқитувчи тўғрисидаги илк таассурот уни устоз сифатида қабул қилинган, педагогик таъсирини ҳосил қила олиши ҳамда болаларга таъсир этиши сингари омиллар катта аҳамиятга эга.

Иккинчи босқичга – имиджнинг муҳим омилларидан бири – мулоқотнинг вербал ва новербал воситалари қўллаши киради.

Ўқитувчи ўзини "тақдим этиш" вазифасини ўзи тўғрисида илк таассурот шакллантираётган пайтда амалга ошириш мақсадга мувофик. "Вербал" деб номланадиган имидж ўқитувчи оёқларнинг йиғилган ҳолатда туриши, қўлларнинг меъёрида ҳаракатланиши, овоз тембрининг жуда юқори эмаслиги ёки аксинча. "Новербал" деб номланадиган имидж ўқитувчи имо-ишоралари, юз-қарашлари (мимика, аслини олганда, одамлар ўртасидаги ахборот алмашуви бўлиб, унинг асосий мақсади узатилаётган ва қабул қилинаётган ахборотнинг тушунарлилигини таъминлашдир), савлатини назарда тутадиган ёқимли сифатларни қай даражада ишлата олиш билан боғлиқ. Яхши сифатлар турли вазиятларга тезкор ўрганишга, одамлар билан коммуникатив алоқалар ўрнатишга ёрдам беради. Афсуски, социологларнинг тадқиқотларига кўра, фаолият бошлаётган ўқитувчиларнинг ўртача 31 фоизи ўқувчилар билан илк алоқалардаёқ қийинчиликларни бошидан кечирадилар.

Педагог имиджининг муҳим томони – унинг сўз бойлигидир. Нутқ санъати – унинг эгилувчанлиги, таъсирчанлиги, оригиналлигидадир. Қадимги донишмандларнинг айтишича, нотиқлик санъати – бу сўз билан ишонтириш қобилиятидир.

Ўқувчилар билан мулоқотда ўқитувчи ўзининг нутқ оҳангини унутмаслиги керак. Чунки ўқувчиларнинг нафақат руҳий ҳолати, балки уларнинг ишлаш қобилияти ҳам шунга боғлиқ.

Учинчи босқич – ўқитувчининг имиджига таъсир қилувчи унинг ҳаёт тарзи. Ҳаёт тарзи имиджига одамлар томонидан унинг шахсий ҳаёти қай даражада қабул қилиниши, ён-атрофдагилар ҳамда оила аъзолари билан муносабатлари, унинг маънавий тамойиллари, фазилатлари, ҳулқи ва характери киради.

Ички образ – ўқитувчининг маданияти, бевositалиги ва эркинлиги, жозибаси, эмоционаллиги, тасаввурлари, таровати, муаммоларни ҳал қилиш қобилиятлари, ассоциатив тасаввурлари, дарс жараёнида кутилмаган ёркин ечимлар, ижод қилишга тайёрлиги, кўп сонли одамлар орасида ўзини тута олиши ва бошқа тамойилларидир.

Ташқи образ - ўйин техникаси ва ўйиннинг руҳий ҳолатини намоён қилиши, дарсларни интерфаол даражага чиқариш, бутун дарсни моҳирона ўтказиш режасини тузишдан иборат.

Замонавий ўқитувчининг образи ўқувчи онгида нафақат яхши сифатларга эга, балки ўқитувчи мулоқотнинг барча вербал ва новербал хусусиятларини ўзида мужассамлаштирган янги коммуникатив имиж билан ҳам аниқланади.

Ўқитувчи ташқи кўринишининг алоҳида компоненти ўқувчилар онгида аҳамиятли юкламасига эга, бироқ дарсда ҳар бир аниқ вазиятда у муҳим ёки аҳамиятсиз бўлиши мум-кин. Бир вазиятда бола учун ўқитувчининг имо-ишораси муҳим бўлади, иккинчисида унинг қарашлари, учинчисида ўқитувчининг костюми таъсир қилади.

Тарихга назар ташлайдиган бўлсак, XX асрнинг 30-йиллари ўқувчилари ўқитувчининг кўпроқ фанини билиши ва методикани

қўллашини, интизомли бўлишини, ташқи кўринишини қадрлашган. 40-йилларда ўқитувчининг фанни билиш даражаси, умумий билимлари, сиёсий етуклиги қадрланган. 60-йилларда намунали ўқитувчи қуйидаги хусусиятларга эга бўлиши керак бўлган: босиқлик, уйғунлик, обрў, фанни билиш, кучли ирода, мардлик, хушрўйлик, ўз ўқувчиларини тушуниш қобилияти ва ҳ. к. 70-йилларда "яхши" ўқитувчининг портрети болалар томонидан қуйидагича тасвирланган: адолатли, ақлли, ғайратли, талабчан, обрўли, яхши ташкилотчи, хушмуомала, болаларни севадиган, ўз фанини яхши кўрадиган... 90-йилларда эса биринчи ўринга ўқитувчининг қуйидаги шахсий сифатлари чиққан: хушмуомалалик, самимийлик, очиқлик, хушчақчақлик, мулоқот қила олиш ва ўз нуқтаи назарини ҳимоя қилиш. XXI асрнинг биринчи ўн йиллигида эса, юқоридаги хислатлар билан бирга, ўқувчига дўстона муносабатда бўлиш, янгиликка интилувчанлиги, замонавий ахборот коммуникация тизимини ўзлаштирганлиги ва ҳ. к.

Ўқитувчи ва мактаб имиджи ижтимоий ва тарихий жараёнларга қанчалик сезгир! Балки у миллат ёки бутун бир давлатнинг ўзини-ўзи англаш шаклларидан биридир.

"Яхши" ўқитувчининг умумлашган портрети: инсонпарвар, адолатли, демократик хусусиятга эга, раҳмдил, синф ва алоҳида ўқувчилар билан бемалол мулоқот қила олади, кўпинча расмиятсиз, ўқувчилар билан муносабатда эгилувчан. Унинг учун бошқалар томонидан ижобий баҳоланиш, оптимизм жуда муҳим.

Тўртинчи босқич – замонавий тадқиқотларга кўра, ўқитувчи имиджини шакллантиришда унинг шахсий сифатларига асосланган педагогик фаолиятининг услубий хусусиятлари муҳим роль ўйнайди.

Услублар турининг иккита асосий йўналишлари умумий кўринишда ажратиб кўрсатилган.

Биринчиси талабчанлик ва касбий компетентлик сингари шахсий сифатлар билан белгиланади. Маълумки, ушбу йўналиш ичида "ташкилотчи" ва "фанни олиб борувчи" деб шартли номланган икки турни ажратиб олишимиз мумкин.

Биринчи турдаги ўқитувчи талабчанлик, ташкилотчилик, кучли ирода, ғайрат сингари сифатлардан ташкил топади. "Фанни олиб борувчи" учун кузатувчанлик, касбий компетентлик, ижодиётга интилиш хос. Шу билан бирга, ўзида икки турдаги тавсифларни мужассамлаштирган ҳамда "фанни олиб борувчи ва ташкилотчи" деб номланган оралиқ турнинг мавжуд бўлиши ҳам мумкин. Унинг "фанни олиб борувчи"дан фарқи шундаки, у ўқувчиларни фанга қаттиқроқ йўналтирган ва уларнинг фаолиятини айни фанлар ичидаги билимларда ташкил этади. Лекин у асосий йўналиши – синфдан ташқари ишда намоён бўладиган "соф ташкилотчи" эмас.

Иккинчи йўналишдаги ўқитувчи очиқлик, меҳрибонлик, ташқи гўзаллик, одоблилик ва интеллект, умумий маданият сингари шахсий сифатларга эга.

Ушбу йўналишда икки турдаги педагоглар – "коммуникатор" ва "маърифатчи" ёки "зиёли"ни кўрсатиш мумкин.

Биринчи турдаги шахсларга очиқлик, меҳрибонлик, ташқи гўзаллик, одоблилик каби сифатларга эга, шунингдек, ушбу сифатлар билан чамбарчас боғлиқ бўлган эмоционаллик ва хушмуомалалик сифатларини киритиш мумкин.

"Зиёли" тури чуқур билимлари, умумий маданияти ва юқори одоблилиги билан тавсифланади. Сўнгги сифат амалда ушбу турларни ўзаро боғлайдиган восита бўлиб хизмат қилади.

"Зиёли-оптимист" деб номланадиган ва иккала тур сифатларига эга бўлган оралиқ тур ҳам мавжуд.

Экстравертлиги, муросасизлиги, мулойимлиги, болаларни севиши, эмпатияга қодирлиги билан ажралиб турадиган "коммуникатор" ўқитувчи ўзининг тарбиявий томонларини қидириш орқали амалга оширади ва ушбу таъсирлар ўқувчилар билан алоқа қилиш механизмлари, шахсий ҳаётида ўхшашлик "маиший" ҳаракатларида кўпроқ ўзгаришларни юзага келтириш табиий.

Рационалчи, ҳаётда билимларнинг зарурлиги ва аҳамиятлигига ишонган "фанни олиб борувчи" ўқитувчи учун ўқувчини ўрганилаётган фан воситалари ёрдамида, дунёнинг илмий суратини

қабул қилиш воситаларини ўзгартириш йўли, тўғаракда ишлашга жалб қилиш ва ҳ. к. орқали тарбиялаш кўпроқ аҳамиятга эга.

Ҳам ўқувчилар, ҳам ўқитувчилар ўртасида сардорлик қиладиган "ташкилотчи" ўқитувчи ўзининг шахсий хусусиятларини синфдан ташқари турли тадбирлар орқали намоён қилади. Шу сабабли унинг таъсири иш соҳасидаги ҳамкорлик, жамоавий манфаат, интизом ва ҳ. к. ларда кўпроқ кўринади.

Ўқитувчининг касбий маҳоратини баҳолашга таклиф қилинган йўл бешинчи босқични – педагогнинг ўқувчиларга кўрсатадиган таъсир йўналишларининг хилма-хиллигини таъминлаш мақсадида турли ёшдаги контингент (болалар) билан ишлашида ҳамда турли ўқув муассасаларига ишга қабул қилинишида касбий йўналиши ва йўналтирилганлигини ҳисобга олиш лозимлигини назарда тутади.

Шундан келиб чиққан ҳолда қуйидаги вазифалар тавсия этилади:

ҳар бир умумтаълим мактабларида «Ўқитувчилик одоби» кенгашларини ташкил этиш;

ҳар бир ҳудуднинг маҳаллий шароитидан келиб чиққан ҳолда таълим муассасаларида ўқитувчи ва тарбиячиларнинг кийиниш маданиятини тасдиқланган йўриқнома асосида бўлишини таъминлаш ва ташкил этиш.

Замонавий раҳбар, педагогнинг бугунги тез ўзгарувчан жамиятда тутган ўрни, унинг салоҳияти қанчалик муҳим бўлса, одамлар билан муомала маданияти, фикрини аниқ етказа олиши ва энг асосийси, ўзига ҳамфикрларни йиғишида педагог имиджининг ўрни беқиёс. Мутахассис имиджи унинг ишлаётган муассасасига қанчалик таъсир кўрсатса, ташкилотнинг имиджи ҳам мутахассисга шундай кучли таъсир кўрсатиши аниқ. Ҳар бир мутахассис ўзининг шахсий имиджига эга бўлиши, унинг алоҳида сўзлашиш маданияти, одамлар билан самимий муносабати, салоҳиятини намойиш эта оладиган сиймосига эга бўлиши зарур.

Мактаб раҳбари, педагог ёки ўқитувчи деганда кўз олдимизда кимлар намоён бўлади? Энг аввало, лавозимидан қатъи назар, уларнинг ҳар бири – шахсдир.

Шахснинг турли таърифлари мавжуд, лекин бу тушунчани тўлароқ акс эттирадиган қуйидагиси ўринли: «Шахс бу - ўзининг билими, ҳиссиёти ва муносабатлари орқали ташқи оламни ўзгартира олувчи субъект, инсондир». Эътибор берилса, ушбу таърифда шахсга хос уч жиҳат санаб ўтилади: билиш; ҳиссиёт; муносабат. Шу уч гуруҳга кирувчи хислатлар ягона мақсадга, яъни ташқи оламни инсоннинг ўз эҳтиёжига биноан ўзгартиришга қаратилган.

Раҳбар шахс хислатлари. Раҳбар шахси тушунчасини таҳлил этар эканмиз, унга хос хусусиятларни уч гуруҳга бўлиб ўрганиш таклиф қилинади:

1. Биографик тавсиф.
2. Қобилият.
3. Шахс хислатлари.

Раҳбар шахсининг биографик жиҳатларига унинг ёши, жинси, ижтимоий-иқтисодий мавқеи ва маълумоти киради.

Биографик жиҳатлар қаторига шахснинг ижтимоий-иктисодий мавқеи ва унинг маълумоти даражасини киритиш мумкин. Бошқарув фаолиятини муваффақиятли амалга оширишда мавқе ва маълумот ҳам муҳим омил саналади. Бизнес бошқаруви соҳасидаги олим Р.Стогдилл муаллифлигидаги «Бошқарув қўлланмасида» таъкидланишича, муваффақиятли бошқарув ва шахснинг ижтимоий-иқтисодий мавқеи ўртасидаги боғлиқлик 94% га тенг ҳамда маълумоти ўртасидаги боғлиқлик эса, 88% га тенгдир. Япониялик тадқиқотчи Т. Коно маълумотига кўра, оддий япон менежери, албатта, муҳандислик мутахассислиги ёки ижтимоий фанлар бўйича университет дипломига эга бўлиши шарт. Кўп ҳолларда менежерлар икки мутахассислик дипломига эга бўлса, бир қатор етакчи бизнесменлар ва йирик раҳбарларнинг биографик таҳлили уларнинг юқори маълумотга эга эканликларидан далолат беради.

Ҳақиқатан, раҳбар оиласида туғилиш, улғайиш давомида ота тажрибасини ўзлаштириш доминантликка, яъни устунликка мойилликнинг шаклланишига асос бўлиши мумкин. Бизнес бошқаруви соҳасидаги олим Ф.Фидлер таърифи бўйича «компания президенти бўлишнинг энг ишончли омили – компанияга эга-

лик қиладиган оилада туғилишдир». Лекин Ли Якокка каби буюк менежернинг биографияси тамоман юқоридаги таърифни инкор этади. Бинобарин, бу шахс раҳбарликнинг паст қатламларидан, унинг энг юқори чўққиларига кўтарилди.

Бир қатор машҳур тадбиркорлар ўтмишини таҳлил этиш натижасида аниқландики, уларнинг кўпчилиги оилада тўнғич фарзанд бўлишган. Дарҳақиқат, оилада тўнғичлик ўз мавқеига кўра маълум масъулият ҳам демакдир. Ўзбек оилаларидаги кўп болали шароити тўнғич фарзандга ота-онага мададкор бўлиш, кичикларга раҳнамолик қилиш ва назоратни ўз бўйнига олишини тақозо этади. Бу эса шаклланаётган шахснинг ташкилотчилик ва назоратга бўлган имкониятини янада оширади, келгуси фаолиятида ўз-ўзини идора эта олиш қобилиятини шакллантиради.

Ҳаёт тажрибаси. Инсон тажрибаси ва унинг бошқарув фаолиятида намоён бўлиши икки асосий масала орқали таҳлил қилинади. Биринчидан, юқори бўғин раҳбари учун бошқарув тажрибаси зарур, шунингдек, улардан ҳаётий тажрибага эга бўлиш ҳам талаб қилинади. Иккинчидан, ўрта бўғин раҳбарида эса ўз соҳаси бўйича камида уч йиллик тажриба бўлиши лозим. Бу тоифа раҳбар тажрибасини таҳлил этар эканмиз, асосий эътибор касб соҳасига қаратилади.

Қобилият. Одатда психология фанида қобилиятнинг умумий ва махсус турлари кўрсатилади. Умумий қобилиятлар шахснинг ҳар қандай фаолиятга киришишида муваффақият учун имконият яратса, махсус қобилият фақат айрим йўналишдаги фаолият турида муваффақиятга эришиш учун асос бўлади. Мана шундай умумий қобилият туркумига инсон ақлини, яъни интеллектни киритиш мумкин. Раҳбар интеллекти қанчалик юқори бўлиши керак, деган савол, албатта, баҳсдан холи эмас. Баъзи тадқиқотлар шуни кўрсатдики, ўта юқори интеллект юксак раҳбарлик малакаларини амалга оширишга халақит берар экан. Шундай дейишнинг асосларидан бири - қарор қабул қилишда ҳаддан ташқари ақл ишлатиш бу жараённи янада чўзиб юбориши мумкин.

Пешқадам раҳбарга хос фазилатлардан бири – вазминлик ва сабру бардошдир. Раҳбар ҳиссиётини мувозанатлашганлиги,

унинг ички дунёсига хос қарама-қарши туйғуларнинг туғёнига йўл қўймасликда ва кайфиятдаги сокинликда ифодаланади.

Маълумки, раҳбар одамлар орасида ва уларга хос турли ҳиссиётлар оғушида яшайди. Бинобарин, атрофдагиларнинг салбий ёки ижобий ҳис-туйғулари ўзаро кундалик мулоқотда тез «юқиш» хусусиятига эга. Шунинг учун раҳбар қалтис ва зиддиятли вазиятларда нафақат бошқаларнинг ҳиссиёти таъсирига берилмаслик, балки атрофдагиларга ўз мувозанати ва жиловланган ҳис-туйғуси билан таъсир эта олиши керак. Шахснинг бу фазилати бир томондан асаб тизимининг туғма хусусияти билан белгиланса, иккинчи томондан орттирилган ҳаётий тажрибага боғлиқдир. Асаб тизимининг мўътадиллиги учун раҳбар ўз соғлиги ҳақида қайғуриши лозим. Меҳнат фаолиятини рационал тарзда ташкил этиш, яъни меҳнатдаги ижобий жиҳатларга кўпроқ эътибор бериш, нохуш вазиятларни донолик билан бартараф этиш, кўпроқ яқин дўстлар даврасида бўлиш, жисмоний тарбия ва фойдали машғулотларга ишқибозлик кайфиятида вақтни ўтказиш, ҳар қандай стрессга қарши тура олишни кучайтиради, шунингдек, организмнинг ишчанлик қобилиятини қайта тиклашга хизмат қилади.

Бошқарув фаолиятини самарали бажариш учун раҳбарга зарур фазилатлардан яна бири - муваффақиятга интилишдир. Раҳбар ўз олдига мақсад қўя олиши ва уни бажаришга уриниши лозим. Умуман олганда, инсонга хос интилишни икки тоифага бўлиш мумкин:

1) муваффақиятга интилиш;

2) мағлубиятдан қочиш. Бирон-бир қийин ва инқирозли вазият пайдо бўлганда, баъзилар мазкур вазиятни ҳал этиш орқали муваффақиятга эришиш ҳақида ўйласа, бошқа биров эса талафотга учрамаслик ғамида ўзини иложи борича «офат»дан олиб қочади.

Бу бир хил вазиятга икки хил ёндашув бўлиб, унинг эгалари турлича характердаги инсонлардир. Бошқарувни самарали олиб борувчи раҳбар эса айнан биринчи тоифага мансуб бўлгани сабабли, у муаммоларни тез ҳал этади ва янада ўз мақсади сари олдинга интилади. Бундай тоифа кишиси одатда таваккалчиликка ҳам бориши мумкин. Кези келганда у катта мақсадни кичик

бўлакларга бўлиб, ҳар бир кичик мақсад ортида турган натижани олдиндан тасаввур этади. Бироқ бундай омилни ҳамиша амалга ошириш осон эмас. Бинобарин, раҳбар таваккалга бора оладиган ва хавф-хатардан қўрқмайдиган характерга эга бўлиши лозим. Машҳур биэсмен ва менежер Ли Якокканинг таъкидлашича: «Баъзида таваккал ҳам маъқул, лекин йўл қўйилган хатоларни ўз вақтида тузатиб кетиш лозим». Мақсадга эришиш иштиёқи билан яшайдиган одам доим ўз фаолият натижалари ҳақида хабардор бўлишни истайди. Меҳнат билан боғлиқ вазият эса фаолиятидан маълумот олиш орқали ўз ҳаёт мазмунини таҳлил этиш имконини беради. Айнан шу тоифага мансуб шахслардан бирининг айтишича: «Мен учун бизнес фақатгина бойиш воситаси эмас, бойлик орттириш мен учун ҳеч қачон мақсадга айланмаган. Бизнес шунинг учун ҳам менга роҳатбахшки, у ҳар кун чексиз муаммоларни ҳал қилиш мақсадида ақл-идрокимни бир нуқтага жамлашга ундайди»

Бундай ибора кўпгина тадбиркорларга хос бўлиб, аниқланишича, мақсад йўлида малакаси ёркин бизнесменлар учун пул деган нарса унчалик катта қийматга эга эмасдир.

Раҳбарнинг, нафақат, обрўсини оширадиган, балки қийин вазиятда уни асосий мақсад йўлидан етаклайдиган фазилатлардан бири – мустақилликдир. Раҳбар ўз қараши, мушоҳада лаёқати ва шахсий нуқтаи назарига эгаликка интилиши лозим. Тўғри, раҳбар ўз ҳамкасбларига, шунингдек, маслаҳатчиларига қулоқ тутиши керак, лекин қарор ва унинг ижроси раҳбар зиммасига юклатилади. Шу боис фикрлаш ва хатти-ҳаракатдаги мустақиллик самарали бошқарувнинг асосий омилларидан биридир. Аммо мустақиллик қайсарлик кайфиятига айланмаслиги лозим. Бунинг учун раҳбар ҳамиша ўз ташаббусини ташкилот ёки жамоа мақсадлари билан уйғунлаштириб бориши лозим.

Навбатдаги зарурий хислатлардан яна бири мулоқотга мойилликдир. Аниқланишича, раҳбар ўз кундалик фаолиятининг тўртдан уч қисмини турли-туман мулоқотга сарфлайди. Мулоқотнинг бошқарувдаги аҳамиятини кўздан кечирар эканмиз, беихтиёр Ли Якокка

эсдаликларига дуч келамиз: «Мен автомобиль соҳасида бир умр ишлаган одамни биламан. У олий маълумотли бўлиб, ўзини бошқариш қобилиятига эга, шунингдек, ажойиб стратег ва ўз компаниясининг йирик мутахассиси эди. Лекин уни ҳеч қачон ҳеч ким юқори лавозимга тайинламаган, чунки у ўзга билан мулоқотда бўлишни билмас эди».

Шундай қилиб, раҳбар фаолиятидаги самарадорликни амалга оширадиган шахс хислатлари билан танишиб ўтдик. Сир эмаски, ҳеч бир инсон ушбу рўйхатдаги хислатлар билан бирга туғилмайди. Буларнинг ҳаммаси инсонга ато этилган лаёқат, шунингдек, ижтимоий-тарихий яшаш шароитларининг маҳсулидир. Бундай хислатларнинг раҳбар фаолиятида намоён бўлиши, шахсдан мунтазам тартиб ва ўз устида ишлашни, доимо ўз идрокида намуна яратиш ва унга тақлид этишни талаб қилади.

Самарали раҳбар қиёфаси. Юқорида самарали бошқарув фаолиятини амалга ошириш учун зарур шахс хислатларини келтириб ўтдик. Бу хислатларни билиш, раҳбар уларни ўзида шакллантиришга интилиши, сўзсиз, унинг бошқарув маҳоратини янада юқори поғоналарга олиб чиқади ва ташкилотнинг кўзланган мақсадга йўналишини тезлаштиради. Лекин методология нуқтаи назаридан раҳбар шахси шунчаки хислат йиғиндисидан иборат эмас, айни вақтда мазкур хислатларни мужассамлаштириб, уйғунлаштириб турувчи янада шиддатли кучлар борки, улар иштирокида хислатларнинг маълум комбинациясидан иборат раҳбар қиёфаси мавжуд бўлиши мумкин. Психология фанида ушбу фикр шахс структураси деган ибора орқали ўз мазмунини топган. Ҳозирга келиб психология фанида шахс структурасини ифодаловчи турлича таърифлар мавжуд бўлиб, уларнинг қиёсий тавсифини келтиришга ҳожат йўқ деб, ўйлаймиз. Улардан энг аҳамиятлиси сифатида қуйидаги таҳлилни баён этиш мумкин. Шахсдаги барча психологик хислатлар ва ижтимоий сифатлар қуйидаги тизим шаклида тасаввур этилиши мумкин.



5.4.1. Имиджелогия

Инсонларга ёқиш санъати ва фани деб юритиладиган ушбу йўналиш, ҳар бир инсонни жазибадор бўлишга ва инсонларга ёруғлик улашишни ўргатиш билан шуғулланади. Демак, имиджелогия – таъсир кўрсатиш технологияси.

Инсонларга таъсир кўрсатишнинг 2 усули мавжуд. "Ишонтириш усули" ва "Ёқиш усули". Улардан сўнгтиси самаралироқ.

Инглиз тилидан «image» сўзининг ўзбек тилига таржимаси "кўриниш", "қиёфа", "сиймо", "тимсол", "тасвир" маъноларини англатади. Шундан келиб чиқиб,

Имидж – қандайдир синтетик сиймо бўлиб, аниқ бир инсонга бўлган муносабатда инсонлар тафаккурида юзага келадиган ташкилот ёки бошқа ижтимоий объект қиёфасидир. У ўзида етарли даражада ҳис-туйғуга безалган объект тўғрисидаги ахборотни қамраб олади ва аниқ ижтимоий муносабат тасаввурини юзага келтиради.

Имиджнинг қадрият функцияларига қуйидагилар киради:

1. Шахсни юксалтириш.

Ижобий имидж туфайли шахснинг сиймоси унинг маънавий хислатини намоён этади, визуал тарзда унинг энг яхши хусусиятлари моддий тарзда гавдаланади ҳамда унинг индивидуал ўзига хослиги кўринади.

2. Психотерапевтик.

Жозибадор хусусиятга эга шахс, инсонлар эътибори ва ҳурматига сазовар, унга бу биоэнергетик қувват тўлдириш ва тиклаш имконини

беради, бунга ундаги ижобий барқарор хуш кайфият мисол бўлади. Ўзининг мақсадларига эришиш сари оптимист ва ўзига ишонч мавжуд.

Озроқ психофизик сарфлар орқали ҳаётий ютуқларга эришиш мумкин.

Имидж бу нафақат кўриниш, балки нутқ, муомала орқали намоён бўладиган тарбиявий жиҳатларни ҳам ўз ичига қамраб олади. Шулардан бири:

- ўзини тақдимот қилиш;

–ташқи қиёфа орқали инсонларнинг қизиқишларини орттирган ҳолда ўзини намоён қила олиш, ўзига оғдира олиш ва эътиборни қарата олиш.

Фақатгина истеъдоднинг, билимнинг ўзи етарли эмас, балки ўқувчилар кўнглига ёқа олишни ҳам билиш карак. Аксарият инсонлардан нима учун айнан шу фанга қизиқасиз, деб сўралганда "Устозимни яхши кўрардим" ёки "Дарс жуда қизиқарли ўтарди" деган жавобларни оламиз. Демак, ўқитувчи ўзини, фанини тақдимот қила олган.

Буюк донишманд Абу Али ибн Сино инсон руҳияти ва ақл заковати тўғрисида: "Рухият ақлдан кучлироқдир. Руҳиятга ақл ҳам, тана ҳам буйсунади", деган фикрни билдирган.

Лидер имиджида шахсий яъни бирор шахснинг ўзигагина хос, ижтимоий, профессионал таркибий қисмлар ажралиб туради.

"Ўзини тақдимот қилишнинг умумий технологияси" 4 та асосий технологик жиҳатлардан иборат:

1. Қиёфа визуализацияси.
2. Коммуникатив механика.
3. Вербал эффект.
4. Флюид нурланиш.

Қиёфа визуализацияси:

• фейсбилдинг: юз гигиенаси, физиогномика, косметологик тузатиш, макияж ёки визаж, сочларни парваришлаш ва мос турмак(ёки парик)ни танлаш;

• кинесика: тана нафислиги, хатти-ҳаракат ва ҳолат элегантлиги, ишора санъати, соғлом турмуш тарзи;

• кийиниш усули: эркак ва аёллар замонавий мода олами тенденциялари, яхши кийиниб юриш, аксессуарлар самаралиги.

Вербал эффект:

• оёқларнинг йиғилган ҳолатда туриши;
• қўлларнинг меъёрида ҳаракатланиши;
• овоз тембрининг жуда юқори эмаслиги ёки аксинча;
• ўтирмасдан дарс ўтиш ва ҳ.з;

Флюид нурланиш

Сизнинг имидж (қиёфа) ингиз томонидан қолдирилган биринчи таассурот, танишувнинг биринчи дақиқаларда шаклланади.

• ёқимли ташқи кўриниш
• гўзал ҳулқ-атвор
• ифодали ва нафис нутқ
• билимли
• истеъдодли
• ҳурматли ва жозибали билан

ўз имиджини ярата олган инсон шубҳасиз жамиятда муносиб ҳурмат ва ўрин топади.

5.5. Шахснинг ижтимоий-психологик структураси

Тасвирланган пирамиданинг таркибий қисмларини қатламлар деб қабул қилсак, юқорида турган таркиб ўзидан пастда жойлашган қатламлардан шакл топади. Демак, ушбу тизимнинг биринчи поғонасида турган «хатти-ҳаракатлар» деб, аталув .и қатлам бирламчи ҳисобланади ва унинг асосида шахснинг янада юксакроқ таркибий сифатлари шакллана бошлайди. Юксак поғонада турувчи тузилмаларнинг сифати ва ифодаланиши пастки ўриндаги қатламлар сифат моҳияти билан боғланган. Шу нуқтаи назардан қараганда инсонда аввал пастки қатламлар (хатти-ҳаракат ва установкалар) шаклланади, сўнгра улар қадриятларнинг шаклланишига асос бўлади, қадриятлар негизида инсоннинг эътиқоди шаклланади ва эътиқодлар мажумаси инсон миссияси орқали бирлашади. Энди шу фикрга асосланган ҳолда юқорида тасвирланган пирамиданинг таркибий бўлаклари (қатламлари)

устида алоҳида тўхталиб ўтамиз.

Миссия – энг олий мақсад бўлиб, инсон бутун умрини шу мақсадга интилиш учун бағишлайди. Одатда миссия шаклланиши ва инсон томонидан англаниши, унинг етук ёшларига тўғри келади. Миссия инсон ҳаётининг йўналишини ифодалайди. Одатда ҳар бир инсон ҳаётида ўз миссиясига эга ва ҳамма гап уни эрта ёки кеч англанишидадир. Психология фанида катта ўрин эгаллаган гуманистик йўналиш эътироф этадиган асосий вазифалардан бири - инсонга унинг миссиясини англашда ёрдам беришдан иборатдир. Мавзуимиз мазмунидан келиб чиққан ҳолда шуни таъкидлаш лозимки, ҳар бир раҳбар ўз фаолиятини қандай миссия орқали ифодаланишини иложи борича эртароқ англаб олиши лозим. Масалан, миссия сифатида ўз халқига хизмат қилиш, ватанининг равнақ топишида иштирок этиш ёки бутун хатти-ҳаракатини оиласи фаровонлигига бағишлаш каби шарафли бурч бўлиши мумкин.

Эътиқод – инсон беҳад ишонадиган ғоя ва фикрлар бўлиб, уларни ҳатто шубҳа остига олиш шахс учун ноўриндир. Инсон ташқи оламдаги воқеа-ҳодисаларни таҳлил қиларкан, кўп нарсаларга ўз эътиқоди нуқтаи назаридан қарайди.

Қадриятлар – энг қимматли маънавий бойлик бўлиб, инсон уни ҳақоратланиши ва таҳқирланишидан ҳимоя қилади, сақлайди. Одатда қадриятларнинг умуминсоний, бирон ижтимоий гуруҳ қадриятлари ва шахсий турлари фарқланади. Умуминсоний қадриятлар инсон қаерда яшашидан, бойлигидан, мансабидан ва бошқа хусусиятларидан қатъи назар доим ардоқланадиган мазмундир, масалан - тинчлик, ҳаёт, озодлик, бирдамлик, масъулият, ориятдир.

Ижтимоий гуруҳ қадриятлари бир гуруҳ инсонлар учун қадрли ва бошқа бир гуруҳ томонидан эътиборсиз маънавий бойлик бўлиб, миллийлик, ёшлик ва кексалик, оилавий, сиёсий, ҳудудий ориентирлардан иборат. Шахсий қадриятлар деб, айни шахсга тегишли қадриятларнинг ўзига хос мажмуига айтилади. Ҳар бир инсоннинг ички дунёсида санаб ўтилган қадриятларнинг ҳамма гуруҳи мавжуд. Юқорида саналган уч гуруҳ қадриятларнинг

ўзаро уйғунлашуви шахс ва жамият ўртасидаги мувофиқликни белгилайди. Агар шахсий қадриятлар рўйхатида умуминсоний ва гуруҳий қадриятлар етакчи бўлса, инсоннинг жамиятдаги ўрни ва ҳаёти ниҳоятда енгил ва равнақлидир. Акс ҳолда, инсон ички дунёсида учрайдиган турли гуруҳ қадриятлари ўртасидаги номувофиқлик шахсда ички туғён ва низони келтириб чиқаради.

Вазифа қўйилиши– бу ибора психологияда инсон хатти-ҳаракатининг англанмаган дастури сифатида тушунилади. Инсон доимий бажарадиган хатти-ҳаракат даставвал англанган ҳолда амалга ошади ва у такрорлангани сари беихтиёр, автоматлашган ҳолатга ўтиб боради. Айнан шундай англанилмаган ҳаракат режаси установка деб аталади. Ходимдаги мақбул ҳаракатлар мунтазам такрорланиши натижасида унда мақсадга мувофиқ фаолият установкаси шаклланади. Бинобарин, ходимнинг доимий фаолияти ва хулқини кузатган ҳолда унда қай мазмундаги установкалар устувор эканлиги ҳақида хулоса чиқариш мумкин.

Пирамида шаклида тасвирланган шахс тизимининг асосий психологик мазмуни шундан иборатки, инсон ҳаётининг мазмуни бўлмиш миссияси ва эътиқоди, пастки қатламда турувчи қадрият ва установкалар асосида шаклланади. Қадрият эса, ўз навбатида, инсон қадрловчи ориентир сифатида установкаларнинг ривожланиш натижасидир. Қатламлар ўртасидаги бундай боғлиқлик инсон фаолиятига маълум маъно киритади ва ҳатто инсон ички дунёсини бир бутун, яхлит тарзда тушуниш имконини беради. Гап шундаки, комил инсоннинг ҳаётидаги ҳамма қатламлар бир-бири билан уйғунлашган ҳолда намоён бўлади. Демак, унинг қилаётган ишлари қадриятларига мос келади, эътиқодига ва ҳаётидаги асосий мақсади бўлмиш миссиясига қарши чиқмайди.

Юқорида келтирилган шахс структурасига асосланган ҳолда замонавий раҳбарни тавсифлар эканмиз, унга хос бўлган ижтимоий-сиёсий жиҳатлар ҳақида ҳам гапириб ўтиш лозим бўлади. Айнан шу жиҳатлар инсоннинг миссия ва эътиқод қатламларида мужассамлашган ҳолда самарали раҳбарнинг негизини ташкил этади. Раҳбар эътиқодининг, етакчи қадриятининг жамиятдаги

долзарб ижтимоий-сиёсий вазифалар билан уйғунлашганлиги, унинг фаолияти самарасини белгилайди. Шунинг учун бошқарув лавозимига кадрларни қўйиш ҳамда раҳбар кадрларни баҳолаш жараёнида эътиқод соҳаларини бирламчи деб қабул қилинса ва бу мезонга асосий эътибор қаратилса, ўринли бўларди. Демак, давр талаби билан, раҳбарнинг сиёсий бошқарувга қобилияти долзарб масалага айланади. Албатта, бундай қобилият раҳбарнинг маъмурий-хўжалик мажбуриятидан бир оз четланиш деб ўйланиши мумкин. Лекин мамлакатимизнинг ҳозирги ривожланиш босқичи, хўжалигимизнинг умумжаҳон иқтисодиёти билан интеграцияси, инвестициялар соҳасидаги ҳамкорлик масаласи замонавий раҳбарни хўжалик муаммолари доирасида чекланиб қолмай, балки атрофдаги воқеаларни кенгроқ идрок этишини талаб қилади. Шу нуқтаи назардан, замонавий раҳбар нафақат ташкилотни иқтисодий чўққига етакловчи шахс, балки, тарғиб этилаётган давлат сиёсатини меҳнат жамоаси онгига етказувчи фаол ҳамдир.

5.5.1. Мулоқот коммуникация сифатида

Мулоқот –мулоқот иштирокчилари учун аҳамиятли бўлган информациялар алмашинувидир.

Мулоқотнинг барча воситалари иккита катта гуруҳ: вербал (нутқий) ва новербал (нутқий бўлмаган) воситаларга ажаратилади. Кўпчилик олимларнинг фикрига кўра суҳбат жараёнида нутқий мулоқот 25% дан кам қисмини ташкил этган ҳолда, 75% зиёд информация новербал визуал - жозибадор, воситалар ёрдамида узатилади. Нутқий (вербал) коммуникация орқали тоза информация узатилади. Новербаол коммуникация бўйича эса мулоқот шеригига бўлган муносабат узатилади.

Одамнинг новербал хулқ-атвори унинг психик ҳолати билан чамбарчас боғланган ва уларни ифодалаш воситаси бўлиб ҳисобланади. Новербал хулқ-атвор асосида шахснинг ички дунёси очилади. Мулоқот ҳамкорликдаги фаолиятнинг психик мазмуни шаклланиши тарзида амалга оширилади. Одамлар ўзининг нутқий (вербал) хулқ-атворини ўзгараётган шароит-

ларга тезда мослаштириб олишлари мумкин, лекин тана тили (новербал намоён бўлиш) кам ўзгарувчандир.

Мулоқотнинг новербал воситаларига тананинг барча ҳаракатлари, овознинг интонация характеристикаси, тактил таъсир, мулоқотнинг макондаги ташкил этилиши кабилар киради.

Новербал мулоқотда энг муҳимларидан бири кинесик воситалар бошқа одамнинг мулоқотда ифодаловчи регулятив вазифани бажарувчи кўриш орқали идрок этиладиган ҳаракатларидир. Бунга мимика, гавда ҳолати, имо-ишора, нигоҳ, юришда намоён бўладиган ифодаловчи ҳаракатлар киради. Информация узатишда асосий ролни мимика бажаради. Тадқиқотлар кўрсатишича, суҳбатдошнинг юзи ҳаракатсиз бўлса ёки уни кўрмасангиз 10-15% информация йўқотилар экан.

Мимика билан нигоҳ ёки визуал контакт жуда чамбарчас боғлиқ. Кўз ёрдамида одамнинг ҳолати тўғрисида энг аниқ сигналлар узатилади, чунки кўз қорачиғининг кенгайиши ва торайиши онгли назоратга бўйсунмайди.

Одамнинг юз ифодаси гавда ҳаракатларига қараганда кўпроқ онгли равишда назорат қилиб турилади. Шунинг учун ҳам тана кўпроқ информатив ҳисобланади. Гавданинг турли позалари турлича информацияларни ифодалайди. Масалан, ёпиқ позалари (тикка турган ҳолатда наполеон позаси; кўкракда қўллар қовуштирилган ҳолат, ўтирган ҳолатда, иккита қўл ияккa тиралган ҳолат) ишончсизлик, норозилик қарши ҳаракат, танқид сифатида идрок этилади.

Очиқ позалар эса (тикка ҳолатда, қўллар кафтлари юқорига қараб очилган, ўтирган ҳолатда қўллар эркин ташалган, оёқлар узатилган) ишонч, розилик, хаирихоҳлик, психологик комфорт сифатида идрок этади. Одамнинг қадам ташлашига қараб унинг эмоционал ҳолатини осанликча билиб олиш мумкин. Масалан. ғазаб ҳолатида энг оғир қадам ташланади, хурсандчиликда енгил қадам, қийиналаётган пайтда – бўшашган ғамгин қадам, мағрурланиш ҳолатида – қадамлар узунлиги энг катта бўлади.

Америкалик олим Э.Холл мулоқотга киришувчилар орасидаги масофаларни ўрганиш натижасида бир-биридан фарқ қилувчи қуйидаги тўртта оралиқ масофани таклиф этади.

- интим масофа (0-45 см) –энг яқин одамларнинг мулоқоти;
- шахсий (45-120 см) –таниш одамлар билан мулоқот;
- ижтимоий (120-360 см) – кўпроқ бегона одамлар билан мулоқот ва расмий мулоқот;
- оммавий (360см ва ундан юқори) – турли хил аудиториялар олдида чиқишлар.

Суҳбатдошларнинг стол атрофида қандай жойлашганликлари ҳам мулоқот характерини белгилаб беради.

Мулоқот жараёнида нафақат эмоционал ҳолатлар балки информация ҳам узатилади. Информация мазмуни вербал ва нутқий шаклда узатилади. Информацияни узатиш жараёнида унинг мазмунида қисман йўқотишлар содир бўлади.

Фикр ўйланилди, нутқий шаклга эга бўлди (100%) - айтилди (80%) – эшитилди (70%) – тушунилди (60%) – хотирада қолди (24%).

Ушбу схемага мувофиқ бирламчи фикрнинг 4 дан 1 қисми эсда қолиши аниқ бўлишига қарамасдан одамлар барибир бир-бирларини тушунадилар. Информацияни тушуниш коррекция қилиб турилади, чунки мулоқот бу фақатгина информация узатиш эмас балки информация алмашинуви бўлганлиги сабабли қайтарма алоқа ҳам ўзаро тушунишда муҳим роль уйнайди.

Нутқнинг саводлилиги – имиджга таъсир кўрсатувчи кучли восита.

Педагогнинг нутқи ёркин, жозибали, таъсирли, жарангдор, тасвир (образ)ли бўлиши лозим. Нутқда жонлантирувчи жиҳатлар бўлмаса, у қуруқ, бадҳазм, зерикарли бўлади. Нутқнинг мазмуни қанчалик бой, чуқур бўлса, унинг шакли ҳам шунчалик ранг-баранг бўлиши унга муносиб жило, сайқал берилиши, бадиий бўёқлар билан жозибали қилиниши, тасвирлар билан бойитиши даркор. Бунинг учун ҳикматли сўзлардан, мақол, шеърий парчалардан, ўткир иборалар, тасвир, қиёс ва ўхшатишлардан кенг кўламда, бироқ меъёрида фойдаланишни тавсия этамиз. Бу-

лар нутқнинг безаги, кўрки, сайқалидир. Нотиқ, шу билан бирга, сатира, юмор, истиора, мажозлардан ўз ўрнида, бадиий талаффуз билан, шоирона кўтаринки руҳда ишлатса, унинг нутқи тингловчини ўзига мафтун этади, гапи «ширали» бўлади, нутқи киёмига етади, тасанно ва офаринларга сазовор бўлади.

Педагог сўзлаётганда овознинг гоҳ баланд, гоҳ паст бўлиб товланишига алоҳида эътибор бериши керак. Бусиз жумла қандай оҳангда, урғу, талаффузда айтилишига қараб турлича маънони англатиши мумкин.

Қайси бир педагог мантиқ фанидан бехабар бўлса, яъни чала-ярим фикр юритса, юзаки ва қисқа ўйласа, нутқида изчиллик бўлмайди. Фикр ва сўз, тафаккур ва тил мантиқан мувофиқ бўлиши шарт: баён этилмоқчи бўлган фикр, ғоя, педагогнинг кўрсатмаси, ва тавсияси уларни ифодалашга хизмат қиладиган сўзлар билан ўзаро уйғун, ҳамоҳанг, мутаносиб бўлиши талаб этилади. Акс ҳолда дили бошқаю, тили бошқа қабилидаги номувофиқлик, тескари мутаносиблик, ясамачилик рўй беради.

Француз тилшуноси П.Буаст: «Гапираётган одам экади, эшитаётган одам ҳосил йиғади», – деган эди. Демак, нотиқ сўзлаган нутқидан ҳосил олмоқни истар экан, аниқ ўқувчиларнинг онги ва қалбига йўл топмоғи, жонли қизиқишини уйғотишга, фикрлашга туртки бериши, ҳис-туйғуларига таъсир ўтказиб, уларни жунбушга келтириши лозим. Бунга фақат аудитория (тингловчи) билан мулоқот ўрнатилган тақдирдагина эришиш мумкин.

Нутқий мулоқотга киришишган кишининг мақсадлари доирасини умумлашган ҳолда қуйидагилар билан белгилаш мумкин: 1) ўзга(лар)га, муайян жамоага ўз ғоя ва фикрларини етказиш орқали ҳамфикрлар доирасини кенгайтириш, 2) маънавий (руҳий) ҳаётини узайтириш орқали ҳаётда из қолдириш; 3) ҳукмронликка бўлган интилишни амалга ошириш, 4) шартномага асосан ўз хизмат доирасида муайян (сиёсий, иқтисодий, молиявий) масалани ҳал этиш; 5) эътибор қозониш, 6) жамиятда тутган баланд мавқени сақлаб қолиш ва ҳ.к.

Нутқда мақсадга эришиш усуллари уч катта гуруҳга бўлинади.

1. Императив – нутқий таъсирнинг кучга таянган усули. Бу усул авторитар нутқнинг асосини ташкил этади (буйруқ, қўрқитиш, шахсиятга тегиш ва ш.к.).

2. Иноитириш – демократик нутқ асосини ташкил этади ва асослаш орқали ўз қараш ва нуқтаи назарини ўзга одам онгига сингдириш (исботлаш, тушунтириш, йўналтириш ва ш.к).

3. Мойиллик уйғотиш – либерал нутқнинг асосини ташкил этади ва ахборот олиш истаги билан боғлиқ (баҳс-мунозара, сўроқлаш ва ш.к.).

Тингловчи(лар) онгининг турли аспектларига таъсир ўтказишга мувофиқ тарзда нутқ йўналиши самарадорликни оширишнинг турли жиҳатларига каратилиши мумкин.

Ҳиссиётни уйғотиш.

Диққатни жалб этиш.

Билим тарқатиш.

Хоҳиш-истак уйғотиш.

Ҳаракатга даъват этиш.

Кўникмаларни шакллантириш.

Ифодали нутқнинг 9 қоидаси:

• Суҳбат моҳиятини билинг.

• Суҳбатдошга ҳурмат билан муносабатда бўлинг.

• Мантиқий урғу, тўхтам ва ишора маҳоратига эга бўлинг.

• Жонли нутқдан фойдаланинг: метафора, қиёслар....

• Доимий қолипдаги сийқаси чиққан ва паразит (бузғунчи) сўзларни ишлатманг (демак, анақа, хўп, яъни ва бошқа ёқимсиз сўзларни ишлатиш).

• Шахсий жозибадорликдан фойдаланинг.

• Тилларни аралаштириб ишлатиш ва акцентдан қочинг.

• Суҳбатдошни алдаманг, ҳақиқатни нотўғри талқин қилманг.

• Нутқни драммалаштириш техникасидан фойдаланинг.

Инсоннинг қандай кўринишга эгалиги, имиджи у ҳақида 92% тасаввур пайдо қилади.

Эркаклар расмий костюми:

• тантанали маросимлар учун алоҳида бўлиши керак;

• ҳар кунлик учун иккита костюм бўлиши тавсия қилинади.

Бир нечта маслаҳатлар:

1. Ёркин рангли костюмларни кундузи, қорамтир тўқ рангларни кечқурун кийган маъқул.

2. Ҳар доим битта костюмни озода ва шай сақланг.

3. Ҳар доим ҳам мода ортидан қувманг. Яхшиси, модно кийиниб ёмон кўринган кўра, оддий кийиниб, яхши кўринган маъқул.

4. Агарда галстук сифатли матодан тикилган бўлса, боғламни ечиб юбормасдан бошдан ечган маъқул.

Кийим танлашда риоя қилиниш керак бўлган асосий қоида – вақт ва муҳит билан мувофиқ бўлиш. Чунки ишга кийиладиган кийимда кино, театр ёки дам олиш масканларига борилмайди ва албатта аксинча.

Таълим муассасасига қуйидаги кийинишда келиш қатъиян ман этилади!

• жинси шимларда;

• майка ва футболкаларда;

• шаффоф, очиқ кўйлакларда;

• спорт либосларида;

• кесилган юбка ва кўйлакларда;

Бошқа инсонларнинг эътиборини қаратиш учун нафақат инсон чиройли кийиниш ва озода бўлиш керак, балки яхши хусусиятларга ҳам эга бўлиш керак.

• ёқимли суҳбатдош бўла олиш керак;

• нафис таббасум қила олиш даркор;

• эҳтиросларни жиловлай олиш зарур;

• хушмуомала бўла олиш керак.

Асосийси, илмий салоҳиятли бўлиш керак.

• зиёли;

• кўзланган мақсадга эриша олиш;

• инсон ўзида истеъдодларни рўёбга чиқаришга ҳаракат қилиш керак, зеро ҳар бир шахсда қобилият мавжуд.

Агарда инсон ўз имкониятларини тўғри баҳолай олса, у тўғри йўл топа олади. Унинг доим ўзига ишончи бўлади ва касбий фаолиятида ҳам, шахсий ҳаётда ҳам омадли бўлади.

Тест: "Ўқитувчининг касбий йўналтирилганлигини баҳолаш".

Жавобларнинг икки варианти мавжуд:

А) тўғри, кўрсатилган хусусият менинг хулқим учун хос ёки менга тегишли:

Б) нотўғри, кўрсатилган хусусият менинг хулқим учун хос эмас ёки менга қисман тегишли.

Саволни ўқиб, жавобларнинг битта вариантини танлаб олинг ва керакли ҳарфни чизиб, жавоблар варағида белгилаб чиқинг.

1. Мен одамлардан узоқда, бир ўзим бемалол яшай оламан. (а,б)

2. Мен ўзимга ишонганлигим учун кўпинча бошқаларни енгаман.

3. Мен дарс бераётган фандан чуқур билимга эга бўлиш инсон ҳаётини анча енгиллаштиради.

4. Одамлар ахлоқий қонунларга бугунгидан кўра кўпроқ риоя қилишлари керак.

5. Кутубхонага қайтаришдан олдин ҳар бир китобни диққат билан ўқийман.

6. Мен орзу қиладиган иш шароити – иш столига эга бўлган бешовқин хона.

7. Одамларнинг айтишича, менга ҳамма нарсани ўз хоҳишимча бажариш ёқади.

8. Менинг асосий идеалларимдан бири – менинг фанимга улкан ҳисса қўшган олимларнинг шахси.

9. Ён атрофимдагиларнинг фикрича, мен қўполликка қодир эмасман.

10. Баъзида эрталаблари ҳеч ким билан гаплашгим келмайди.

11. Мени ўраб турган барча нарсалар тартибли бўлиши керак.

12. Дўстларимизнинг кўпи – манфаатлари менинг касбим соҳаси билан боғлиқ кишилардир.

13. Мен ўз хулқимни узоқ вақт таҳлил қиламан.

14. Уйда дастурхон атрофида мен ўзимни худди ресторандагидек тутаман.

16. Дўстларим атрофида мен бошқаларга ҳазиллашиш ва ҳар хил ҳикоялар айтиш имконини бераман.

17. Тезкор қарор қабул қила олмайдиган одамларга тоқатим йўқ.

18. Агар озгина бўш вақтим пайдо бўлса, ўз фанимга доир бирон нарсани ўқишга ҳаракат қиламан.

19. Дўстларим олдида жиннилик қилиш, бошқалар қилиб турса ҳам, мен учун ноқулай.

20. Баъзида йўқ кишилар ҳақида ғийбат қилишни ёқтираман.

21. Меҳмонларни таклиф қилиш ва уларнинг кўнглини очиш менга жуда ёқади.

22. Мен жамоа фикрига камдан-кам қўшиламан.

23. Шахсий хусусиятларидан қатъи назар, ўз касбини яхши биладиган одамлар менга жуда ёқади.

24. Мен бошқаларнинг муаммоларига лоқайд бўла олмайман.

25. Мен ўз хатоларимни ҳамиша тан оламан.

26. Мен учун энг қаттиқ жазо ёлғиз қолиш.

27. Режа тузишга кетган ҳаракатлар ўзини оқламайди.

28. Мактаб йилларимда мен ўз билимимни махсус адабиётларни ўқиш орқали тўлдириб борар эдим.

29. Ўзини алдашга йўл қўядиган одамларни алдайдиган шахсни айбламайман.

30. Мендан ёрдам сўрашганда менда ички норозилик вужудга келмайди.

31. Баъзи одамлар мени кўп гапиради деб ҳисоблашлари эҳтимол.

32. Мен жамоа ишларини бажаришдан ва у билан боғлиқ масъулиятдан ўзимни четга тортаман.

33. Илм-фан – мени ҳаётда ҳамма нарсадан кўпроқ қизиқтирадиган нарса.

34. Ён-атрофдагилар оиламни зиёли деб ҳисоблайдилар.

35. Узоқ сафарга кетишдан олдин мен доимо нималарни олиб кетиш зарурлиги ҳақида кўп ўйлайман.

36. Мен бошқаларга нисбатан кўпроқ бугунги кун билан яшайман.

37. Танлашга тўғри келса, мен фанга доир бирон нарсани айтишдан кўра ўқувчилар билан синфдан ташқари тадбир ўтказишни танлайман.

38. Ўқитувчининг асосий вазифаси – ўқувчига фанга доир билимлар бериш.

39. Мен одоб-ахлоқ, тарбия, этика мавзуларига оид китоблар, мақолалар ўқишни ёқтираман.

40. Баъзида турли саволлар билан мурожаат қиладиган одамлар мени ғазаблантиради.

41. Мен билан вақт ўтказадиган одамларнинг кўпи мени кўришдан хурсанд.

42. Масъулиятли, маъмурий-хўжалик фаолияти билан боғлиқ иш менга ёқади, деб ўйлайман.

43. Ўз таътилимни малака ошириш курсларида ўқиш билан ўтказганимдан хафа бўлмасам керак.

44. Менинг мулойимлигим кўпинча бегона одамларга ёқмайди.

45. Баъзида мен бошқаларнинг муваффақиятига ҳавас қилганман.

46. Агар менга бирортаси кўпол гапирса ҳам мен буни тез унутаман.

47. Одатда, ён атрофимдагилар менинг таклифларимга қулоқ соладилар.

48. Агар қисқа муддатга келажакда пайдо бўла олсам, ўз фанимга доир китобларни йиғар эдим.

49. Мен бошқаларнинг тақдирида фаол иштирок этаман.

50. Мен нохуш нарсалар тўғрисида ҳеч қачон табассум билан гапирмаганман.

Саволнома натижаларини қайта ишлаш учун жавоблар калитини қўллаш лозим. Калит синовдан ўтаётганнинг жавоблари билан таққосланади. Ҳар бир жавоб икки баллик шкалада баҳоланади. Калит билан мос келган жавоб 1 балл билан, калит билан мос келмайдиган жавоб 0 балл билан баҳоланади.

Ҳар бир ўқитувчининг шахсий сифати саволлар гуруҳи бўйича баллар йиғиндиси орқали баҳоланади.

Тамойил бўйича баллар йиғиндиси 10 баллдан ошмаслиги керак. Меъёр 3–7 баллар орасида жойлашган.

Натижалар, одатда, маъқуллаш шкаласидан бошлаб қайта ишланади. Агар жавоб ушбу тамойил бўйича меъёр чегараларидан чиқиб кетса, у ҳолда синовдан ўтаётган шахснинг натижаларни нотўғри кўрсатишга интилаётгани эътироф этилади ва жавобларни қайта ишлашга эҳтиёж қолмайди.

Саволнома коди:

Очиқлик – 6б, 11б, 16а, 21а, 26а, 31а, 36а, 41а, 46а.

Ташкилотчилик – 2а, 7а, 12а, 17а, 22б, 27б, 32б, 37а, 42а, 47а.

Фанга йўналтирилганлик – 3а, 8а, 13а, 18а, 23а, 28а, 33а, 38а, 43а, 48а.

Зиёлилик – 4а, 9а, 14а, 19а, 24а, 29б, 34а, 39а, 44а, 49а.

Маъқуллаш – 5а, 10а, 15а, 20б, 25а, 30а, 35а, 40б, 45б, 50а.

Агар ушбу шкала бўйича 3 баллдан кам баҳо олинган бўлса, касбий йўналтирилганликнинг ҳар бир йўналиши етарли даражада ривожланмаган ва 7 баллдан ошса, ёрқин ифодаланган ҳисобланади.

Натижаларнинг аниқроқ кўриниши учун уларни доира ёки устунли диаграмма кўринишида тасаввур қилиш керак. Битта тамойилнинг ажралиб чиқиши ўқитувчи шахсининг битта йўналишга эгалигидан, бир нечта тамойилнинг ажралиши ҳолларида эса кўп йўналишлиликка эгалигидан далолат беради.

Ўзини-ўзи таҳлил қилиш учун саволлар:

1. Эргономика, ортобиотика ва валеология бир-бири билан қай тарзда боғлиқ бўлади?
2. Ўқувчиларнинг соғлиғини сақлаш муаммоси кескинлашувининг сабаблари нимада?
3. Ўқувчиларнинг соғлиғига салбий таъсир кўрсатадиган омилларни айтиб ўтинг.
4. Нима сабабдан замонавий таълим технологияларининг қўлланилиши баъзида самарасиз бўлади?
5. Таълимда табиий ва шахсий йўналтирилган тамойиллар бир-бири билан қандай боғлиқ бўлади?
6. Инсонпарварлик таълими жараёнидаги мулоқот ўзаро алоқанинг анъанавий таълимдан фарқи нимада?

7. Қандай таълим технологиялари соғлиқни сақлаш салоҳиятига эга?
8. Нима сабабдан ўқитувчи шахси соғлиқни сақловчи педагогикада муҳим роль ўйнайди?
9. Сизнингча, педагогларнинг психик саломатлигини бир маромда ушлаб туришга қандай омиллар таъсир қилади?
10. Ўқитувчи имиджи деганда нимани тушунасиз?

5.5.2. Ўқитувчи учун ҳар доим зарур бўладиган маслаҳатлар ва талаблар

– ўқувчиларга юмшоқ кўнгилли, очиқ чеҳрали, ширин сўзли, ўз фарзанди каби ҳурмат-иззатда бўлиши;

– меҳр-муҳаббат, қалб қўрини ўқувчиларга баб-баравар бўлиб бориши, синфда дўстона муҳитни яратиш ва ўқувчиларнинг ўқув мотивларини ривожлантирувчи куч-рағбатлантириш методлари эканлигини англаши;

– ўқувчиларнинг тақдири, бахти ва келажаги учун масъул эканлигини чуқур ҳис этиши, уларнинг нафсонияти ва қадр-қимматини эъзозлаши;

– ҳар қандай педагогик вазиятда ўқувчиларга қўполлик қилмаслик, хақорат қилиш, бақириш, таҳдид ва қўрқитишдан ўзини тийиши зарур;

– ўқувчиларни тушуна олиши, уларнинг ҳис-туйғуларини қадрлаши, ташвишлари, изтиробларини енгишга ёрдам бериши, ёшлик ва психологик ривожланишидаги ўзига хос хусусиятлари, қизиқишлари, эҳтиёжларини билиши;

– ўқитувчининг юқори даражадаги мулоқот ва кийиниш маданияти, қаттиқ қўллиги, талабчанлиги, вазминлиги, камтарлиги, сезгирлиги, самимийлиги, зиёлилиги, одамшавандалиги, турмушга ва меҳнатга нисбатан меҳр-муҳаббат, келажакка бўлган ишончи ва матонатли ўқувчиларни мафтун этиши;

– ўқувчиларни маънавий-ахлоқий тарбиялаш, баркамол шахс тимсолига айланиши, яъни ўқитувчи ўзининг ғоявий-сиёсий, маънавий-ахлоқий етуклигини намоён этищи, шахсий намуна кўрсатиши.

VI БОБ. ИННОВАЦИЯЛАРНИ ТАЪЛИМ ЖАРАЁНИГА ҚЎЛЛАШ – СИФАТ КАФОЛАТИ

6.1.1. Инновацияни амалиётга татбиқ этишда сифат ва самарадорликка эришиш

"Таълим тўғрисида"ги Қонун, Кадрлар тайёрлаш миллий дастури ва улар асосида ишлаб чиқилган меъёрий ҳужжатларда таълим мазмунини ривожлантириш ва такомиллаштириш бўйича белгилаб ўтилган вазифаларни таълим жараёнига татбиқ этишда сифат ва самарадорликни таъминлашнинг энг масъулиятли даври бошланди. Биринчи Президентимиз таъбири билан айтганда, ижобий маънодаги "портлаш эффекти"ни амалга ошириш долзарб масалага айланди.

Инновацион педагогика талабларидан келиб чиқиб, мамлакатимизда таянч, вариатив ўқув режалари, такомиллаштирилган ва оптималлаштирилган таълим стандартлари, модернизация қилинган дастурлар, дарсликларнинг янги авлоди танловлар асосида яратилиб, таълим муассасаларида фойдаланиб келинмоқда.

Жаҳон стандартларига жавоб бера оладиган замонавий касб-ҳунар коллежлари, университет ва институтлар қошидаги академик лицейлар, мактабларни қуриш, реконструкция қилиш, жорий ва капитал таъмирлаш, янги замонавий асбоб-ускуналар, ўқув қуроллари, техника воситалари ва компьютерлаштириш ишлари аниқ давлат режалари асосида амалга оширилмоқда. Ўқитувчилар, ўқувчиларни ижтимоий ҳимоя қилиш, моддий ва маънавий жиҳатдан қўллаш ишлари давлат даражасида ижобий ҳал этиб борилмоқда. Шундай даврда ўқитувчиларнинг масъулиятни бирдек ҳис қилган ҳолда таълим жараёнига янгича ёндашиб, замонавий дарсларни ташкил этишига нима халақит бермоқда? Мактабларда инновацион усулларни қўллаш, таълим сифати ва самарадорлигини таъминлаш, янги дастур, стандартларни ўзлаштиришни кафолатлаш, ўқувчини эркин фикр юритишга ўргатиш, ўз шахсий позициясини қатъий ҳимоя қилишга эришиш учун нима ва қандай қилмоқ керак?

Замонавий дарсларни ташкил этиш ўқув жараёнларига илғор технологияларни олиб кириш, таълим жараёнини лойиҳалаш ва моделлаштириш асосида ташкил этиш орқали давлат таълим стандартларини тўла ўзлаштиришни кафолатлаш шу кундаги энг долзарб, кечиктириб бўлмас вазифалардан бирига айланиб қолмоқда. Бунинг учун янгича инновацион муҳитда ўқитувчиларнинг ўзларини янгича ишлаш, яъни инновацион фаолият юритишларини тақозо этади. Шунинг учун ҳам мавжуд бўлган анъанавий педагогика асосида инновацион педагогикани таълим жараёнига татбиқ этиш муҳим аҳамият касб этади.

Жаҳон олимлари ва таълим мутахассислари инновацион педагогика ҳақида жиддий фикрлар билдирмоқдалар. Инновацион педагогиканинг асосий вазифаси мавжуд бўлган бутун ўқув-тарбия назариясини инновацион асосда қайта ташкил этиб, ўзгаришлар киритиш зарур демоқдалар.

Кўпгина инноваторлар фикрича, мавжуд мумтоз педагогик назариялар эскириб қолган, янги шароитда ҳозирги авлодни эскириб қолган назария билан тарбиялаш кутилган натижаларни бермайди. Шундай вазиятда бутун ўқув – тарбия тизими назариясини инноватика фани асосида қайта ташкил этиб, ўзгартириш зарурияти туғилмоқда. Кучли, таъсирчан ва мустаҳкам тарбия тизимини фақатгина фан ўрганган объектив асослар ва амалиётда тасдиқланган қоидалар ёрдамида ривожлантириш мумкин. Бу, албатта, инновацион педагогика билан боғлиқ.

Кўп ҳолларда инновацион педагогикани анъанавий педагогикага нисбатан муқобил педагогика деб юритмоқдалар. Бу фикрга қўшилмаслик мумкин эмас, ҳеч бўлмаганда энг оддий тушунчалар бўйича: синф, ўқувчи, мазмун ва дарсликлар ҳам бу ҳолда сақланиб қолади. Агар педагогик тизим сақланадиган бўлса, унда уни фақатгина мукаммаллаштириш, такомиллаштириш, ривожлантириш ҳақида гапириш мумкин. Умуман педагогик жараён педагогик тизим асосида кечади.

Педагогик тизим компонентлари бирлашган ҳолда ўқув-тарбиявий жараён технологиясини ташкил этади. Шуни таъкидлаш

керакки, педагогик тизим технологиялаштиришга қулайлик туғдиради. Бу, ўз навбатида, таълим тизимини бошқаришда қулайлик яратади. Бошқаришдаги қулайлик эса доимо янги самараларга олиб келади.

Педагогик тизимда ҳар бир компонент элементлари ўқувчининг билим, кўникма, малака олишига муҳит яратади. Педагогик тизимни такомиллаштириш доимо педагогик жараён самарадорлигини оширади. Таълимдаги сифат ва самарадорликни ошириш фақат таълим тизимини такомиллаштириш билан боғлиқ.

Демак, инновацион жараёнларни педагогик тизимга боғлаш ёки киритиш орқалигина таълимда юқори даражаларга эришиш мумкин. Бунда янгиликларни амалиётга секинлик билан босқичма-босқич киритиш, унинг қанчалик фойда келтиришини ўйлаб, ўлчаб иш юритиш мақсадга мувофиқдир.

Инновацион жараёнда чуқурроқ билим олиш, ўрганиш, ўзлаштириш, кенг ҳажмдаги билимларни олишга қаратилмоғи яхши натижалар беради. Бу дегани, ўқув-тарбиявий фаолият мотивациясини ошириш, дарс жараёнларида ўқув материали ҳажмини ошириш, ўқув жараёнини жадаллаштириш, вақтни тежаш, кўпроқ янги методлардан фойдаланиш, ўқув-тарбиявий ишларда интерфаол усуллардан кенг фойдаланиш, илғор технологиялар ни қўллаш, ахборот-коммуникацион технологияларни жорий қилишдан иборат. Юқори натижалар берадиган янги ғоялар, янги назарий билимлар берувчи, инсонни ривожлантиришга олиб келувчи том маънодаги инновацияларни яратиш, излаш, таълим жараёнига жорий этиш талаб этилади.

Умуман педагогик тизимни такомиллаштиришнинг иккита: интенсив ва экстенсив усули мавжуд.

Интенсив йўл – педагогик тизимни ривожлантиришнинг ички имкониятлари: ўқитувчи, ўқувчи, метод, шакл, восита, ота-она ва бошқа ички имкониятларни ишга солиш ҳисобига амалга оширилади.

Экстенсив йўл – педагогик тизимни ривожлантиришнинг инвестициялар: янги, модернизация қилинган восита, жиҳозлар, технологиялар, капитал таъминот, молиялаштириш асосида амалга оширилади.

Ўқув-тарбиявий ишларни такомиллаштиришнинг яна бир йўли ўқув жараёнини инсонпарварлаштиришдан иборат. Яъни таълимни ташкил этишда ҳамкорлик, ўқувчига ғамхўрлик, ўқувчи шахсини ҳурмат қилиш, уни эъзозлаш, кечиримли бўлиш, ўқувчини ривожлантириш учун муҳит яратиш, психологик соғлом муҳитни вужудга келтириш, ижодий муҳит яратиш, ўқувчи билан дўстона муносабатда бўлиш, ўқувчининг эҳтиёжи, қизиқиши, шахсий фазилати, иқтидори, ички имкониятларини ишга солиш катта аҳамиятга эга.

Умумий ўрта таълим инновацион жараёнларнинг назорат асослари Кадрлар тайёрлаш миллий дастурига мос равишда таълим парадигмаси ҳам жиддий ўзгарди – унинг мақсади, мазмуни, технологияси "эркин шахс" муаммоси ечимини топишга қаратилмоқда. Шу билан бирга, ҳаётга инновацион таълимий жараёнларни олиб кирадики, улар, ўз навбатида назарий ва методологик даражада фикр юритишни ва асослашни талаб этади.

Ҳозирги давр талабларига жавобан умумий ўрта таълим мактабларининг ривожланиши учун вужудга келган тенденциялар сирасига таълимни демократлаштириш, фундаментлаштириш, ўқувчилар ва ўқув меҳнатини индивидуаллаштириш, инсонийлик ва инсонпарварлаштириш, компьютерлаштириш киради:

– таълимни демократлаштириш – таълимнинг ҳамма учун очиқлиги, унинг турини ва шаклини, ўқитиш характерини танлаш эркинлигини таъминлаш, лекин авторитарлик ва буйруқбозлик бошқариш моделидан воз кечиш;

– таълимни фундаментлаштириш – материални бир мунча қатъий саралаш, тизим мазмунини таҳлиллаш ва унинг асосий компонентларини ажратиб олиш ҳисобига умумий ва мажбурий предметлар ҳажмини қисқартирган (интеграциялашган) ҳолда фундаментал тайёргарликни чуқурлаштириш;

– таълимни, ўқувчилар ва ўқув меҳнатини индивидуаллаштириш – факультатив, иқтидорли ва истеъдодли ўқувчилар билан индивидуал ишлаш ҳамда электив курслар сонини кўпайтириш (яъни мактаб компонентидаги соатларни кўпайтириш ҳисобига), индивидуал режа ва дастурларни ёйиш, ўқитиш шакли

ва методларини танлашда ўқувчиларнинг индивидуал психофизиологик хусусиятларини ҳисобга олишга эришиш, шунингдек, мустақил ишлар ҳажмини ошириш;

– инсонийлик ва инсонпарварлаштириш – таълимнинг бошланғич босқичларида гуманитар, эстетика ва этика фанлари сонини ошириш, ўқувчилар маданий дунёқарашини кенгайтириш, уларда ижтимоий ўзаро таъсир кўникмаларини таркиб топтириш, инсонпарварлаштириш, шунингдек, ўқитувчи ва ўқувчи шахсини ўз-ўзидан намоён этиш учун қулай имкониятларни яратиш, одамларга инсоний муносабатда бўлиш, жамият олдидаги жавобгарликни ҳис этиш;

– таълим муассасаларини компьютерлаштириш – ҳозирги замон талабларига жавоб берадиган янги русумдаги компьютерлар билан таъминлаш билан бирга уларнинг интернет тизимига уланиши, жорий, ойлик ва якуний статистик ҳисоботлар, йил якуни бўйича батафсил ёзилган ҳисоботлар, ижроси таъминланган топшириқлар матни, буйруқ, ҳайъат қарорларининг бажарилганлиги ҳақидаги маълумотномалар, ўтказилган текширув якуни бўйича далолатномалар, маълумотномалар, тест, сўров, анкеталарнинг якуний натижалари ва хулосалари; расмий талабларга жавоблар, методбирлашмаларда олиб борилган ишларнинг таҳлиллари ва бошқа ахборотларни мактаб сайтига киритиб бориш ҳамда тегишли таълим органларига бериб боришда вақтни ва қоғозни тежашда катта аҳамият касб этади.

Бундай ҳолатлар ҳозирги таълим-тарбия тизимини ривожлантириш ва уни амалга оширишда ўқитувчининг инновацион фаолият юритишида катта аҳамиятга эга. Ана шундай муҳит жараёнида ўқувчи ўз ўқув фаолиятининг субъектига айланади. Ўқитувчи шу жараёнда субъект-субъект ҳамкорлигида ўқув-тарбиявий ишларни ижодий муҳитда олиб боради, сифат ва самарадорлик кафолатланади.

6.1.2. Таълим муассасаларига инновация – янгиликларни киритиш босқичлари

Аввало инновация новаторлар (янгилик яратиб, уни амалиётга татбиқ этувчилар), бунёдкор, изланувчан, ижодкор, "Йилнинг энг яхши фан ўқитувчиси" кўрик-танловларида иштирок этган ўқитувчилар педагогик фаолиятида кузатилади. Ҳозирги кунда мамлакатимизда инновацион технологиялар иқтисодчилар, тадбиркорлар, кичик корхоналар, фермерлар ҳаракатида кўплаб учрамоқда ва у жуда катта натижалар бермоқда.

Юқори малакали кадрларнинг бош звеноси инновацион йўналишдаги синф ва мактаблардир. Улар умумий ўрта таълим мактаблари ва умуман таълим тизимида инновацион йўналишда очилган таълим масканларида фаолият кўрсатмоқдалар. Хусусий мактабгача таълим муассасаси, мактабгача таълим ва бошланғич таълим мажмуаси, 2–4-синфлар бўйича ихтисослашган синфлар, 5–9-синфлар бўйича ихтисослашган синфлар, умумтаълим мактаблари, ихтисослашган мактаб-интернатлар, университет ва институтлар қошидаги фанлар блоки (яъни физика-математика, кимё-биология, тариҳ-ҳуқуқ ва ҳ.к. йўналишлар) тизимида чуқурлаштириб ўқитиладиган, олий ўқув юртига киришга тайёрлайдиган академик лицейлар, мусиқа, санъат ва бошқа йўналишдаги касб-ҳунар коллежлари шулар жумласидандир.

Мамлакатимизда ана шундай янги йўналишдаги таълим муассасалари очилиши билан уларда таълим жараёнини инновацион педагогик технологиялар асосида ташкил этишни ва бошқаришни тақозо этади. Энди шу ҳақда фикр юритамиз. Улар қуйидаги босқичларда амалга оширилади.

Биринчи босқич – янги ғояларни излаш.

У ўз навбатида:

• ахборотлар банкини яратиш. Ўқитувчилар таълимда инновацион жараёнлар ривожланишига бағишланган назарий – амалий семинар, тренингларни ташкил этиш ва уларни қўллашга тайёрлаш;

• умумтаълим муассасасини инновацияларга бўлган эҳтиёжини аниқлаш, интернет орқали методбирлашма, марказлар, туман, шаҳардаги инновацион банклар билан алоқа ўрнатиш.

Иккинчи босқич – янгиликни киритишни шакллантириш.

• таҳлил ва лойиҳалаштириш. Янгиликни киритиш ғояларини шакллантириш ва таълим муассасасининг ички имкониятлари, ишни олиб бориш жараёнини лойиҳалаш;

• инновацион ғояни ижодкор ўқитувчилар гуруҳи билан синовдан ўтказиш;

• тажриба – синовдан ўтказилган амалий ишнинг якунини чиқариш, шу асосида янгиликни кенг миқёсда қўллаш бўйича қарор қабул қилиш ва уни амалга ошириш бўйича дастур ишлаб чиқиш.

Учинчи босқич – янгиликни амалиётга киритиш.

янгиликни кенг масштабда амалга оширишда бошқарув ресурсларини ишга солиш. Таълим раҳбарлари ташаббус ва масъулиятни ўз бўйнига олади ва бутун педагогик жамоани янгиликни ўқув жараёнига қўллашга жалб этади.

Навбатдаги босқичда янгиликни жорий этишни таҳлил қилиш, танқидий қараш, тадбирлар кўриш, жорий этишни мустаҳкамлашдан иборат.

Хулоса шуки, агар ўқитувчиларнинг инновацион фаолиятда иш олиб боришларини йўлга қўйсак: уларнинг янгиликка интилувчанлиги, уларни излаб топишга, дарсларда қўллашга қўникма ва малакаси шаклланади, ўз устида узлуксиз ишлаш кўникмаси пайдо бўлади. Инновация, илғор педагогик технология, интерфаол муҳитда ишлайди. Ўқувчиларни ўқув жараёнининг ҳаракатлантирувчи кучига айлантиради. Булар, ўз навбатида таълимда, сифат ва самарадорликни таъминлайди.

6.1.3. Таълим муассасасини илмий-методик бошқаришда инновацион таълим

Таълим муассасасини илмий-методик бошқаришда инновацион таълимга нисбатан кучли эҳтиёж сезилмоқда.

"Инновацион" (инглизча "ин" – "янги", "вацион" – "киритиш, татбиқ этиш") ва ноанъанавий таълим усуллари – анъанавий усулда бошқарилаётган таълим тизимига нисбатан педагогик жараёнлар амалиётида ўзининг ижобий натижасини бермоқда. Сабаби анъанавий усулларда бошқарилаётган таълим жараёнига кўра ўқувчилар дарс давомида пассив иштирок этадилар. Улар ўқитувчининг маърузасини тинглаб, қабул қилувчи – информатор сифатида намоён бўладилар. Инновацион ва ноанъанавий таълимда эса барча ўқувчилар фаол иштирок этадилар.

Жумладан, инновацион педагогик таълим йўналишлари:

• *"Ақлий ҳужум"* (ўқитувчи томонидан берилган саволга ўқувчиларнинг бирин-кетин жавоб беришлари).

• *"Модификациялашган таълим"* – шакли ўзгартирилган маъруза (ўқитувчи ўқувчилар билан мулоқот тарзида, савол-жавоб, баҳс-мунозара орқали дарс ўтади).

• *"Импровизация"* – тайёргарликсиз баён этиш (ўқитувчи томонидан берилган савол ёки топшириқларга ўқувчиларнинг тайёргарликсиз жавоб бериши).

• *"Мультимедиа-видеодастурлар асосида дарс ўтиш"* – маълум бир мавзуни дастурли, овозли, кўргазмали телевизор, видео қурилмалари ёрдамида ўтиш усули.

• *"Муайян вазият ёки ҳолатни таҳлил қилиш"* – бирор-бир ҳаётий воқеа, вазият, ҳодисаларни ўрганиш, таҳлил қилиш, тўғри хулоса чиқариш.

• *"Нуқтаи-назаринг бўлсин"* – ўқитувчининг савол ёки топшириқларига барча ўқувчилар ўз нуқтаи-назарларини билдирадилар, уларда ўзларининг шахсий ҳаёт йўли қарор топади.

• *"Танқидий фикрлаш"* – ўқувчилар ўқитувчининг берган саволларига бир-бирини такрорламаган ҳолда, танқидий ёндашиб,

фикрларини билдирадилар.

Бундан ташқари, "Ҳар ким – ҳар кимга ўргатади", "Пантомима – сўзсиз ҳаракатлар ёрдамида ифодалаш", "Ролли ўйин" , "Саҳна кўриниши" каби усуллар ҳам мавжуд.

Инновацион жараён ўзига тааллуқли бўлган бир неча босқич ва воситалар жамланиши натижасида илмий-ижтимоий янгилик ёки ғояга айланади. Бунда янгилик киритиш инновация натижаси сифатида каралади, инновация жараёни эса умумий тарзда қуйидаги уч босқичда ривожланади:

• ғояларни бериш (илмий янгилик очиш);

• ғояларни амалий жиҳатдан ишлаб чиқиш (янгилик яратиш, ёки янгиликни киритиш);

• ғояларни амалиётга татбиқ этиш (янгиликни амалиётга татбиқ этиш).

Тизимли инновациялар – муайян муаммо доирасидан келиб чиқадиган, аниқ мақсад ва вазифаларга эга бўлган инновациялардир. Булар ўқитувчи ва ўқувчи қизиқишлари асосида тузилиб, узвийлик характерига эга бўлади. Бундай инновациялар пухта тайёрланиб, экспертлардан ўтади ва зарур воситалар билан таъминланади.

Инновацион технологиялар қуйидаги йўналишларда амалиётга татбиқ этилади:

• ўқувчиларнинг эътибори ўзлаштириш лозим бўлган билимлар мажмуига эмас, балки билимларни эгаллашга имкон берувчи услуб ва усулларга қаратилади. Бошқача айтганда, технология ўқувчиларни уқиб олиш кўникмаси билан қуроллантириш, уларнинг ахборот олиш ва ишлов бериш усулларини эгаллашларига ёрдам беради;

• технология аслида фикрлашни ривожлантиришга йўналтирилган бўлиб ўқувчиларни ўйлашга ўргатади. Ўқувчилар технологиядан фойдаланиб ўқув материалини таҳлил қиладилар, солиштирадилар, умумлаштирадилар, исботлайдилар, хаёл сурадилар ва фикрлайдилар.

Инновацион фаолиятни ривожлантиришда уни ташкил этиш жараёнини олдиндан моделлаштириш асосида юқори самарадорликка эришиш мумкин. Умумий ўрта таълим муассасаларида инновацион жараёнларни бошқариш модели муассасада ўзаро таъсир кўрсатувчи, функционал вазифалари аниқ белгиланган мутахассислар, бошқарув субъекти структурасини тасвирлайди.

Таълим муассасалари амалиётига инновацион моделларни самарали татбиқ этишнинг бошланғич шартлари сифатида:

• умумий мақсадларнинг мавжудлиги;

• бошқарув структурасининг қулай ва демократик хусусияти;

• ахборотлар алмашиниш тизими орқали тизимости тизимларнинг горизонтал мувофиқлаштирилиши;

• раҳбарларнинг юқори даражада профессионал компетентлиги (ўз соҳасининг моҳир устаси бўлиши);

• жамоада психологик муҳитнинг ижобийлиги;

• инновацион фаолиятда ўқитувчиларнинг самарали иштирокини таъминловчи чора-тадбирларни келтириш мумкин.

Инновацион жараённинг таркибий тузилишини – муаммолар, янгиланишга эҳтиёж; субъектлар; мақсад, вазифалар; мазмун; методлар; натижа ташкил этади. Ушбудан кўриш мумкинки, инновацион жараённи ташкил этиш ҳамда кўзланган натижаларга эришишда, энг аввало, таълим муассасасидаги мавжуд муаммоларни ўрганиш ва таҳлил қилиш, мавжуд муаммоларни бартараф этишда бажарилиши зарур бўлган вазифаларни, мақсадни аниқлаш, шунингдек, муассасанинг имконияти ва эҳтиёжларидан келиб чиқиб инновацион жараённинг мазмун ва моҳиятини белгилашнинг сифати ва бажарилиш самарадорлиги субъектларнинг фаолиятига қай даражада боғлиқ бўлса, таълим муассасаси фаолиятида белгиланган мақсадларга кўра юқори натижаларга эришиш уларнинг инновацион фаолияти ҳамда инновацион жараёнларни ташкил этиш қобилиятларига шу даражада боғлиқ бўлади.

Умумий ўрта таълим муассасаларида инновацион жараёнларни самарали бошқаришни амалга ошириш учун қуйидаги талаблар қўйилади:

• таълим тизимини бошқаришнинг мавжуд тизими билан унинг интеграциясини амалга ошириш;

• умумий ўрта таълимнинг ихтисослаштирилган таълим дастурлари билан боғлиқлигини таъминлаш масалаларига тизимли ёндашувни жорий этиш;

• бошқарув субъекти объект вазифалари ва структурасига мос келадиган қулай ва ривожлантирувчи, инновацион фаолият моделларига эга бўлиши зарур. Яъни таълим инновацияларининг барча асосий шаклларининг интеграциялари амалга ошириладиган таълим муассасаси учун таълим дастурларининг самарали бажарилишини таъминловчи янгиликларни кенгайтириш, ривожлантириш, янгиликлар билан бойитилган мукаммал бошқарув структурасини яратиш зарур.

Технология ўқувчининг ўзи ўқиши учун масъулиятини шакллантиришга қаратилган. Бунда "ўргатиш мумкин эмас, ўрганиш мумкин" деган ҳақиқатни ўқитувчи ёки ота-оналар эмас, балки ҳар бир ўқувчининг ўзи тушуниб етади. У таълим олиши учун ўзи жавобгар бўлади. Технология ўқувчини ўқув материалини тушунишини ва билимини ўстириб боришга ўргатади. Ўқувчилар ўз фаолиятларини холис баҳолашга ўрганадилар.

Педагогик фаолиятнинг асоси педагогик жамоа ўртасидаги ижтимоий ҳамкорлик муҳити ва ўзаро ишончга боғлиқдир. Уни шакллантириш учун, педагогик хулқ тамойилларига риоя қилиш зарур бўлиб, унинг мазмуни нафақат педагогик жамоа, балки таълим муассасасини бошқариш билан боғлиқ ҳамда пайдо бўладиган муносабатларда ишончни ҳосил қилишга қаратилгандир.

Таълимдаги муносабатлар ривожланиши узоқ тарихга эга бўлишига ҳамда XX асрнинг охиригача айрим таълим органлари методистлари ва педагог-олимларнинг методик ишланмалари бўлишига қарамай асосан улар яшаётган муҳит тарихий-маданияти таъсирида яратилган ва улар зарур универсалликка эга эмасди. Жаҳонда глобаллашув жараёнининг тезлашуви самарали таълим муносабатларида таълимни бошқаришнинг асосий тамойилларини акс эттира оладиган асосий назария яратилишига зарурат туғдирди.

Таълим муассасасини самарали ривожланиш йўллари тасодифан ёки тахминий белгиланиши мумкин. Шунинг учун, мактаб

ривожланишидаги муваффақиятлар раҳбарнинг қобилиятларига, қулай вазиятларни кўра олиши ва уларни қўлдан чиқармаслигига боғлиқ. Мактаб бошқарув фаолиятининг муваффақиятли ривожланиши унинг барча таркибий қисмларининг ривожланиш суръатлари, шунингдек, субъектлар ва уларнинг фаолиятлари интеграцияси ҳамда мувофиқлаштириш зарурияти тамойилларига боғлиқ.

Таълим муассасасини кучли, мажбурий ва кенг қамровли таъсир кўрсатиш бошқарув усуллари асосида самарали бошқариш амалга оширилади ва бу билан ташкил этувчи қисмлар, локал бўғинлар бўйича аниқ белгиланган тартибда таъсир кўрсатиш, таълим муассасасининг барча бўғинларининг самарали ривожланишида яхши натижаларга эришишга асос бўлади.

Зотан, бугунги кунда таълимда амалга оширилаётган ислоҳотлар ва демократлашув жараёни мактабни бошқариш ишини изчиллик билан муайян илмий-методик тамойилларга таянган ҳолда такомиллаштириб боришни ҳаётий заруриятга айлантирмоқда.

6.2. Инновацион жараённи бошқариш

Инновацион жараённи бошқаришда раҳбарнинг бирламчи вазифалари – педагогларнинг инновацияларга муносабатини аниқлаш, улар тўғрисидаги турли фикрларни йиғиш. Олимлар ва мутахассисларнинг танланма статистик маълумотларига кўра, янги ғояларнинг пайдо бўлиш босқичида педагогик жамоа аъзолари қуйидагича тақсимланадилар: сардорлар – 2–8%, ижобийчилар – 50–60%, аросатдагилар – 32%, салбийчилар – 10–15%. Янгиликларга мослашиш шахснинг хусусиятлари: асаб фаолияти, рефлексия ва хавотирлик даражаси, креативлик, билиш даражаси, ўзини-ўзи баҳолаш ва шу кабиларга боғлиқ.

Шунинг учун инновацион жараёнларни бошқарувчиларнинг асосий вазифаси педагогларни салбийчилар ва аросатдагилар гуруҳидан фаолчилар гуруҳига ўтказишдан иборат. Ахир, ўқитувчи ёки тарбиячи ўз вазифасини яхши англасагина ўзини-ўзи аниқлаш, ифодалаш, ривожлантириш бошланади.

"Ўз" сўзидан бошланадиган тушунча ва атамалар бирлашган тарзда педагогни онг, фаолият, мулоқотнинг фаол субъекти сифатида тавсифланади. Замонавий таълим муассасалари ўзларининг инновацион фаолиятлари натижасида педагог шахсини аниқлаш ва фаоллаштиришга йўналтирилган таълим тизимларини тузиш йўлига ўтиши ажабмас.

Инновацион жараённи бошқара туриб, жамоанинг ривожланишини бошқариш мумкин.

Инновацион жараёнга ўтаётган жамоа, одатда, ривожланишнинг бир неча босқичидан ўтади: қўрқув – бақироқлик – барқарорлик – ҳамкорлик – етук жамоа. Сўнгги иккита босқич – жамоа томонидан инновацион жараённи англаш босқичи – ҳар бир шахсда рефлексиянинг барча босқичларининг ўтиши билан тавсифланади. Жамоанинг қўркувлик босқичидан етук жамоа босқичигача ўсиши инновацион цикларнинг ўзгариш тезлигига боғлиқ (П. И. Третьяков).

Шу тариқа ўқитувчилар, тарбиячилар, раҳбарларнинг педагогик янгиликларга муносабати уларнинг касбий ривожланишининг қайси поғонасида туришига боғлиқ бўлади.

Инновацион жараёнлар самарадорлигининг маданиятга боғлиқлиги.

Ҳар бир таълим муассасасида инновацион жараёнларнинг самарадорлиги жамоанинг маданий-таълимий даражаси ҳамда руҳий кайфиятига, мактаб ёки мактабгача таълим муассасаси(МТМ)нинг ташкилий маданиятига боғлиқ.

Мактаб (мактабгача таълим муассасаси) ташкилотининг маданияти – педагогик жамоа аъзолари қабул қилган қонунлар, анъаналар, муносабатлар, тасаввурлар, қадриятлар, қоидалар, меъёрлар ва ҳ. к.лар тизимидир.

Ташкилий ишлар маданияти жамоа аъзоларининг хулқ-атворини, вужудга келган муаммоларни ҳал қилиш усулларини, ташқи таъсирларга муносабатни, ўзгарган вазиятларга, айниқса, мактаб ва МТМнинг инновацион фаолияти шароитида, муносабатнинг тезлиги ва усулларини тавсифлайди.

Мактаб ва МТМдаги ташкилий ишлар маданияти инновацион жараёнларнинг самарадорлигига қандай таъсир қилади? Турли маданий-ташкилий тавсифга эга бўлган педагогик жамоадаги ходимларнинг инновацион фаолиятини қандай фаоллаштириш мумкин?

1. Ролли (вазифалик) маданият – ташкилотнинг ҳар бир аъзоси томонидан лавозимлар мажбуриятлари Йўриқномасида кўрсатилган вазифанинг аниқ бажарилишига йўналтирилган маданият. "Юқоридан кўрсатма"ни бажариш, педагогларнинг янги, аниқ белгиланган вазифани – "педагог-новатор" вазифасини бажариши учун кадрлашга олиб келадиган вазиятни вужудга келтирилиши инновацион фаолиятни белгиловчи омил бўлиши аниқ.

2. "Орден" маданияти – бошқарув ва кучга йўналтирилган маданият, унда расмий бошқариш ҳуқуқи ва норасмий нуфузга эга бўлган ташкилот раҳбари марказий шахс бўлиб ҳисобланади. Бу турдаги ташкилот, одатда, ўсиш ва ривожланишга йўналтирилган. Бугунги даврда айнан ушбу маданият доирасида инновацион ўқув муассасалари тез-тез вужудга келади ва ривожланади. Ташкилот қадриятларга, раҳбарнинг тасаввурлари ва кутилаётган натижаларига йўналтирилган экан, инновацион жараёнларнинг самарадорлиги унинг инновацияларга психологик ва назарий жиҳатдан тайёргарлигига боғлиқ бўлиши табиий.

3. Гуруҳли маданият – ҳамфикрлар гуруҳини тузишга йўналтирилган маданият. Унинг раҳбари ушбу гуруҳнинг тенг ҳуқуқли аъзоларидан бири бўлади. Бундай маданиятда, одатда, ташқи новациялар ёмон "сингдирилади", эвазига ўзларининг муаллифлик новациялари киритилиб, улар тезкорлик ва самарали ўзлаштирилиши мумкин.

4. "Юлдузлар" маданияти – педагогларнинг шахсини ривожлантиришга йўналтирилган маданият. Ушбу маданиятда раҳбарнинг асосий вазифаси ҳар бир педагогнинг ўзини очиши ва ривожлантириши учун қулай шароитларни яратиб бериш, уларни рағбатлантиришдан иборат бўлади. Айнан шундай маданият бошқарувнинг тўғри усуллари қўлланилишида муаллифлик таъ-

лим дастурлари, технологиялар – индивидуал дидактик; тарбиявий, методик-педагогик тизимларни тузишга имкон яратади.

Шундай қилиб, раҳбар томонидан бошқарув маданиятининг англаниши инновацион жараёнларни бошқаришнинг муқобил (мазкур таълим вазиятида аниқ педагогик жамоа учун қулай бўлган) стратегиясини белгилаб олишга шароит яратади.

6.2.1. Инноватиканинг асосий тушунчалари ва юксалиш босқичлари

Инновация янгиликнинг ва ташкил этишнинг мазмунини ўзида мужассам этади. Янгилик киритиш эса янгиликни ташкил этишнинг мазмунини англатади. Янгилик, новация сўзлари янгиликнинг усуллари, методикаси, технологияси, ташкил этиш ва мазмунини англатади.

Инновация жараёни янгиликни ташкил этиш ва мазмунини шакллантириш ҳамда ривожлантиришни акс эттиради.

Инноватика эса турли новациялар, инновациялар, янгилик киритиш ва инновацион жараёнларни ўрганувчи фандир.

Маълумки, ҳар қандай таълим муассасаси юксалиш жараёнида 3 та босқични босиб ўтади:

1) яратиш (янги мактаб ва янги жамоа шаклланган);

2) фаолият юритиш (ўқув-тарбия жараёни мукобил дастурлар, педагогик технологиялар, дарсликлар асосида ташкил этилган);

3) ривожланиш (таълим-тарбиянинг аввалги мазмуни янги мақсадлар, мактаб шароитлари, ўқувчи шахси ва жамият эҳтиёжларига қарама-қарши келади).

Изланиш тартиби бўйича фаолият юритаётган, ривожланаётган мактаб ўз фаолиятини қатъий равишда белгиланган тартиб бўйича амалга ошираётган мактаблардан анча фарқ қилади.

Фарқланишнинг ушбу белгилари мактаб бошқарувининг бутун тизимига якқол таъсир кўрсатади. Таълим муассасасининг одатдаги ишида ижобий натижа берган педагогик технологиялар инновацион тартиб билан ишлаш жараёнида кутилган натижани бермаслиги ҳам мумкин.

Мактабда бошқарув объекти фақатгина таълим-тарбия жараёни эмас, балки методик жараён ҳам шу объектга киради. Ривожланаётган мактабда бошқарув предмети бўлиб, унинг мақсадлари, мазмуни, услублари ва шакллари намоён бўлади. Таълим муассасасининг муқобил тизимини яратиш раҳбардан бошқарувнинг инновацион йўналишларини билиш ва амалиётга жорий этишни (айниқса мактаб ички методик фаолиятида) талаб этади.

Тизимли ёндашув.

Ҳар қандай таълим муассасасида методик, таълимий, инновация жараёнлари, худди методик, таълим-тарбия, тажриба-синов ишлари каби тизимли муносабатни талаб қилади.

Методик жараён – бу фаолият тизими, яъни раҳбар ва педагоглар таълим фаолиятининг изланиш, методик ва ўз устида ишлаш фаолияти билан биргаликда аниқ мақсадга йўналтирилган фаолиятдир. Бу жараён нафақат бошқарилади, балки ўзини-ўзи бошқаради. Бундай тизим яхлитлик хусусиятига эга, бирорта компонентни тизимдан олиб ташлаш ёки тизимга қўшиш (мақсад, мазмун ва ҳ. к.) баъзан бошқа тизимга айлантириб юборади, баъзан эса тизимни барбод қилади.

Методик иш – фан ва илғор тажрибанинг ютуқларига асосланган ўзаро боғлиқ яхлит тизим бўлиб, ҳар бир ўқитувчи касбий маҳоратининг ривожланиши ва ўзини-ўзи ривожлантириши, умуман педагогик жамоани ривожлантиришга йўналтирилган тадбирлардан иборат.

Методик ишнинг тизимлилиги қуйидагилар билан белгиланади:

биринчидан, ишнинг мақсади, вазифалари, мазмуни, иш шаклларининг педагог кадрлар билан мувофиқлиги;

иккинчидан, бошқарувнинг яхлитлиги – тизимнинг муҳим ҳусусияти (ахборот – таҳлил, мақсад – мотив, истиқболни режалаштириш, ташкилий – ижро, назорат – баҳолаш, тартибга солиш – коррекциялаш (тузатиш);

учинчидан, дастурий-мақсадли режалаштириш йўналишида тизимли ёндашув, яъни унинг бош талаби педагогик жамоани ҳамда таълим-тарбия жараёнини ривожлантириш мақсадларини

аниқ ифода этиш, янги босқичда иш якунларини ва эҳтиёжларни таҳлил этиш.

Реал методик жараённинг самарадорлигини кузатиш, таҳлил этиш ва баҳолаш – педагогик менежмент назариясида ҳам, амалиётида ҳам илмий асосда фаолиятни амалга оширишнинг муҳим шартидир.

VII. Тест назариясининг мазмун-моҳияти ва уларнинг мақсад вазифалари

7.1. Тестлашнинг пайдо бўлиши ва унинг ривожланиш босқичлари

Тестоалогия тарихининг бошланғич босқичида психологик ва педагогик тестлашнинг ривожланиши кўплаб чигаллашади, лекин аста-секин уларни табақалаштириш рўй беради.

Педагогик тестларнинг психологик тестлардан фарқи шундаки, педагогик тестлар ёрдамида муайян ўқитишнинг дастлабки шарт шароити ва натижалари назорат қилинади, психологик тестлар эса индивиднинг барча олдин бўлган ривожланиши ўзаро боғланган шахснинг турли психик хусусиятларини баҳолайди.

Алоҳида ўқув интизомини ўзлаштириш даражасини аниқлашда ёрдам берадиган тестларни кашф этганлардан бири америкалик олим Райсдир. У 1884-1885 йилларда орфография бўйича иккита тестни, кейин арифметика бўйича тест ишлаб чиқди. XX аср бошларида интеллект тести билан параллел равишда билимларни ўзлаштиришни текшириш бўйича тестлар борган сари кенг қўлланила бошлади. Мактабда ўқитиш тестларида психологик лабораторияларида ишлаб чиқилган ўлчаш тамойилларидан фойдаланила бошланди. А.Анастази (1982) дастхат ва ёзма ишлар, иншолар сифати баҳоларининг шакллари, шунингдек, ёзиш қоидаси, арифметик ҳисоб ва мулоҳазаларга қаратилган тестларни ана шундай тестлар сирасига киритади. Ўз даврининг етакчи тестологлари Т.Л.Келли, Г.Н.Рач ва М.Терменлар томонидан ишлаб чиқилган Станфорд ютуқлар тестининг 1923 йилда биринчи

нашри чиққандан кейин таълим тизимида ютуқларнинг турли хилдаги тестлари пайдо бўла бошлади.

Ютуқлар тестларининг интеллект тестларидан фарқи шундаки, интеллект тестлари ўқишга бўлган қобилият ва ўтган бутун умри давомида тўпланган тажрибасининг биргаликдаги таъсирини ўлчаса, ютуқлар тестлари қисман таниш ва назорат қилинадиган шарт-шароитдаги аниқ мақсадли ўқитишнинг самарадорлигини ўлчайди. Қобилият тестлари у ёки бу фаолиятнинг келгусида бажарилишини олдиндан билиш учун хизмат қилади, уларни психологик тестларга киритадилар. Ютуқлар тестлари одатда ўқитилаётган киши ютуқларининг сўнгги баҳосини беради, уларда асосий қизиқиш индивид ҳозирги вақтда қилиши мумкин бўлган нарсага қаратилган. Ютуқлар тестлари таълим соҳасида бирмунча кенг қўлланилади. Ютуқлар тестлари ўқитилаётганлар билан бир хил дастурга тўғри келган барча ҳолларида ўзлаштириш даражасини назорат қилиши ва баҳолаши мумкин.

Ч.Грин (Ч.Греене 1926) ўзининг тестлар классификациясини таклиф қилди, шунингдек тестларни шакллантириш бўйича тавсияларини ишлаб чиқди. Унда қуйидаги талабларни ифодалади:

• тестлаш учун мўлжалланган материал ҳажмини аниқ белгилаш ва энг муҳим деталларни ажратиш;

• мазкур материал учун энг мос келадиган формани экспериментал йўл билан аниқлаш;

• тестлаш пайтида ўқувчиларнинг ўртача ўзлаштириш (белгилаш) тезлиги тўғрисидаги экспериментал маълумотларга эътиборни қаратган ҳолда тестнинг давомийлигини аниқ белгилаш;

• тилнинг тўғрилиги ва тест тасдиғига қўйилган мантиқийлигини текшириш;

• саволларни жавобларнинг тўғрилиги ва нотўғрилиги алмашинувининг мунтазамлигидан қочишга ҳаракат қилиб, ёшга хос мураккаблик тартибида қўйиш (С.А.Мишко, 1980). Бу талаблар ҳозирги вақтда ҳам амалда ўз кучини йўқотгани йўқ, лекин уларга кейинчалик кўплаб бошқалари қўшилди.

Ўша даврдаги кўпчилик муаллифлар тестлаш муаммосида тестлашнинг мақсади тўғрисидаги саволни ажратиб кўрсатдилар. Ч. Русселнинг ишида бу саволга бирмунча тўлиқ жавоб акс эттирилган (Ч. Руссел, 1926). У тестларни қўллашнинг қуйидаги эҳтимоли бўлган вариантларга ажратади:

• ўқувчилар билимининг баҳоси;
• интеллектуал ривожланиш даражасини белгилаш;
• ўқитувчи ишининг самарадорлигини белгилаш;
• ўқитишни бошлаш зарур бўлган у ёки бу фан материалини танлаш;
• ўқувчиларни гуруҳлар бўйича классификацияси ва бўлиниши;
• ўқитиш жараёнидаги бўлиши мумкин бўлган қийинчиликларни аниқлаш;
• мамлакатнинг турли туманларидаги ўқув юртларида маълум ёшдаги ўқувчилар ютуқларини таққослаш;

Т. Вайзенберг, А. Ру, К.И. Макбранд (1936 йил) натижаларнинг синалувчи жинсига боғлиқлигини аниқлаш бўйича тадқиқот олиб бордилар. Кўпчилик ҳолларда ўғил болалар сон билан кўрсатилган топшириқлар ёки математик ўзаро алоқалар ўрнатишни талаб этиши, шунингдек геометрик топшириқларни бажаришда бирмунча юқори натижаларга эришдилар, тестларда хотирада сақланишнинг тезлигини аниқлаш ёки тил бўйича ўзаро муносабатни ўрнатишда қизлар натижаси юқори бўлди. Лекин муаллифлар бу айирма фақат бошланғич мактабда бўлгани, кейинги ўқитиш да эса улар кам ёки умуман йўқ бўлиб кетганлигини аниқладилар.

С.Л.Перислей ва Ф.П.Робинсон (1933) фарқланувчи хусусиятларга эга бўлган стандартлаштирилган тестларни қўллаб-қувватлаб чиқдилар. Бу фарқланувчи хусусиятлар, муаллифларнинг фикрича қуйидагилардан иборат эди:

• тестлаш учун материалларни синчиклаб тўплаш;
• кўрсаткичларнинг охирги аниқлиги ва муайянлиги;
• тил нуқтаи назаридан саволлар қўйилишининг тўғрилиги;
• олинган натижаларнинг объективлиги ва мумкин қадар содда баҳоланиши (С.Л. Прессей, В.П. Робинсон, 1944).

Шуни таъкидлаш керакки, бизнинг давримизда тестни «стандартлаштириш» тушунчасининг мазмуни С.Прислей ва Ф.Робинсон берган тушунчадан анчайин фарқ қилади. Тестни стандартлаштиришнинг ҳозирги замон тушунчаси тест тузилишининг илмий асосли процедураси, апробацияси, баҳоси ва далилининг ишончлилиги ва валидлиги кўрсаткичларининг мақбул моҳиятигача намоён бўлади. Бу ерда танлаб олинган кузатиш ёки баҳонинг барча мажмуига нисбатан муносабати бўйича мазкур танлов кузатишнинг танланган бирон бир қисми сифатида тушунилади. Танлаб олиш пухта тузилганда у асосий йиғинди кичрайган аксланишини ҳисобга олади.

XX асрнинг 60-70 йиллари жаҳоннинг кўпчилик мамлакатларида тестлашга қизиқишнинг ортиши билан характерланади. Америкалик олимлар тестларнинг ривожланиши тарихини тадқиқ қиладилар ва қўллаш учун тестларнинг янги типларини тавсия этдилар. 70-йиллар ўртасига келиб баъзи олимлар баҳолар жараёни стандартлаштирилган тестларни қўллаш билан чегараланиши керак эмас, деган хулосага келишди. Х Уеллс ўқув жараёнида фақат якуний тестлар эмас, балки ўқиталаётганларнинг муваффақиятини ҳар куни кўрсатадиган тестлар ҳам зарур, деган фикрни айтди. Унинг фикрича, бундай тестлар билим соҳаларига мос келадиган тестлар ҳисобланади (Х.Веллс, 1974).

Дж.Мак, В.Хант (1975 йил) мазкур типдаги тестларни қўллаш ғоясини қўллаб-қувватлайдилар ва бундай тестларни мезон тестлари, деб атайдилар. Ҳозирги пайтда бундай янги типдаги тестларга 1963 йилда Р.Глассер таклиф этган «мезоний йўналтрилган» тестлар номи берилган.

Мезоний-йўналтирилган тестларнинг асосий фарқлари уларда одамларнинг у ёки бу тарқалиши эмас, санашнинг интерпретацион тизими сифатида мазмун (мезон)нинг конкрет соҳаси эканлигидадир. Педагог томонидан тузилган ва ўз ўқув гуруҳида қўлланган тестлар, одатда, мезоний-йўналтирилган тестлар ҳисобланади. Кўпинча алоҳида саволлар, мавзу ва бўлимлар бўйича ўқитилган дастурлар мезон сифатида яққол кўринади.

Яхлит ўқув фанига келганда эса, уни ўзлаштириш назоратда ютуқлар тести орқали ўтказиш мақсадга мувофиқдир.

А.Анастази (1982) диагностик ва прогноз тестларини ажратади. Диагностик тестлар мезоний-йўналтирилган тестларга жуда ўхшаш, улар индивиднинг маълум фанни ўрганишдаги кучли ва кучсиз томонларини таҳлил қилишда, шунингдек синалувчиларнинг қийинчиликлар сабабларини аниқлашда фойдаланилади. Прогноз тестлари интеллект тестларига яқин. Улар ёрдамида одатда ўқитишнинг у ёки бу курсини эгаллаш қобилияти олдиндан айтиб берилади.

Америкалик олим Г.Р. Маккензе тестлар тўғри қўлланилганда педагогикага ҳам, ўқувчиларга ҳам ёрдам бериши, нотўғри қўлланилганда эса улар ўқув жараёнига нисбатан тормоз сифатида хизмат қилиши мумкинлиги хусусида фикр билдирди.

В.С.Аванесов (1991 йил) адабиётида «педагогик тест» деган асосли тушунча ва улар билан боғланган тушунча тизими йўқ, тест мазмуни масаласи оз ўрганилган, формаси жуда кам тадқиқ қилинган, тест топшириқларининг композиция тамойиллари йўқ, деган фикрни келтириб, қуйидагича таъриф берилади: «Педагогик тест деб ўқувчиларнинг тайёргарлиги даражасини сифатли ўлчаш ва структурасини холисона баҳолаш мақсадида тузилган мураккаблиги ортиб борувчи муайян мазмуни, ўзига хос форма топшириғи тизимига айтилади». «Ўзига хос форма топшириғи тизими» сўзининг бу ифодаланишига эътибор бериб, муалл ф тест топшириқлари, ёпиқ тест топшириқларининг қуйидаги тўртта асосий формасини (В.А.Аванесов, 1993) ажратганлигини таъкидлаймиз. Булар: очиқ тест топшириқлари, ёпиқ тест топшириқлари, мувофиқликни белгилашга қаратилган тест топшириқлари ва тўғри изчилликни белгилашга қаратилган тест топшириқларидир.

1. Очиқтест топшириқларининг қуйидаги белгиланишини кўриб чиқамиз: «Сўз (ёки бир неча сўз) тушуриб қолдирилиб, жавоблар вариантлари тавсия этилмайдиган тест топшириқлари очиқ тест топшириқлари, деб аталади»(В.Л.Фарберман, 1993).

Синалувчи очиқ топшириққа жавоб бериб, чизиқ ўрнига жавобни ёзади (ёки махсус дафтарчага ёзади).

Бундай кўринишдаги топшириқни тузиш учун ҳамма қабул қилган бир неча қоидалар мавжуд. Улар:

• ҳар бир топшириқда битта қўшимча (тушириб қолдирилган) бўлгани маъқул;

• энг муҳими (асосий терминни) тўлдириш;

• савол аниқ-равшан қўйилиши керак, у бир хил жавоб талаб қилиши, икки хил изоҳлашга йўл қўймаслиги лозим;

• чизиқча қўшимча қилинадиган сўз сиғадиган даражада бўлишлиги мақсадга мувофиқдир.

2. Ёпиқ тест топшириқлари тасдиқ (ёки савол) ва битта тўғри, қолганлари нотўғри, лекин ҳақиқатга яқин бир нечта жавобдан иборат бўлади. Тавсия этилаётган жавоблар иккитадан бештагача ва ундан ортиқ бўлиши мумкин. Тўғри жавоб сони нолдан бошлаб барча жавобларгача турлантирилиши мумкин. Танланган жавобга қараб тест топшириғи иккита: тўғри жавоб -1, нотўғри жавоб -0 коди билан кодлаштирилган бўлиб, тўғри ёки нотўғри фикрга айланиши мумкин.

Б.Фарберман (1993) ишидаги ёпиқ тест топшириқларидан келтирилган қатор мисолларни кўриб чиқамиз.

1. Тестнинг ишончлилиги топшириқ сонини ортишида

А. Кўпаяди

Б. Камаяди

2. Тест топшириқлари очиқ деб аталади

А. Таклиф қилинган бир нечта сидан тўғри жавоб танланадиган.

Б. Формула ёки график билан эмас, сўзлар билан тўғри жавоб бериладиган.

В. Синалувчи ўз хоҳишига кўра тўғри жавоб танлайдиган.

3. Тест топшириғининг валидлиги - бу

А.Топшириқ қийинчилигини аниқ белгиланган ўлчами.

Б. Топшириқдаги яширин фикр.

В. Ўқув материали назорати учун топшириқнинг яроқлилиги.

Г. Топшириқнинг қисқалиги, майдалиги.

4. Эвристика – бу

А. Мураккаб ечишнинг кўр-кўрона қидириш модели.

Б. Мураккаб вазифаларни ечишнинг алгортими.

В. Интеллектуал топшириқларни ечишдаги ҳаракатнинг расмий қоидаси.

Г. Мураккаб интеллектуал топшириқларни ечишдаги танлаш хусусиятига асосланган қидириш.

Д. Мураккаб интеллектуал топшириқлар индуктив ечиш.

Тест топшириқларидан келтирилган мисолларда таклиф қилинаётган жавоблар сони 2 тадан 5 тагача турланади. Жавоблар сонининг ортиши билан тўғри жавобни оддий топиш имконияти камаяди. Шунинг учун педагогикада бешта жавобли ёпиқ тест топшириқлари кўп тарқалган.

Ёпиқ тест топшириқларини адабиётларда «кўп танловли топшириқлар» деб аталади. Бундай топшириқларда фақат тўғри жавоблар эмас, балки нотўғри жавоблар ҳам муҳим роль ўйнайди. Нотўғри жавоблар назорат қилинадиган метериални ўзлаштирмаган кишилар учун ўзига жалб этадиган бўлиши керак. Ўқитувчига тест топшириқларини тузиш фақат дастлаб қараганда унчалик мураккаб иш эмасдек кўринади. Аслида бу юқори малака, тестларни қайта ишлаш ва қўллаш услубини билиш таълаб этиладиган фаолиятдир.

АҚШ педагогик тестлаш хизмати ходимлари бу хусусда шундай ёзишади: «Муаллиф амалга оширса бўладиган кўплаб савол-лар ўртасида (бу ерда саволлар замирида тест топшириқлари тушунилади) айнан ана шуни беришга ишонч ҳосил қилиши керак. Кейин у саволлар бериш методини шундай ишлаб чиқиши керакки, тўғри жавоб қандайдир юзаки йўл билан топилиши мумкин бўлмасин. Жавоби кўплаб жавоблар ичидан танлаб олинадиган яхши ўйланган ва тўғри тузилаган тест саволи ўқувчини тўғри жавобни танлаш, у биладиган нарсани чамалаб кўриш ва қўллашга мажбур этиши лозим". (К.Томас ва бошқалар, 1966).

3. Тест топшириқларининг учинчи тури – мувофиқликка тузилган тест топшириқларидир. Уларнинг моҳияти бир элемент-

ларнинг кўплаб бошқа элементларга мувофиқлигини белгилаш заруратидан иборат. Бундай топшириқ одатда «Мувофиқлигини аниқланг» инструкцияси билан белгиланади.

Мувофиқликни аниқланг:

1. Ижод ўзи нима?

А. Ақлий қобилиятлар структураси;

2. Истеъдод

Б. Янги моддий ва маънавий бойликларни яратиш бўйича фаолият;

3. Ақл В. Қобилиятларни ривожлантиришнинг юқори даражаси;

4. Индукция Г. Олиш йўллари ва шароитларини англамасдан юзага келадиган билим.

Тестнинг қийинлигини ошириш учун битта ёки бир нечта ортиқча ахборот методидан фойдаланиш мумкин, улар чап томонда келтирилган тушунчаларнинг биттасига ҳам таллуқли бўлмайди.

4. Кетма-кетликнинг тўғрилигини аниқлашга қаратилган топшириқ касб-кор тайёргарлиги даражаси баҳоси учун кўпроқ фойдаланилади. Улар ҳаракатлар, операциялар, мулоҳазалар, ҳисоблар кетма-кетлигини эгаллашини олиш учун қўлланилади.

Синовдан ўтаётган шахсга тўғри кетма-кетлик аниқлансин, деган йўриқ берилади. Бунинг учун у ҳаракатлар тартибини кўрсатувчи рақамларни чап томонга (тўғри кетма-кетликни) қўйиб чиқади.

Тест тошириқларининг бошқа шакллари ҳам мавжуд, лекин улар юқорида қайд этилган тўрт хил топшириқдан анча кам қўлланилади. Масалан, Ю.Гуткева У.Волраблар (1986) конъюкция ва дизъюнкцияларни график ечиш (таниш)га қаратилган тест топшириқлари (расмлар, геометрик шакллар, турли белги ва бошқалар) ҳам бўлиши мумкин.

Педагогик тест топшириқларини тузишда мазмунни танлаш муҳим рол ўйнайди. А.Анастази (1982) тест топшириқларининг спецификациясини тузишни тавсия этади ва бу иш тест топшириқларини ишлаб чиқишдан олдин бўлмоғи лозим.

В. Фарберман (1993) топшириқларни бўлишни В.П. Беспалько томонидан (1989) ажратилган ўзлаштиришнинг учта даражаси:

таниш даражаси, репродуктив ва продуктив тафаккур (ўзлаштиришнинг учунчи даражаси – ижодий режага қўшилмади) бўйича тест топшириқлари (у буларни тест режаси деб атайди) спецификацияга киритди.

В.С.Аванесов (1994) тест топшириқларини тузиш учун ўқув материалларини танлашда муайян тамойиллар: материалнинг маънолилиги, илмий жиҳатдан тўғрилиги, тест мазмуни фаннинг ҳозирги ҳолатига мувофиқлиги, репрезентативлиги, ортиб борувчи қийинчилик, вариантивлик, тизимлилик, комплекслилик ва мувозанатлаштириш, мазмун ва шаклнинг ўзаро алоқасига амал қилишни тавсия этади.

Материалнинг маънолилик тамойили индивидуал билимда таянч (структуравий) каркаси ролини бажарадиган материални тестга қўшишни талаб этади.

Илмий жиҳатдан тўғрилиги тамойили фақат тестга объектив ҳақиқий деб тан олинган ва рационал аргументация қилинадиган ўқув интизоми мазмунини киритиш зарурлигини ифодалайди.

7.2. Тест ва «Тест назарияси»нинг мазмун-моҳияти

Малумки, халқ таълимининг келажаги бугунги ёшларимизнинг қай даражада билим олиши ва уни ўзлаштиришга боғлиқ бўлиб, бу борада ёшлар ўз касбларини қанчалик яхши кўрса, қизиқса, дарсга тайёрланиш сифати яхши бўлса, мамлакатимизнинг иқтисодий ривожланиши ва маданияти шунча юксак бўлади. Бугунги ривожланган мамлакатлар орасида ўзаро кадрлар тайёрлаш бўйича рақобат давом этмоқда. Бу масалани ҳал этишда давлатимиз кадрлар тайёрлашнинг сифатига алоҳида эътибор бермоқда, яъни «Таълим тўғрисида»ги Қонун ва Кадрлар тайёрлаш миллий дастурлари қабул қилинди. Бу соҳа кўп қиррали бўлиб, кўп жиҳатдан умумтаълим мактабларида тайёрлаётган кадрларга, уларнинг ўз соҳаси бўйича мутахассис сифатида намоён эта билишига боғлиқдир. Улар қуйидаги асосий 5 та кўрсаткичга боғлиқдир:

1. Ўқув режаси ва унга мос дастурнинг мазмуни.
2. Таълим муассасида фаолият кўрсатаётган педагог кадрлар таркиби.

3. Таълим муассассининг моддий-техника базаси.
4. Ўқувчилар меҳнатини, билимини баҳолаш.
5. Ўқув муассасида ташкил этилган ахборотли ўқув муҳитининг шаклланганлиги.

Ушбу кўрсаткичлар орасидан, ўқувчи билимини баҳолашга алоҳида эътибор берилади. Ҳозирги вақтда ўқувчи билимини баҳолаш асосан хусусий методларга боғланиб, турли, илмий-амалий муаммолар кенг қўлланилмоқда. Айни пайтда ўқувчи билимини баҳолаш ёки янги услубда, яъни ҳамда компьютер орқали аниқланмоқда. Кейинги пайтда объектив усуллардан бири бу тест усули бўлиб, ундан жуда кўп фойдаланилмоқда. Бу соҳада АҚШ, Япония, Туркия ва кўпгина бошқа давлатлар яхши натижаларга эришмоқдалар. Халқ таълимида тест назариясининг янги-янги ютуқлари намоён бўлмоқда. Ўқувчилар билимини баҳолаш ва назорат қилишда педагоглар, психологлар, информатиклар, кибернетиклар тузган янги дастур асосида тест назарияси ва технологияси катта ютуқларга эришмоқда. Тест орқали баҳолашда жорий, оралиқ ва якуний назорати орқали йиққан балларига қараб иш баҳоланади. У кундан-кун халқ таълимига чуқур сингиб бориб, кадрлар тайёрлашда айниқса яхши натижа бермоқда.

Ўқувчининг билими, малака ва кўникмаларини баҳолаш ҳамда кадрлар тайёрлашни яхшилашда тест олий таълим муассасалари ва академик лицейларда кенг қўлланилмоқда.

Тест назарияси қўллаш вақтларига қараб қуйидаги турларга бўлинади.

1. Дастлабки назорат - ўқувчининг дастлабки билим даражасини аниқлашда қўлланилади.
2. Жорий назорат - ўқувчининг ўқув жараёнида олган билимларини назорат қилишда қўлланилади.
3. Оралиқ назорат (синов). Бунда дастур бўйича ўқувчининг ўзлаштирган билимлари синаб назорат қилинади.
4. Якуний назорат. Бунда ўқувчининг ўқув семинар бўйича ёки йил давомида, шунингдек, мутахассислиги бўйича ўзлаштирган

билимлар якунланиб баҳоланади. Булар таълим муассасасини битириш имтиҳони, диплом ҳимояси ва ҳ.к.

Тест назарияларига асосланган ҳолда олий таълим муассасаларида ёзма тариқасида, синов, назорат иш, семинар, лаборатория ва курс ишлари тариқасида намоён этилмоқда.

Мамлакатимизда беш балли рейтинг тизимида иш олиб борилмоқда. Ривожланган мамлакатларда АҚШ, Англия, Япония, Туркия давлатларида ўқувчи билимини одилона ва ҳақиқий баҳолаш ишлари тест-рейтинг назорати асосида олиб борилмоқда. Бу назариянинг афзаллик томонлари кўп эканлигини ва қулай бўлганлиги учун таълим тизимидагилар уни ҳамма жойда кенг қўллай бошладилар.

«Тест» инглиз тилидан олинган бўлиб, синов, текширув маъноларини билдиради. Стандарт асосида берилган топшириқ шахснинг топшириқни қай даражада билимли бажарилиши, билиши, руҳияти натижасидир. Тест назарияси қуйидаги пайтларда қўлланилади ва унга асосий мақсад қўйилади.

Мақсад: Руҳий жиҳатларга баҳо бериш, уларнинг тўғрилигини тушунтириш, қўлланилиши натижасини белгилаш.

Бунинг учун:

1. Тузилиш тамойилига баҳо бериш.
2. Руҳий тестлардан хулқига баҳо бериш.
3. Тестни ижтимоий ва этник жиҳатдан тушуниш.
4. Методик билим турларини билишга тўғри келади.

Тест ривожланишининг фан сифатидаги кейинги босқичи-шахсий тавсиф ўлчамидир. Ўлчам-ҳаяжонланиш алмашинуви, шахслараро муносабат, мотивация, қизиқиши. Бунда учта қараш эътиборга олинади. Улар:

• сўровнома (қандайдир белгиси, тест топширувчига, йўқ деб белгиланди) - ҳа ва йўқ сўровнома;

• ҳаракатдаги тест ёки жараёндаги тест (+ ва -);

• лойиҳали методика (топшириқни қўлланмалаштириш, кўп қарорларни ечиш масаласи).

Олий ўқув юртларида бўлажак-педагогларни тайёрлаш учун «Тест назарияси» ни ўргатиш бениҳоят зарурдир. Чунки ҳар қандай касбни эгаллаш учун унинг сирларини мукаммал эгалламоқ, мутахассисларни тарбиялаш ва шакллантириш усулларини ўрганмоқ керак. «Тест назарияси»дан ўқувчиларга умумий маълумот бериш масалалари билан бирга турли фанлардан тест тузиш имконини беради ва тест тузишнинг энг қулай, самарали усул ва воситалари мажмуи ўргатилади. Фанни ўргатишнинг асосий мақсади ўқувчиларга тест тузиш усулларини, уларни келажакда қўллашга, интеллектни ўргатишдан иборатдир.

«Тест назарияси»нинг аҳамияти катта, шунинг учун барча олий ўқув юртларида ва касб-ҳунар коллежларида шу масала юзасидан иш олиб борилади. Педагогик маҳорат фанини самарали ўрганиш учун ўқувчилар философия, психология, социология, иқтисодиёт назария, молия, кредит, бухгалтерия ҳисобига алоқадор бўлган фанларни мукаммал ўрганмоқлари ҳамда улар асосида педагогик маҳорат методикасини кенг миқёсда эгалламоқлари керак.

Ўқувчиларнинг умумий мақсад – олий маълумотли, юқори малакали мутахассис, баркамол шахс бўлиб етишиш истаги бирлаштиради. Бу ўз навбатида, ўқувчилар фаолиятининг умумий тавсифини белгилайди: барча ўқувчилар ўқийди, мустақил меҳнат фаолияти учун зарур бўлган билим ва малакаларини бутун ўқув жараёнида сабот ва матонат билан мунтазам равишда эгаллаб боради.

Умумтаълим мактабида таълим олиш йиллари (бакалавриат, магистратурада ҳам) ҳар бир йигит-қиз учун ниҳоятда масъулиятли давр бўлиб, у ўқувчининг келажакдаги ҳаётида муҳим из қолдиради. Бу - кишининг шахс сифатида таркиб топадиган, ҳаётий идеаллар ва эътиқоди шаклланадиган, ақлий қобилиятлари ва маънавий кучлари ниҳоят даражада тез ривожланадиган даврдир. Бу сифатларнинг ҳаммаси ўқувчиларда маънавий-маърифий дунёқарашни, ўқув жараёни ва бўш вақтдаги мустақил машғулотлар, ўқув-илмий тадқиқотларда, маънавий-маърифий тадбирларда иштирок этиш билан бирга қўшиб олиб бориладиган ўқув фаолиятининг бевосита таъсири остида шаклланади

ва ривожланади. Умумтаълим мактабига қадам қўйган ҳар бир ўқувчи дастлабки кунданоқ, ўзида янги билимларни эгаллашга, ижодий ўқув фаолияти билан шуғулланишга интилишни тарбиялаб бориши, мустақил ишлаш тизимини ишлаб чиқиб, ўзини шу тизим бўйича ишлашга ўргатиш, иродасини чиниқтириб, билим олиш билан бирга, замонавий техника ва технология сирларини чуқурроқ эгаллашга, танлаган таълим йўналиши, ихтисослиги сирларини мукаммал эгаллаб, юқори малакали мутахассис, комил инсон бўлиб етишишга ҳаракат қилиши зарур.

Тест синовларининг асосий мақсади: ўтилган дарсларни ўзлаштириш даражаси тўғрисида, навбатда ўрганилиши лозим бўлган дарс ҳажми тўғрисида ўқитувчига баҳо бериш; ўқитувчига ўқитиш услубини танлашда ёрдам беришдан иборат деб ҳисобланган.

Ўқувчиларнинг билимларини баҳолашнинг турли усулларини таҳлил этиб, тестларни гуруҳларга ажратишга уриниб кўрилган. Ч.Грин ўзининг «Тест нового типа» (Янги турдаги тест) номли моногирафиясида илгари яратилган ва ишлатиб кўрилган тестларнинг афзалликлари ва камчиликларини таҳлил қилиб, қуйидаги тавсияларни берди:

• тест синовлари учун мўлжалланган материал ҳажмини аниқ белгилаш ва унинг таркибидаги энг муҳим қисмларини ажратиб олиш;

• мазкур материал учун тест синовларининг энг мақбул шаклини тажриба йўли билан аниқлаш;

• ўқувчиларнинг тест синовлари вақтида жавоб беришлари ўртача тезлиги тўғрисида амалий маълумотларни эътиборга олган ҳолда тест синовларнинг давом этиш вақтини белгилаш;

• тест синовлардаги фикрларни баён қилиниш тилининг тўғрилигини ва мантиққа мувофиқлигини текшириш;

• топшириқларни мураккаблиги ортиб бориш тартибида жойлаштириш, тўғри ва нотўғри жавобларнинг доим бир навбатда алмашинишига йўл қўймаслик.

Ч. Рессел тест синовлари натижаларини ўрганишни давом эттириб, тест синовларининг мақсади тўғрисидаги саволга жавоб беришга эришди. Рессельнинг фикрича, тест синовлари-

нинг мақсади ўқувчиларнинг билимларини баҳолаш ёки уларнинг ақлий ривожланиши даражасини аниқлаш билан чекланмайди ва тестларни қуйидаги ҳолларда: қайси материалдан бошлаб ўрганиш зарурлигини таъминлашда; ўқувчиларни гуруҳларга тақсимлашда; ўқитиш жараёнида содир бўладиган қийинчиликларни олдиндан аниқлашда; шунингдек, мамлакатнинг турли ҳудудларидаги ўқув юртларида маълум ёшдаги ўқувчиларнинг ютуқларини таққослашда қўллаш мумкин.

Ўтган асрнинг 70-йиллари охирида Петербургдаги Карнеги-Мелон университетининг бир гуруҳ социал-психологлари АҚШда тест ўтказишнинг замонавий аҳволини ўрганишга бағишланган махсус тадқиқот олиб бордилар. Аслида, тадқиқотчиларнинг мақсади АҚШ ўқув юртидаги тестларни кенг миқёсда қўллаш сабабларини аниқлаш эди. Бу тадқиқот натижасида қуйидагилар аниқланди: тест синови Америка ҳаётида чуқур илдиз отган, ҳеч ким Америка мактабларида турли хилдаги стандартлаштирилган тест бўйича синовдан ўтмасдан, бошқача йўл билан билим олишни давом эттира олмайди, ишга жойлашиш, кейинчалик эса юқори лавозимга кўтарилиш ёки малака ошириш тест билан чамбарчас боғланиб кетганлиги алоҳида қайд қилинди. Тадқиқотда америкаликларнинг тестларга бу қадар мойилликларининг учта сабаблари келтирилди:

1. Инсон омилидан имкон борича самарали тарзда хизмат манфаатлари нуқтаи назаридан фойдаланиш.

2. Ижтимоий келиб чиқишидан қатъи назар истеъдодларни тақдирлашга интилиш.

3. Миллий таълим стандартларини жорий этиш учун интилишлар.

Инсоният эришган ютуқларни холисона баҳолаш учун тестлаштиришдан оммавий суратда фойдаланиш, иқтисодий ривожланган мамлакатларда тест саноати ва тестлар бозорини вужудга келтирди.

АҚШда тўрт юздан ортиқ марказ ўзаро рақобат остида турли-туман тестларни ишлаб чиқмоқда. Шунингдек, тестларни

тузиш ва уларни қўллаш бўйича яхши мутахассисликлар юқори даражада қадр топган. 1992 йилда улар АҚШдаги энг нуфузли 20 та фаолият йўналишлари рўйхатида 8-ўринни эгаллайдилар. Ўта қадрланадиган ихтисосликлар – тизимлар бўйича таҳлил, маркетинг, соғлиқни сақлаш, экология, озиқ-овқат махсулотларини тақсимлаш ва кампьютер технологияси эса, тегишли тарзда 15-20 ўринларга жойлаштирилган.

Педагогик тестларнинг замонавий назарияси педагогика, психология, мантиқ, ўлчовлар назарияси, математик ситатистика, математика ахборот назарияси; кибернетика ва бир қатор фанларнинг туташ чегараларида ривожланмоқда. Шунингдек, тестлар илмий асосланган, энг ишончли педагогик ўлчовлар қуроли сифатида эътироф этилмоқда.

Педагогик тестлар инсоният тафаккури эришган муваффақиятлардан бири бўлиб, таълим жараёнининг самарадорлигини оширади. Шунинг учун ҳам келажак авлод психологик, педагогик ва касбий тестлар меъёр бўлиб қолган даврда яшаб, фаолият кўрсатадилар.

Педагогик тестлар билимларга баҳо беришнинг истиқболли усули ҳисобланади. Унинг афзалликлари қуйидагилардан иборат:

• тест топшириқлари ўқув фанининг асосий мазмунини қамраб олади (имтиҳон билети ўзида назорат қилинадиган ўқув материалининг 4-5 фоизини қамрайди холос);

• ҳамма ўқувчилар тестнинг бир хил саволларига жавоб берадилар, бу уларнинг билмларини таққослашга имкон беради;

• ўқувчилар билимига ҳаққоний баҳо бериш мезони ошади;

• тест назоратида олдиндан яратилган, ҳамма учун бир хил бўлган шкала ёрдамида ўқувчилар билимига бир мунча аниқ ва табақалашган баҳо қўйишга имкон беради (рейтинг);

• ўқитувчи ўқувчилар билимини назорат қилишга кам вақт сарфлайди;

• бошланғич даражасини ва ҳар қандай вақт оралиғида билимларни ошириш имкониятини ўлчашга шароит яратилади;

• тест назорати компьютерлаштиришга (автоматлаштиришга) қулай. Бу педагогик тестлашнинг асосий афзалликларидан биридир. Ўқув жараёнининг такрорланувчанлиги ҳам айнан шунда ўз ифодасини топади.

7.3. Ўқувчиларни шахс хусусиятларини тест методи орқали ўрганишнинг психологик асослари

Назарий билимни ва ақлий лаёқатни баҳолаш.

Назарий билим деганда, бирор махсус соҳа доирасида таълим олувчи ўзлаштириши лозим бўлган умумий ва касбга оид назарий билимларнинг мазмун-моҳиятини очиб берувчи маълумотлар тўплами тушунилади. Назарий билим режали, аниқ мақсадга қаратилган ахборотлар тўпламидан иборат. Назарий билим ўзлаштириладиган ва мияда сақланадиган ахборотдир. Уни бирор ҳолатга мос равишда тез ва аниқ қилиб ишлатиш мумкин. Билим инсоннинг воқеликдаги нарса ва ҳодисаларни акс эттириб, у қуйидаги 3 турдан ташкил топади:

• ***далил*** – бу таълим обеъктини англаш ва тўғри белгилаб олиш демакдир;

• ***тушунча*** – бу ўрганилган далилни тушунтириш, таърифлаш ва тоифалашдан иборатдир;

• ***тамойил*** – бу умумий қабул қилинган қоидалар. У бир ёки бир неча тушунчалар ўртасидаги муносабатни ифода этади.

Таълим олувчиларга назарий билимларни узатиш жараёни назарий таълим деб аталади. У умумтаълим мактабларда 20-25 дақиқа, олий таълим муассасаларида 45-60 дақиқа давом этиши мумкин. Назарий таълим одатда махсус жиҳозланган синф хоналарда ўтказилади ва уларда синфхоналарда турли аудио-видео воситалари, интерактив электрон доскалар воситасида назарий билимлар таълим олувчиларга визуаллаштирилган, яъни кўрсатмали тарзда берилса, мақсадга мувофиқ бўлади.

Таълим берувчи таълим олувчи учун нафақат махсус соҳа бўйича барча зарур билим ва тажрибаларга, балки бошқа соҳалар

бўйича ҳам чуқур билимларга ва уларни таълим олувчига етказишда турли қизиқарли ўйинлар ва усулларга эга бўлган шахс сифатида намоён бўлади. Бу орқали унинг таълим олувчилар олдидаги обрў-эътибори бўлади.

Назарий билимни баҳолаш деганда эришилган натижани қамраб, аниқлаш ва ўлчаш шунингдек, уни мўлжалланган натижани баҳолаш мезонлари билан таққослаш, таълим жараёнида қўйилган мақсад натижа кўрсаткичларини қай даражада ўзлаштирганини аниқлаш тушунилади. Яна шу билан бирга, таълим берувчининг қандай билим берганлиги ҳам аниқланади.

Ақлий лаёқат. Ақлий лаёқат деганда инсонинг билимларни, яъни бирор бир ахборотлар мажмуини ўзлаштира олишдаги имкониятлари назарда тутилади. Таълим олувчининг билимларни ўзлаштиришини қуйидагилар белгилайди:

• ҳоҳиш-истак;

• зарурий хулқ-атвор фикрлай олиш қобилияти.

Кўникма ва малакалар. Кўникма ва малакалар деганда бирор шахснинг муайян фаолиятни муваффақиятли бажариши учун шарт-шароитлар яратиб берувчи, ташқаридан кузатиш мумкин бўлган ҳаракатлари ва реакциялари тушунилади. Малакалар онгли равишда амалга оширилган фаолиятнинг таркибий қисмига кирувчи автоматик тарзда юз берадиган ҳаракатлардир.

Ўзлаштирилаётган билимларнинг маълум жиҳатларига тайёргарлик кўриш ва мослашиш муҳим маълумотларни инобатга олиш орқали амалга оширилади. Таълим олувчиларнинг ақлий лаёқатига баҳо бериш таълим олувчиларнинг шарт-шароитлари ҳақида ахборотларни тўплаш ва ташкил қилиш асосида амалга оширилади.

Таълим олувчиларнинг билим олишга бўлган эҳтиёжлари таълим берувчилар томонидан қондирилиши лозим. Бу таълим олувчиларнинг келажак касбий фаолияти учун керакли билим, кўникма, малакалар ва компетенцияларни ривожлантиришда ҳамда хулқни яхшилашда лозим бўлган эҳтиёждир.

Назарий билим ва ақлий лаёқатни баҳолашнинг зарурлигини қуйидагилар билан изоҳлаш мумкин:

• билимни баҳолаш билан таълим берувчи ҳам таълим олувчининг, ҳам ўзининг билими, кўникмаси ва малакасини аниқлайди;

• таълим олувчининг камолот даражасини белгилашдаги хато ва камчиликларни тузатиш имкониятини топади;

• бўлғуси фаолиятни режалаштириш чора-тадбирларини ишлаб чиқишга имконият беради;

• билимларни узатиш йўли – воситаларини ишлаб чиқаришга ундайди;

Назарий билимни ва ақлий лаёқатни баҳолаш қуйидаги хусусиятларга эга:

• таълим мақсадларига йўналганлиги;

• ҳуқуқий, педагогик ва психологик тамойилларга асослаганлик;

• умумий қабул қилинган натижа стандартига асосланганлик.

Натижаларни баҳолаш орқали бир пайтнинг ўзида бутун таълим тизими ва унинг барча компонентлари текширилиб кўрилиши мумкин. Бу таълим тизими кўзланаётган натижани бераётганлиги ёки йўқлиги текширилиб, ўлчаб кўрилади. Билимларни мунтазам баҳолаб бориш таълим режасини, унинг катта ва кичик бўлимларини қамраб олади. Бунда нафақат таълим олувчиларнинг, балки таълим берувчиларнинг ҳам кучли ва кучсиз томонлари, шунингдек, таълим жараёнидаги камчиликлар кўрсатиб берилади. Таълим воситалари, режалар, ташкилий ишлар кабиларнинг сифатига ҳам баҳо бериш мумкин.

Натижа қисмларини мунтазам баҳолаб бориш аниқ ва адолатли хулосаларга олиб келади. Баҳолашда мазкур хулосаларнинг умумлаштирилиши баҳолашнинг аниқ бўлишига ёрдам беради. Таълим олувчини мунтазам равишда ўз натижалари тўғрисида хабардор қилиб туриш унинг мақсад сари интилиши ва истакларининг ошишига ижобий таъсир кўрсатади. Таълим бериш давомидаги назорат натижаларни ўлчаб бориш, ақлий лаёқатни ва назарий билимларини баҳолаш таълим олувчининг ўзлигини англаш учун яна бир имкониятдир.

7.4. Назарий билимни ва ақлий лаёқатни баҳолаш методлари

Баҳолаш методлари. Назарий билимлар ва ақлий лаёқатни аниқлашда баҳолашнинг умумий тамойилларидан келиб чиққан ҳолда тегишли метотлардан фойдаланилади ва унда назарий билимларни ўзлаштирилганлик, яъни ўқув мақсадларига эришганлик даражасини маълум воситалар, мезонлар ва меъёрлар асосида аниқлашни ҳамда ўлчашни таъминловчи босқичлар тизимидан иборат бўлади.

Таълим жараёнида таълим олувчиларни назарий билимлари ва ақлий лаёқатини баҳолашда оғзаки ва ёзма баҳолаш топшириқ шаклларидан фойдаланилади.

Оғзаки шаклдан кўпроқ оғзаки савол-жавобларни қисқа вақт ичида ўтказиш учун фойдаланилади. Ушбу жиҳатига кўра баҳолаш топшириқ шаклидан оралиқ назоратни амалга оширишда фойдаланиш мақсадга мувофиқ.

Оғзаки топшириқ шаклининг турлари қуйидагилар:

А) очиқ, Б) ёпиқ.

Оғзаки шаклнинг очиқ тури деганда таълим олувчининг сўралган материал юзасидаги маълумотлар билан бир қаторда эркин ва ижодий ёндашиш асосида жавоб бериши назарда тутилади.

Ёпиқ турда эса таълим олувчи фақат берилган материал доирасида жавоб бериш билан чекланиб қолади.

Оғзаки топшириқларни бажариш жараёнида таълим олувчиларнинг билимлари билан бирга ўзини тутиши, реакцияси ва мулоқот қилиш қобилияти инобатга олинади.

Уларни қуйидагиларга ажратиш мумкин:

• касбий ҳолатларни симуляция (тақлид) қилиш;

• ечиш йўлларини топиш билан боғлиқ муаммоли ҳолатларни муҳокама қилиш;

• таълим олувчининг муаммоли ҳолатларга бўлган шахсий муносабати.

Психик омил (танглик, эркин эмаслик, қўрқув кабилари) катта роль ўйнаши туфайли қолиши мумкин. Таълим берувчи савол

берган пайтда таълим олувчи яхши жавоб беради, деб кутмаслик керак. Шу сабабдан таълим берувчининг савол бериш тарзи муҳим роль ўйнайди. У саволни тушунарли ва аниқ бериши керак:

• жавоб бериш учун етарли вақт бериш керак;

• икки хил маънони англатадиган саволлар бермаслик керак;

• таълим олувчи саволларга жавоб беришда қийналишни бошласа, саволлар қамровини мос равишда қисқартириш керак;

Хулосалар:

• саволлар ёзма тузилади;

• кўтилган жавоб қисқача белгиланади;

• жавобга тўғри ёки нотўғри баҳо берилганлигини кўрсатиб турувчи баҳолаш вараги тузилади;

Таълим жараёнида назарий билимлар ва ақлий лаёқатни баҳолашга мўлжалланган топшириқлар бир қатор талабларга жавоб беришини инобатга олиб туриш зарур. Шу маънода тест ва топшириқларни тузишга ҳам маълум талаблар қўйилади.

7.5. Тест ва тест топшириқларига қўйилган талаблар

Тест топшириқлари текширилиши керак бўлган нарсани мазмунан ўрганишга йўналтирилган бўлиб, у баҳоланиши лозим бўлган билим ва кўникмалар соҳасидаги натижаларни аниқлаб бериши лозим. Ҳаққонийликда ўрганиш мақсади билан мазмуний алоқадорликни яратиш назарида тутилади.

• ***Ҳаққонийлик.*** Мустақил таълим берувчилар бир хил таълим олувчиларга берилган бир хил топшириқ ва тестлар бўйича ҳақиқий баҳо берган ҳолдагина мазкур тест топшириғи ҳаққоний ҳисобланади. Ҳаққонийлик ҳар хил вақтларда берилган баҳолар учун ҳам тааллуқлидир. Ушбу мезонлар кўпинча «расмий тестлар» пайтида амалга оширилади, холос. Таълим берувчи томонидан тузилган тестлар эса одатда мазкур талабларни бажармайди.

• ***Ишончлилик.*** Топшириқ ёки тестнинг ишончлилиги уларнинг ўрганиш мақсадларини назорат қилишга сафарбар этилиши учун нақадар ишончли эканлигини назарда тутади.

• ***Диагностик баҳо.*** Диагностик баҳо деб таълим берувчи тест топшириқдан кейин юзага келган камчиликларни бартараф этиши учун қандай чоралар зарур эканлигини баҳолай олиш – олмаслиги назарда тутилади.

• ***Балл бериш.*** Тест пайтида балл бериладиган бўлса, балл бериш ўрганиш мақсадларини назорат қилишга мослаштирилган бўлиши лозим. Бунда мавзунинг муҳимроқ бўлган қисмларига унчалик муҳум бўлмаган қисмларига нисбатан кўпроқ балл бериш керак бўлади.

Юқоридаги талабларга асосан тузилган тест топшириқларигина таълим жараёнида назарий билим ва ақлий маҳоратларни баҳолашда қўлланилиши мақсадга мувофиқ. Амалда тестларнинг бир қатор турларидан фойдаланиб келинмоқда. Улардан баъзилари ҳақида қуйида маълумот берамиз.

Очиқ ва ёпиқ тестлар. Тестларнинг очиқ ёки ёпиқ турда бўлиши уларнинг жавобларига боғлиқдир. Агар тест топшириғи жавоблари аниқ ва қисқа жавоб вариантларидан иборат бўлса, бу ёпиқ тестлар деб аталади.

Аксинча, тест топшириғининг жавоблари белгиланмасдан эркин жавоб бериш талаб этилса, очиқ тестлар ҳисобланади.

Бир танловли топшириқлар: бир танловли тест топшириқлари ягона жавобини танлаш имконияти берилган топшириқлар ҳисобланади.

Мувофиқлаштирувчи топшириқлар. Бундай топшириқлар деганда таълим олувчиларга иккита рўйхат тақдим этилиб, улардан бирида саволлар туркуми, иккинчисида эса жавоблар туркуми акс эттирилган бўлади. Таълим олувчилар саволлар туркумига мувофиқ келувчи жавобларни белгилашлари талаб этилади.

Эркин кенг қамровли жавобли топшириқлар. Бу турдаги топшириқ саволларига жавоблар аниқ белгилаб қўйилмайди, балки таълим олувчи эркин ва тўлақонли жавоб бериши мумкин бўлади. Бу ўрта махсус, касб-ҳунар таълими, умумтаълим мактабларининг 10-11-синфларида янада аҳамиятли бўлади, чунки мазкур таълим муассасаларида ўқув тарбиявий жараёнда унумли

меҳнатни амалга ошириш учун ўқувчиларни тайёрлашга йўналтирилган бўлиб, жамият ва шахсий талабларни қондириш ҳам керак. Малакали, унумли меҳнат ўқувчиларнинг таълим-тарбия олиш жараёнида шаклланган билим, малака ва кўникмаларига асосланган дир.

Ўқув-тарбиявий жараён – бу бошқариладиган ва ростланадиган жараён бўлиб, ўқитувчи, устоз ўқувчилардаги билим, малака ва кўникмаларини сон ва сифат жиҳатдан ҳаққоний баҳолаш ва ўқув-тарбиявий жараёнга олинган натижаларга қараб ўзгартишлар киритиб бориш билан бирга ўзининг фаолиятига ҳам тавсиф беради.

Ўқувчиларнинг билим, малака, кўникма ва қобилиятларига баҳо беришни қараб чиқишдан олдин яна бир бор билим, малака, кўникма ва қобилиятлар таъсирига қараб тўхталайлик.

Билим – назарий ва амалий фаолият натижасида ўрганган, эсда сақлаб қолинган, қабул қилинган ва фикрлаштирилган ҳодиса ва предметлар ҳақидаги тушунчалар тизимидир.

Билимлар ўз навбатида тизимли ва тизимсиз, назарий ва амалий, кенг ва тор, чуқур ва юзаки, мосланувчан ва шаблонли, мустаҳкам ва мустаҳкам бўлмаган турларига бўлинади. Буларнинг ичида касбий таълим натижасида ҳосил бўладиган назарий ва амалий билимларни ошириш мумкин. Чунки назарий билимлар нарсаларнинг (предметлар) етарли даражадаги хусусиятларни техника ва технологиялардан ҳодисасини (явлений) ва уларнинг объектив муносабатини билдиради.

Амалий билим эса техника ва технология соҳасидаги жараёнларнинг алоқасини, ҳодисасини ва бошқаларнинг тўғридан-тўғри амалий фаолиятга киритилганлигини билдиради.

Малака – бу ўқувчининг автоматик равишда йўналтирилган ҳолда бирорта ишни баҳолаш қобилиятидир.

Кўникма - янги шароитда инсоннинг (мутахасиснинг) ишни сифатли, керакли ҳажмда ва ажратилган – белгиланган вақтда бажариш қобилиятидир.

Кўникмани шакллантириш касбий таълимнинг мажбурий охирги мақсади бўлиб, бу кўникма ўқиш, амалиёт жараёнида босқичма-босқич шаклланиб боради.

Кўникмалар: ақлий (хотира ва фикрлаш), сенсорли (қабул қилиш кўникмаси), двигителли ҳаракати (психомоторли) бўлади.

Касбий қобилият – касбий фаолият шароитида ишни муваффақиятли бажариш учун зарур бўлган шахснинг шахсий – психологик сифати белгисидир.

Қобилият туғма бўлмасдан унинг кўзга ташланиши ёки ажралиб туриши муҳитга, ўрганишга, тарбияга боғликдир. Қобилиятнинг туғма кўриниши унинг қабул қила олиши, фикрлаши, хотираси, фараз қилиши ва бошқалар бўлгани учун булар ривожлантирилса, тўғри йўлга солинса, қобилият юқори чўққига чиқади.

Билим, малака ва кўникма, қобилият ўзаро боғлиқ бўлиб, уларни алоҳида-алоҳида баҳолаш жуда мураккаб.

Ўқувчиларнинг билим, малака кўникмаларини баҳолаш устоз, ўқитувчи муҳандис педагог услубий фаолиятининг таркибий қисмидир. Шунинг учун ҳам ўқитувчи ўқув шароитида ҳар бир ўқувчини диққат билан кузатиб, ўрганиб бориши ва фаолиятини баҳолаб бориши зарур.

Умумтаълим, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими ва олий ўқув юртлардаги техникавий, технологик фанлар бўйича билим, малака ва кўникмаларини баҳолаш усуллари ва шакли асосан бир хилдир. Уларда фақат мазмун жиҳатдан яъни амалиётни, касб ий йўналтирилганлик, малака ва кўникмаларга бўлган талабнинг кўпроғи ва бошқалар билан боғликдир.

Текширувчи – назорат қилувчи – ўқувчиларнинг гуруҳ ўқувчиларининг ўзлаштирганлик даражасини белгилаб бориш (яъни билими, малакаси ва кўникмаси).

Ўргатувчи – ҳар бир ўқувчининг билими, малакаси ва кўникмасининг текшириш натижасида бошқа ўқувчилар ўзларининг билим, малака ва кўникмаларини таққослайди ва ўзига хулосалар чиқаради. Шу билан бирга, ўқитувчи умумий камчиликларга ҳам тўхталиб ўтиши натижасида бошқа ўқувчиларга сабоқ бўлади.

Тарбияловчи функцияси – тизимли назорат ўқувчиларда ўзига ўзи баҳо беришни, имкониятларини тарбиялайди ва ўз вақтларини тўғри тақсимлашга ундайди.

Ўқувчиларнинг билими, малакаси ва кўникмаларини назорат қилишнинг энг кўп тарқалган шакли оғзаки сўраш (шахсий, группали)дир. Бунинг кенг тарқалганлигининг сабаби уни ташкил қилишнинг осонлиги. Лекин бунинг ҳам ўзига хос қийинчилик томонлари бор, яъни кимни қачон чақириш керак? Қандай савол бериш керак? Саволнинг ҳажми қандай бўлиши керак? Қанча вақт керак? Нимани сўраш керак? Қачон ўқувчилар билан нима қилиш керак? ва ҳ.к.

Назорат қилиш қандай бўлмасин, уларга қўйиладиган умумий талаб: ўқувчиларга аниқ саволлар билан мурожат қилиш ва бу назоратга кўпроқ ўқувчиларни жалб этишдир.

Ўқувчиларнинг касбий маҳорат юритувчи объектлари бўлиб қуйидаги ишлаб чиқариш билим, малака ва кўникмалари ҳисобланади.

- ўқув ишлаб чиқариш ишларини бажариш сифати;
- ишлаб чиқариш муҳити унумдорлиги вақт ва маҳорат;
- ишни бажаришда ишлаб чиқариш негизларининг усулларини қўллай олиш;
- ҳозирги замон техника ва технологиясини қўллай олиш, иш бажариш;
- мустақил иш бажара олиш;
- амалий ишларни бажариш назарий билимларни қўллай олиш;
- меҳнат маданияти, иш жойи тартиби;
- иш бажариш вақтида техника хавфсизлиги қоидаларига риоя қилиш.

7.5.1. Ўқув талаблари асосида шахс ҳолатини ва иқтидорини белгиловчи тестлар

Маълумки, ҳар қандай жараёндаги каби тестни қўллаш жараёнида ҳам баҳолашнинг холислиги талаб этилади. Баҳолашнинг холислигини белгиловчи омиллардан бири — ишончлилик коэффициентидир.

Ишончлилик коэффициенти икки марта ўтказилган айни бир тестдан олинган натижалари ўртасидаги фарқнинг нисбатига тенгдир. Хатолар дисперцияси вазифаларни бажаришда ўзаро тафовут ҳосил қилиб биринчи сеансдан иккинчисига мувофиқ тарзда ўтади. Ушбу тафовутлар тест ўтказилаётган шароит ва муҳитнинг ўзгаришига қараб фарқ қилиши мумкин. Булар об-ҳавонинг ўзгариши, атрофдаги шовқин-суронлар, касаллик ва ҳоказо. Такрорий тест ишончлилигини тестларнинг натижалари даражасига қараб уларни турли вазиятларда қай тарзда фойдаланиш мумкинлигини кўрсатади. Қанчалик ишончлилик ортса, шунчалик тест ўтказишдаги вазият ва муҳитнинг таъсири тест натижаларига кам таъсир қилади. Такрорий тестлар орасидаги вақт 6 ойдан кам бўлмаслиги лозим.

Бу - аввалгиси каби бир хил тестни икки марта ўтказишдир. Бироқ бунда биринчи ўтказилган тест иккинчи марта ўтказилишда шакллари ўзгартирилади. Ҳар икки шаклда олинган тестлар натижалари ўзаро солиштирилади ва уларнинг қанчалик тўғрилиги тестнинг инончлилигини билдиради. Бундай коэффициент тестнинг ҳар икки шакли бўйича тестнинг муваффақияти, яъни ишончлилигини билдиради. Коэффицент ишончлиликнинг икки турини бирлаштиради.

Тестлар шаклий бирликларини бир мартадан ўтказилиши асосида унинг ишончлилик ўлчовларини белгилаб беради. Ҳар бир тест топширувчи тестларнинг иккига ажратилгани ҳисобига икки х ⎍ натижага эришади. Бунда охирги таҳлил муҳим аҳамият касб этади.

Охирги таҳлил топшириқларнинг валидлик даражасини ўлчашдир. Тестнинг валидлик ва ишончлилиги топшириқларининг бажарилишига боғлиқ бўлади ва уларнинг дастлабки таҳлиллари тестнинг самарадорлигини оширишга хизмат қилади. Маълум топшириқларни қайта кўриб чиқиш, тузатиш ёки уни ишораси кўмаги орқали тестни яхлит ҳолда такомиллаштириш мумкин. Тест таҳлили тестнинг ишончлилигини ва мукаммаллигини ошириш учун уни қисқартиришга имкон беради.

Топшириқнинг қийинлик даражаси.

Аксарият ҳолларда топшириқнинг оғирлиги ўтказилган тестларнинг қанчалик тўғри натижа бергани билан аниқланади. Тестлар қанчалик енгил бўлса, натижанинг фоизи ортаверади.

Одатда топшириқлар қийинлигига қараб жойлаштирилади. Бу ўқувчида тест жараёнида ўзига ишончни орттиради. Улар шундай жойлашадики, оддийдан мураккабга қараб аниқлик даражасида ўзаро мос келади.

Ишончлиликнинг бу коэффициенти ички ишонч коэффициенти деб аталади.

Валидлилик - шундай тушунчаки, бу қанча яхши бажарилган тестнинг ҳам ўзгариб боришини енгиллаштиради. Валидлилик тестни аниқлашга қаратилган ҳар қандай мақсад, шуни кўрсатадики, хулқ-атворида кузатилаётган ўзгартиришларни,тестнинг бажарилишини бошқаларга боғлиқ эмаслигини кўрсатади. «Стандарт ўқувчи ва психологик тестларда валидлилик методлари уч асосий стратегияга эга.

1. Таркибига кўра валидлилик.
2. Мезонлар бўйича валидлилик.
3. Валидлилик тузилиши.

1. Таркибига кўра валидлилик – бу тест таркибини тизимли текширишни ва унинг хулқ-атворидаги ўзгарувчан танловга мос келишини кўрсатиб беради (тест натижалари, кўпайтириш, тўғри ёзиш, бухгалтерия ҳисоби).

Тест топшириқлари интизомнинг барча асосий жиҳатларини қамраб олиши керак ва нафақат билимни, балки ахборот танловини ҳам тўғри йўлга қўйиши керак.

Чет факторлари таъсири қобилиятларни (техник-математик) ўзгартиришга қаратилган тестлар оддий топшириқларнинг бажарилиш тезлиги ёки сўзма-сўз таърифларини тушуниш қобилиятини ўзгартирмаслиги мумкин.

Аниқ методикалар.

Таркибига кўра валидлилик маълум топшириқларни танлаб қилаётганда тестга бирикади. Тестнинг хусусиятини, тест ўтка-

зишга танқидий муносабати ўрганилади.

Аниқ валидлилик таркибий валидлиликка аралашиб кетмаслиги керак. Аниқ валидлилик тест олувчи расмий шахсий ёки тест бўйича тадқиқот олиб бораётган мутахассисга тестнинг қанчалик аҳамиятга эгалигидир. Аниқ валидлилик катталарнинг болаларга қўллаётган тестларини ихтиёрий асослари, тестнинг тузилиши вазиятнинг аҳмоқона тарзда ёмонлашиб кетиш ҳолларини тест танлашнинг ўзидаёқ олдини олишдир.

2. Мезон бўйича валидлилик-индивиднинг хулқ-атворидаги яқин келажакдаги ўзгаришларни бизнинг қизиқишларимиз ўлароқ тест натижаларига қараб таҳлил қилиш. Тестни аниқлаш учун тест бажарилишида ундан келиб чиқадиган хулосалар, валидлилик критерийяларига мос келиши ёки келмаслиги мумкин. Мезонлар орасидаги вақтинчалик боғлиқлик ва тестлар жорий ҳамда башоратий валидликка бўлинади.

Валидлилик тестни аниқлаш найтида тестнинг индивиднинг статусини аниқлашга таъсир этмаслиги лозимдир. Бу контоминация критерияси дейилади.

Масалан, агарда таълим муассасаси ўқитувчиси талаба(ўқувчи)нинг тест бажариш қобилиятидан тўлақонли фойдаланмаганини билса, бу унинг баҳосига ёмон таъсир ўтказиши мумкин. Ва аксинча, агарда ўқувчи шу мезонлар бўйича юқори натижаларга эришса, у ҳолда тест натижаси ва хулқ-атвор мезонлари табиий равишда ўсади.

Тест олаётган шахслар текширилаётган шахснинг имкониятларидан бехабар бўлишади.

Тестларнинг валидатция қилиш учун турли хил изоҳларни қўллаш мумкин.

1. Тест валидатция қилинганда текширилаётган шахснинг билимини текшириш мумкин.

2. Тестлардан аниқликни кўрсатишда махсус тайёрланган тестлар катта роль ўйнайди.

Изоҳ: режа қилиб ўқув дастурлари олинади. Масалан: тестлардаги валидлик охирги натижалардан келиб чиққан ҳолда касбий маҳоратни белгилайди.

3. Махсус тестларда, ақлий ва шахсий тестларга изоҳ бериш унинг ҳаққонийлигига эътибор берилади.

4. Валидацион тестларни ҳам гуруҳларда ва индувидуал ҳолларда ҳам текшириш мумкин.

5. Кўпгина шахсий тестларда валидация тиббий ташхисга асосланган.

6. Субъекти баҳолаш асосий-ўлчовдир (ҳаққоний, далолатли биринчиликка интилиш). Кузатувчининг бир эмас бир неча ҳар хил иқтидорларни баҳолаш.

7. Ишлатилган, қўлланиб келаётган тестлар ва янги ишлаб чиқилган лойиҳаланган тестлар орасидаги алоқадорлик.

Масалан, бадиий конструктурлик қўлланмага ақлий имкон мисол бўлади: у бизнинг муносабатларни тушунишда, нутқни равонлигидаги тезлигида изоҳланади.

Иш ҳаракатини кўрсатувчи характерга изоҳ берувчи тестларда конструкцион тестлар тузилади. Конструкцион тестларнинг ўзига хос меъёрлари, анъаналари, конуниятлари мавжуд.

Маълумотларни таҳлил қилиб улар орасидаги боғлиқликни ўзгаришларига изоҳ берувчи мезон келиб чиқади.

Конструктив валидацион тестлар амалиётда кенг қўлланилади: масалан: саноат корхоналарида, иш жойларига янги ходимлар тайёрланаётганда. Бу тестлар малака оширишга ишини таҳлил қилишда ҳам кенг қўлланилади.

Назарий билимларни асрашга ҳар хил жараёнларда олинган маълумотлар қўлланилади. Тест натижаларини кўриб чиқишда у тестни қандай гуруҳга киришини аниқлаш керак. Битта арифметик тестни турли-хил мақсадларда қўллаш мумкин.

Топшириқларни текширишга оид тушунчалар ва метод (усул)ларни, шунингдек, тест тузиш бўйича бошқа маълумотларни яхши ўрганиш қуйидаги жиҳатларда фойдали бўлади:

1. Чоп этилган тестлар натижасига кўра.

2. Ўқитувчи ёки синф раҳбари томонидан синфда ишлаш учун тайёрланган - натижаларга кўра.

Топшириқларда уларнинг сифат жиҳатига эътибор қилинади. Булар тузилиши, шакли ва статистик жиҳатларидир.

Сифатли текширув қуйидагиларни ўз ичига олади:

1. Маълум жиҳатдан кўриб чиқиш - бу ўқувчиларнинг (тест топширувчиларнинг хулқ-атворидаги ўзгарувчанлик канчалик тестнинг мазмун-моҳиятига мос келиш ёки келмаслигини тизимли тарзда ишлаб чиқишдир) одатда тест натижаларини таҳлил қилганда индивид қанчалик ўқув предметини ёки билимларини ўзлаштиришини билиб олиш мумкин бўлади.

Масалан: тассурот.

Кўпайтириш, тўғри ёзиш ёки бухгалтерия бўйича тестлар валидли бўлиши мумкин, агарда улар кўпайтириш, тўғри ёзиш ва бухгалтерия операциялари бўйича топшириқлар, назариялар билан мувофиқ келса.

Барча топшириқларни кўриб чиққандан сўнг бир хиллик, мослик муаммоси юзага келади. Шунинг учун тестнинг қамрови топширувчида ўзига ишонч туғдириши, ундаги саволлар ўша предметнинг асосий истиқболларини ўз ичига олган ва тўғри йўналтирилган бўлиши лозим ҳамда буларни мунтазам равишда текшириш керак бўлади.

2. Ёзма ишларнинг самарадорлигини баҳолаш ўқувчи учун ҳам ўқитувчи учун ҳам нихоятда зарурдир. Ишнинг самарадорлиги баҳолаш билан боғланади. Юқори натижага эришган ўқувчи ўз иш натижасидан қувонади.

Умуминтеллектни ўстирувчи тестлар қуйидаги тартибда олиб борилади.

1. Индивидуал жамғармалар.
2. Специфик оммабоплик учун тестлар.
3. Гуруҳларга бўлиб тест олиш.
4. Интеллектни аниқлашдаги психологик тестлар.

Анъанавий тарзда интеллект тестлари деб аталадиган тестлар бир натижаларидан бошланади. Бу каби тестлар ўз кўрсаткичига эга бўлиб. Бу индивид интеллектнинг ўсиш даражасини белгилаб беради. Индивидга турли даражадаги кўплаб топшириқлар берилади. Бу билан интеллектуал вазифалари муҳим бўлганларини танлаб олиш имконияти яратилади. Одатда тестларда жиҳатлар баъзи сифат даражалари ўзгариши мумкин бўлган (масалан, тебраниш хусусияти) топшириқлар билан тўлдирилган бўлади.

Ҳаракат тестларида предметнинг ўзидан операцияга киришилади, қалам ва қоғознинг эҳтиёжи жуда камдир. Ёзма тестлар оғзаки мулоқотни талаб қилади.

Назарий жиҳатдан турли табақаларда тарбияланган шахсларнинг имкониятларини чамалашнинг 3 та йўли бор. Амалиётда бу усуллар ўзгариши ҳам мумкин.

1. Бу барча мамлакатларга умумий бўлган саволлар танлаш билан боғлиқ ва тест якунларини ушбу маданиятларнинг муштарак жиҳатлари бўйича баҳолаш лозим.

2. Турли маданиятлар тажрибасига эга кишиларни бир хил маданиятга оид саволлар билан синаб кўриш керак. Бундай метод тестнинг мақсади маълум бир маданият ичида муштарак жиҳатларни аниқлашдан иборат бўлса фойдалидир.

3. Бу ҳар хил саволларни ҳар хил манбалар орасидан танлаб олиш ва уларнинг валидлигини муштарак омиллар билан аниқлашдир. Бу йўналишга Европа, Осиё ва Африканинг турли мамлакатларида қўллаш учун ишлаб чиқилган. Бунинг биринчи шкаласидаги кўплаб вариантлар мисол бўла олади. Шунингдек, маълум жамиятлардаги саноат ва ҳарбий персонал тузиш учун ҳам тестлар тайёрлаш мумкин.

Жамоавий тестларнинг устуворлиги – биринчи навбатда унда оммавий тест ўтказиш воситалари иштирок этади. Ижобий томони жуда кенг қамровлилиги тест ўтказишдаги функцияларнинг сезиларли даражада осонлашувчи, қайта ишлаш, буларнинг барчаси кўпроқ ижобий характер юклайди.

1. Жамоавий тестларнинг камчиликлари тест олувчида топширувчилар билан мулоқот қилиш, уларни қизиқтириш ва ёрдам бериш имкониятининг пастлиги. Барча ўзгарувчан омилларнинг кучайтирилган ҳаракати. Хатоларни таҳлил қилиш, индивидни қийнаётган саволга аниқ жавоб топиш, унинг сабабларини қи-

дириш имконияти пасаяди. Тест топширувчининг хулқ-атворини мунтазам кузатишига йўл қўймайди. ва бир хил топшириқ берилади. Психологик тестларга меҳнат қуроли сифатида қараш лозим. Ундаги самарадорлик билим ва кўникмаларнинг ҳақлигини кўрсатади. Психологик тестлар хулқ-атворни ўзгартиради, баъзан уларни инсон хулқи ҳақидаги билимини тушунтириб бериш мумкин эмас. Интеллект мураккаб ва ўзгарувчан тушунчадир. Интеллект ташхисига алоқадор бўлган омиллар: ўқитишдаги мавжуд янгиликларни янада кенгроқ шаклида таъсир ўтказиш, атрофдагиларнинг барқарорлиги, кўплаб индивидларнинг тараққиётдаги ўзига хос хусусиятлар. Кейингиси—ўқитиш даражаси, масалан, шиддатли тараққиёт натижасида қийинчиликларни сингдириш турли механизмлари яратилмоқда. Секин ривожланишда эса ҳимоя механизми шаклланади. Яна интеллектуал ривожланишни аниқловчи яхлит шартлар. Бу даражани эмоционал ва тез ўзгарувчан характеристкалар ҳисобига аниқлаш мумкин.

Бунда назоратнинг илмий асосланган маълумот натижаларини кўрсатиш, ўқитиш ва талаба(ўқувчи)ларга таминланадиган саволлар қўллашлилигини эътиборга олиш лозим бўлади. Мутахассислар тайёрлаш жараёнида назорат намоён қилиш, ўлчаш ва билимини баҳолашни, қобилиятни англатади.

Вақтга боғлиқ ҳолда педагогик назорат қуйидагиларга бўлинади:

- кириш назорати, ўқиш бошланғич даражасини ўлчашга йўналган.

- эорий назорат, яъни мотивация ва фаолликни ифодаловчи, у ҳар бир ўқув фаолияти босқичида ишлаб чиқилиши керак.

- оралиқ назорат, яъни дастур мавзусини ўрганишни баҳолайди.

- чегаравий назорат, аниқ бўлимни ўрганишга хотима беради.

- якуний назорат яъни аниқ ўқув фани бўйича ўқувчи ва педагогнинг ишини баҳолайди.

Ҳозирда умумтаълим мактабларида қўлланилаётган ўқитишнинг асосий шакли ва методлари оғзаки ва ёзма тестлар, лаборатория ва бошқалар. Уларнинг фазилатлари:

- оддийлиги;

- қўллашнинг ихчамлиги;

-нафақат билим назорати, балки ёзма ва оғзакида иқтидорини шаклланишини билиши;

- ўқув материални (ёзма ишда) қабул қилиш даражасининг ҳужжатли бўлиши;

- шахсий боғланиш, ўқувчилар билан ўқитувчининг мулоқоти (оғзаки сўровда);

- вақтдан ўқитувчи текширганда ютади;

-ихтиёрий вақт давомида билимини кенгайтириш ва бошланғич ҳолатига қараганда ўлчаши мумкинлиги юзага келади;

- компьютер техникаси қўлланилганда тест назоратини автоматлаштириб бериш яхшироқ.

Бу педагогик тестнинг фазилатларидан биридир. Тест усули умуман технологик ва у билим назоратини баҳолашда ўқитувчиларга қулайлик туғдиради ва ўқув дастурини чуқур текширишни таъминлайди. Ниҳоят, тестда қатъий баҳолаш миллий методларга нисбатан кам вақт сарфланади ва афзалроқ.

7.5.2 Психодиагностик тестларни ташкил қилиш ва қўллаш.

Психодиогностик тест (ПДТ) гуруҳлар фаолиятини ўрганиш учун ишлаб чиқилган бўлиб, уни 16-20 нафар ўқувчида синаб кўриш яхши натижа беради. Ушбу тест индивидуал ҳолатга олиб кўришга ҳам мўлжалланган. Тестдан индивидуал фойдаланганда иккита вариантни қўллаш мумкин: ёзма ва оғзаки равишда тест варақасига жавоб бериш. Оғзаки жавоб варианти тажрибада қўлланишда экспрементатор қайд қилиш қарорини ўзи тўлдиради.

Мазкур тест синаб кўрилаётган жараёнда узлуксиз алоқада бўлиши, мулоқотга кириши муҳим аҳамиятга эга. Тадқиқот ўтказишнинг бир қатор таркибий қисмлари мутлақо ўзгармаслиги ҳаракатлари билан синалувчининг руҳий дунёсига етиб бормаслиги зарур. Тестни синаб кўришда тахмин қуйидаги инструкцияга риоя қилиши лозим.

Синалувчилар учун инструкция. Тасаввур қилишни, қуйидаги ўқийдиган барча нарсалар сизни номингиздан кимлигингизни яхши биладиган одам ота-она, ўртоқлари, ўқитувчилар ва ҳоказо томонидан ёзилган. Улардан қайсиларидир тўғри ёзилган, шахсан Сиз

худди ана шундай ҳисоблайсиз, баъзи бири нотўғри—бу сизнинг фикрингиз. Ушбу фикрлар чин ёки чин эмас эканлигини белгилаб қўйинг. Саволларга жавоб бериш жараёнида мана бундай қоидаларга риоя қилинг:

1. Саволлар учун бланкада барча жавоблар берилади

2. Эҳтиёт бўлинг, бланка савол тартиби билан жавоб тартиби мос тушсин ва уни кузатиб боринг.

3. Камроқ ҳалқача қўйишга ҳаракат қилинг. Агарда бирон бир тасдиқловчи фикр сизга номуносиб бўлса, у ҳолда энг ўринли деган жавобингизни беринг.

4. Ушбу топшириқлар тезкор ҳаракатга мўлжалланганлиги учун ўйлаб, беҳуда вақт кетказманг. Шунинг учун яхшиси миянгизга келган биринчи фикрга асосланиб жавоб берсангиз, ишни тезроқ бажариш имкониятига эга бўласиз. Инструкциянинг бу варианти шартли бўлиб, ушбу уч мақсадга хизмат қилишга қаратилгандир:

• синалувчиларга жавоб бланкасини тўлдириш услубини тушунтириш;

• синалувчи билан очиқчасига муносабатда бўлиш ва руҳан у билан яқинлашиш;

• синалувчида ўз-ўзини химоя қилиш ҳолатини камайтириш ва саволларга жавоб беришда ўз-ўзини назорат қилишни пасайтириш кабилар.

7.6. Ўзбекистон Республикасининг «Таълим тўғрисида»ги Қонуни, таълим муассасаларини бошқаруви ва таълим мазмунига тааллуқли тест-синов материаллари

1. Давлат таълим стандартларига қўйиладиган талаб нимадан иборат?

А. Таълим мазмуни ҳамда сифатига қўйиладиган минимал талабларни белгилайди;

В. Таълим мазмунига қўйиладиган минимал талабларни белгилайди;

С. Таълим мазмуни ҳамда сифатига қўйиладиган максум талабларни белгилайди;

Д. Таълим мазмунига қўйиладиган максум талабларни белгилайди.

2. Давлат ва мактаб компонентлари юкламасининг ҳажми ким томонидан белгиланади?

А. Ўзбекистон Республикаси Халқ таълими вазирлигининг Соғлиқни Сақлаш вазирлиги билан келишилмаган меъёрларга мувофик;

В. Ўзбекистон Республикаси Халқ таълими вазирлигининг Соғлиқни Сақлаш вазирлиги билан келишилган меъёрларига мувофик;

С. Ўзбекистон Республикаси Халқ таълими вазирлиги томонидан қабул қилинган меъёрларга мувофик;

Д. Соғлиқни Сақлаш вазирлиги томонидан қабул қилинган меъёрларга мувофик.

3. Умумий ўрта таълим(УЎТ) ДТСни УЎТ муассасаларида нечта боскичда жорий этилади?

А. Иккита босқичда жорий этилади: бошланғич таълим, 5-11-синфларда

В. Учта босқичда жорий этилади: бошланғич таълим, 5-8-синф ва 9-11-синфларда;

С. Учта босқичда жорий этилади: бошланғич таълим, 5-9-синф ва 10-11-синфларда;

Д. Учта босқичда жорий этилади: 1- 7-синф ва 8-11-синфларда.

4. Таълим тизимининг сифатини тубдан яхшилаш, тарбиячи, ўқитувчи ва илмий ходимларнинг касбий нуфузини ошириш қандай йўналишни англатади?

А. Узлуксиз таълимни бой тажрибаларни ҳисобга олган ҳолда ислоҳ қилиш йўналиши;

В. Узлуксиз таълимни хорижий давлатларнинг тегишли илғор тажрибаларни ҳисобга олмаган ҳолда ислоҳ қилиш йўналиши;

С. Узлуксиз таълимни илғор тажрибаларни ҳисобга олган ҳолда ислоҳ қилиш йўналиши;

Д. Узлуксиз таълимни хорижий давлатларнинг тегишли илғор тажрибаларни ҳисобга олган ҳолда ислоҳ қилиш йўналиши.

5. Якуний назоратнинг моҳияти нима?

А. УЎТ мактабларида таълимнинг бутун ўқув курси давомида эришган таълим тайёргарлик даражаси рейтингини аниқлаш;

В. УЎТ мактабларида таълимнинг ўқув курси давомида эришган таълим тайёргарлик даражаси рейтингини аниқлаш;

С. УЎТ мактабларида таълимнинг бутун ўқув курси давомида тайёргарлик даражаси рейтингини аниқлаш;

Д. УЎТ мактабларида таълимнинг ўқув курси давомида тайёргарлик даражаси рейтингини аниқлаш.

6. Битирувчи ўқувчининг рейтинги қандай аниқланади?

А. Даражаси; якуний назорат - давлат аттестацияси, ўқувчи эришган таълим тайёргарлик;

В. Даражаси; якуний назорат - давлат аттестацияси, ўқув курси давомида ўқувчи эришган таълим тайёргарлик ;

С. Даражаси; якуний назорат - давлат аттестацияси, ўқувчининг тайёргарлик ҳолати;

Д. Якуний назорат - давлат аттестацияси, ўқувчининг тайёргарлик даражаси.

7. Дарснинг таҳлил турлари нималардан иборат?

А. Илмий, илмий-педагогик, психологик, дидактик, методик таҳлил;

В. Илмий, педагогик, психологик, дидактик, методологик таҳлил;

С. Илмий, педагогик, психологик, дидактик, методик таҳлил;

Д. Ташкилий, педагогик, психологик, дидактик, методик таҳлил.

8. ДТС УЎТ муассасаларининг қандай меъёрий ҳужжатларини яратишга асос бўлиб хизмат қилади ?

А. Ўқув дастурлари ва ўқув қўлланмаларни яратишга;

В. Ўқув режа, ўқув дастурлари ва дарсликларни яратишга;

С. Ўқув дастурлари, ўқув қўлланма, дарсликларни яратишга;

Д. Ўқув дастурлари ва дарсликларни яратишга.

9. Таълим муассасаларини молиялаш қандай амалга оширилади?

А. Республика ва маҳаллий бюджетлар маблағлари, шунингдек бюджетдан ташқари маблағлар ҳисобидан амалга оширилади;

В. Республика ва маҳаллий бюджетлар маблағлари ҳисобидан амалга оширилади;

С. Вилоят ва маҳаллий бюджетлар маблағлари, шунингдек бюджетдан ташқари маблағлар ҳисобидан амалга оширилади;

Д. Республика ва вилоят бюджетлар маблағлари ҳисобидан амалга оширилади.

10. Давлат инспекцияси таркибидаги Кадрлар тайёрлаш сифатини назорат килиш, педагог кадрлар ва таълим муассасалари аттестацияси бошқармаси қандай мақсадларни амалга ошириш учун тузилган ?

А. Таълим сифатини ижтимоий-иқтисодий соҳаларда олиб борилаётган ислоҳотлар талабларига мувофиқ юқорига кўтариш, кадрлар билими ва улар тайёргарлиги сифатини назорат қилиш ҳамда баҳолаш тизимини яратиш;

В. Таълим сифатини ижтимоий-иқтисодий соҳаларда олиб борилаётган ислоҳотлар талабларига мувофиқ юксак даражага кўтариш, кадрлар билими ва улар тайёргарлиги сифатини назорат қилиш ҳамда холисона баҳолаш тизимини яратиш;

С. Таълим сифатини ижтимоий-иқтисодий соҳаларда олиб борилаётган ишларни юксак даражага кўтариш, кадрлар билими ва улар тайёргарлиги сифатини назорат қилиш ҳамда холисона баҳолаш тизимини яратиш;

Д. Таълим сифатини кўтариш борасида олиб борилаётган ислоҳотлар талабларига мувофиқ юксак даражага кўтариш, кадрлар билими ва улар тайёргарлиги сифатини назорат қилиш ҳамда холисона баҳолаш тизимини яратиш;

11. Таълим сифатини назорат қилиш деганда нимани тушунилади?

А. Ўқитиш мазмуни давлат таълим стандартлари талабларига мувофиқлигини текшириш;

В. Ўқитиш мазмуни ва натижаларининг давлат таълим стандартлари талабларига мувофиқлигини ўрганиш ва хулосалар чиқариш;

С. Ўқитиш мазмуни ва натижаларининг давлат таълим стандартлари талабларига мувофиқлигини текшириш;

Д. Ўқитиш мазмуни давлат таълим стандартлари талабларига мувофиқлиги.

12. Баркамол авлод болалар марказларини кимлар ташкил этишлари мумкин?

А. Давлат органлари, жамоа бирлашмалари ва жисмоний шахслар;

В. Давлат органлари, юридик ва жисмоний шахслар;

С. Давлат органлари, жамоа бирлашмалари, юридик шахслар;

Д. Давлат органлари, жамоа бирлашмалари, юридик ва жисмоний шахслар;

13. Таълим сифатини оширишда қайси сифат омили ҳал қилувчи ўрин эгаллайди?

А. Синфдаги барча ўқувчиларнингўзлаштириш даражаси;

В. Гуруҳдаги ўзлаштириш даражаси;

С. Гуруҳдаги айрим ўқувчиларнинг ўзлаштириш даражаси;

Д. Синфдаги аксарият ўқувчиларнинг ўзлаштириш даражаси.

14. Қайси таълим муасссасаларини битирувчиларига Давлат томонидан тасдиқланган намунадаги маълумот тўғрисида ҳужжат берилади?

А. Барча таълим муассасалари битирувчиларига;

В. Аккредитация қилинган таълим муассасалари битирувчиларига;

С. Аккредитация қилинмаган умумий ўрта таълим муассасалари битирувчиларига;

Д. Аккредитация қилинган таълим муассасалари ўқувчиларига.

15. Раҳбар маданиятига нималар киради?

А. Интизом, инсонийлик, ижодкорлик, сўзлашув одоби, меҳрибонлик;

В. Инсонийлик, ижодкорлик, тинглаш одоби; ходимларни ўз вазифасига тўғри йўналтира олиш;

С. Интизом, инсонийлик, ижодкорлик, сўзлашув одоби, фуқароларни гапларини тўлиқ эшита билиш ва унга тегишли тўғри жавобни бериш;

Д. Интизом, инсонийлик, сўзлашув одоби, эшитиа олиш.

16. Малака оширишнинг бош мезони нима?

А. Ўзига ўзи таълим бериш, устоз- шогирд усулига амал қилиш;

В. Ўзига ўзи таълим бериш, ўрган - ўргат усулига амал қилиш;

С. Замонавий АКТ йўналишдаги билимларга эга бўлиш, ўрган - ўргат усулига амал қилиш;

Д. Янги инновацион билимларни олиш, ўрган - ўргат усулига амал қилиш;

17. Раҳбарлик услуби қачон таркиб топади?

А. Барча ходимлар билан ҳамкорлик ва ҳамжиҳатликда иш олиб борилганда;

В. Барча ходимлар билан бир бирини тушинган ҳолда иш олиб борилганда;

С. Барча ходимлар билан автакратив усулда иш олиб борилганда;

Д. Барча ходимлар билан либерал усулда иш олиб борилганда.

18. Методик ишларни диагностик усулда ташкил қилиш деганда нимани тушунасиз?

А. Ўқитувчининг назарий ва методик малакасини аниқлаш, унга қачон ёрдам бериш мумкинлигини кўрсатиш;

В. Ўқитувчининг назарий ва методик малакасини аниқлаш, унга қачон ва қандай амалий ва методик ёрдам бериш мумкинлигини кўрсатиш;

С. Ўқитувчининг методик малакасини аниқлаш, унга қачон ва қандай методик ёрдам бериш мумкинлигини кўрсатиш;

Д. Ўқитувчининг назарий ва методик малакасини аниқлаш, унга ёрдам бериш мумкинлигини кўрсатиш

19. Мактабдаги таълимнинг мазмунини ташкил этувчи педагогик омиллар нима?

А. Давлат таълим стандартлари, ўқув режалари, ўқув дарсликлари ва ўқув қўлланмалари;

В. Таълим стандартлари, ўқув дастури, ўқув дарсликлари;

С. Давлат таълим стандарти, ўқув режалари, ўқув дастури, ўқув дарсликлари ва ўқув қўлланмалари;

Д. Таълим стандартлари, ўқув режалари, ўқув дастури ва ўқув қўлланмалари.

20. Педагогик инновацияларни ҳаётга татбиқ этишнинг тизими кандай компонентларни ўз ичига олади?

А. Таълимдаги янгиликларни тўплаш, тажрибаларни ўрганиш ва таҳлил этиш;

В. Таълимдаги тажрибаларни тўплаш, танлаш ва қўллаш, илғор тажрибаларни ўрганиш ва таҳлил этиш;

С. Таълимдаги янгиликларни танлаш ва қўллаш, тажрибаларни ўрганиш ва таҳлил этиш;

Д. Таълимдаги янгиликларни тўплаш, танлаш ва қўллаш, илғор тажрибаларни ўрганиш ва таҳлил этиш.

21. Халқ таълими вазирининг буйруғи билан тасдиқланган йўриқномада 5-6-синфларда амалий меҳнат машғулотлари неча кун қилиб белгиланган?

А. 6 кун қилиб белгиланган;

В. 8 кун қилиб белгиланган;

С. 10 кун қилиб белгиланган;

Д. 12 кун қилиб белгиланган.

22. Республикада истиқомат қилаётган фуқаролиги бўлмаган шахслар билим олиш ҳуқуқига эгами?

А. Ўзбекистон Республикаси фуқаролари билан тенг ҳуқуққа эга эмас;

В. Ўзбекистон Республикаси фуқаролари билан тенг ҳуқуққа эга;

С. Ўзбекистон Республикаси билан шартноа тузган давлатлар фарзандлари тенг ҳуқуққа эга;

Д. МҲДлардан келган фуқаролиги бўлмаган шахслар Ўзбекистон Республикаси фуқаролари билан тенг ҳуқуққа эга.

23. Бошқа давлатлар фуқароларининг Ўзбекистон Республикасида билим олиши қандай ҳолда амалга оширилади?

А. Халқаро шартномалари бўлмаган фуқаролар билим олиш ҳуқуқига эга эмас;

В. Халқаро шартномалари бўлмаган фуқаролар билим олиш ҳуқуқига эга бўлади;

С. Халқаро шартномаларга мувофиқ билим олиш ҳуқуқига эга бўлади;

Д. Халқаро шартномалари муддати ўтиб кетган фуқаролар билим олиш ҳуқуқига эга бўлади.

24. Кадрлар малакасини ошириш ва қайта тайёрлашдан мақсад нима?

А. Кадрлар малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш мутахассисларнинг касбий билимлари ва кўникмаларини янгилашга қаратилган.

В. Кадрлар малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш мутахассисларнинг касбий билимлари кўникмаларини янгилашга, чуқурлаштиришга қаратилган;

С. Кадрлар малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш мутахассисларнинг касби билимларини янгилашга, чуқурлаштиришга қаратилган;

Д. Кадрлар малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш мутахассисларнинг касбий билимлари, амалий малака ва кўникмаларини янгилашга, чуқурлаштиришга қаратилган.

25. Таълим муассасаси нимага асосан давлат аккредитациясидан маҳрум этилиши мумкин?

А. Муассасанинг аттестация натижаларига кўра;

В. Муассасанинг аттестация натижалари 60 фоидан паст бўлганда;

С. Муассасанинг аттестация натижалари 55 фоидан паст бўлганда;

Д. Муассасанинг аттестация натижалари 40 фоидан паст бўлганда.

26. Замонавий педагогик технология методикадан нима билан фарк килади?

А. Олдиндан лойиҳаланмаган ва якуний ижобий натижа кафолатланади;

В. Олдиндан лойиҳаланади ва якуний ижобий натижа кафолатланади;

С. Олдиндан лойиҳаланади ва якуний натижа кафолатланади;

Д. Олдиндан лойиҳаланамаган ва якуний натижа кафолатланади.

27. Дарснинг энг кўп фойдаланиладиган аралаш турига нималар киради?

А. Янги билимларни эгаллаш учун тайёрланиш, янги билимларни эгаллаш ва мустаҳкамлаш;

В. Янги билимларни эгаллаш учун тайёрланиш, янги билимларни эгаллаш ва уйга вазифа бериш;

С. Янги билимларни эгаллаш учун тайёрланиш, янги билимларни эгаллаш ва тизимга келтириш;

Д. Уйга берилган вазифаларни кўриб чиқиш, янги билимларни эгаллаш ва тизимга келтириш.

28. Дарс шакли деганда нимани тушинасиз?

А. Синф дарслари, синфдан ташқари дарслар, индивидуал дарслар ва мустақил ўқиш дарслар;

В. Синф дарслари, синфдан ташқари дарслар, мактабдан ташқари дарслар ва мустақил ўқиш дарслар;

С. Синф дарслари, мактабдан ташқари дарслар, қўшимча дарслар, индивидуал дарслар ва мустақил ўқиш дарслар;

Д. Синф дарслари, синфдан ташқари дарслар, мактабдан ташқари дарслар, қўшимча дарслар, индивидуал дарслар ва мустақил ўқиш дарслар.

29. Дарс методларига қайси йўналишлар киради?

А. **Анъанавий** (тушунтириш-кўргазмалилик), ***ноанъанавий*** (муаммоли, интерактив) **замонавий** (модулли, дастурланган ва компьютерлаштирилган) методлари;

В. **Анъанавий** (тушунтириш-кўргазмалилик), **замонавий** (модулли, дастурланган ва компьютерлаштирилган) методлари;

С. **Анъанавий** (тушунтириш-кўргазмалилик) ва ***ноанъанавий*** (муаммоли, интерактив методлари;

Д. **Ноанъанавий** (муаммоли, интерактив) ва **замонавий** (модулли, дастурланган ва компьютерлаштирилган) методлари.

30. Усул (метод) деганда нимани тушинасиз?

А. Қўлланиладиган таълимий тадбирлар ёки ўқув жараёнини амалга оширишда қўлланиладиган **услублар тизими;**

В. Мақсадга етишишда қўлланиладиган таълимий тадбирлар ёки ўқув жараёнини амалга оширишда қўлланиладиган **услублар тизими (мажмуи);**

С. Мақсадга етишишда қўлланиладиган таълимий тадбирлар;

Д. Ўқув жараёнини амалга оширишда қўлланиладиган **услублар тизими (мажмуи);**

31. Услуб деганда нимани тушинасиз?

А. Таълимий ва тарбиявий мақсадларга эришишда қўлланиладиган тадбир ва чоралар мажмуаси;

В. Таълимий мақсадларга эришишда, муайян тўсиқни енгиб ўтиш учун қўлланиладиган тадбир ва чоралар мажмуаси;

С. Таълимий ва тарбиявий мақсадларга эришишда, муайян тўсиқни енгиб ўтиш учун қўлланиладиган тадбир ва чоралар мажмуаси;

Д. Таълимий мақсадларга эришишда қўлланиладиган **тадбир ва чоралар мажмуаси;**

32. Методика деганда нимани тушинасиз?

А. Дарсда қўлланиладиган метод (усул) қўллаш йўриқномаси;

В. Мақсадга эришиш жараёнида қўлланиладиган метод (усул) қўллаш йўриқномаси;

С. Дарсда қўлланиладиган метод (усул) ва услубларни қўллаш йўриқномаси;

Д. Мақсадга эришиш жараёнида қўлланиладиган метод (усул) ва услубларни қўллаш йўриқномаси;

33. Ўзбекистонда узлуксиз таълим тизими стандартлари таърифи нимадан иборат?

А. Таълим жараёнини белгилаб бериш, ўқитишнинг асосий мазмуни таълим муассасалари битирувчиларига қўйиладиган умумий талаблар;

В. Таълим жараёнида ўқитишнинг асосий мазмуни таълим муассасалари битирувчиларига қўйиладиган талаблар;

С. Ўқитишнинг асосий мазмунидан келиб чиққан ҳолда таълим муассасалари битирувчиларига қўйиладиган умумий талаблар;

Д. Таълим жараёнини белгилаб бериш, тълим муассасалари битирувчиларига қўйиладиган умумий талаблар.

34. Ўқитувчи қандай ҳолатлар юз берганда дарс бериши мумкин эмас?

А. Юқумли касаликлар (тери, ўпка), спиртли ичимлик ичганида(маст ҳолатда), биринчи гуруҳ ногирони бўлган ҳолда;

В. Юқумли касаликлар (тери, ўпка), контузил ҳолатларда, спиртли ичимлик ичганида(маст ҳолатда), биринчи гуруҳ ногирони бўлган ҳолда;

С. Юқумли касаликлар (тери, ўпка), контузил ҳолатларда, биринчи гуруҳ ногирони бўлган ҳолда;

Д. Юқумли касаликлар (тери, ўпка), спиртли ичимлик ичганида(маст ҳолатда).

35. Халқ таълими ходимлари қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш институтларида олиб бориладиган якуний назорат таркиби қайси жавобда тўғри кўрсатилган?

А. Фанлар бўйича аттестация, малака ошириш тизими тингловчилари учун – моделар бўйича синов(тест ёки ижодий) ишлар ва қайта тайёрлаш курслари тингловчилари учун – моделар бўйича синов(тест ёки ижодий) ишлар;

В. Фанлар бўйича аттестация, малака ошириш тизими тингловчилари учун – малака иши ҳимояси ва қайта тайёрлаш курслари тингловчилари учун – битирув иши ҳимояси;

С. Фанлар бўйича аттестация, малака ошириш тизими тингловчилари учун – малака иши ҳимояси ва қайта тайёрлаш курслари

тингловчилари учун – битирув иши ҳимояси;

Д. Фанлар бўйича аттестация, малака ошириш тизими тингловчилари учун – моделар бўйича синов(тест ёки ижодий ишлар) ва қайта тайёрлаш курслари тингловчилари учун – моделар бўйича синов(тест ёки ижодий ишлар).

36. Ўзбекистонда демократик ислоҳотларни изчил амалга ошириш учун кадрлар сиёсатида асосан нималарга эътибор бериш керак?

А. Кадрларга мустақиллик берган ҳурлик туйғуларини сингдириб, ҳозирги демократик йўлдаги ривожланишни чуқур ўрганиш, пуллик чет элларда ўқитиш шаклларини тубдан ислоҳ қилиш;

В. Кадрларга мустақиллик берган ҳурлик туйғуларини сингдириб, иқтидорли ўқувчиларни ўқитишга кенг имкониятлар яратиш, пуллик чет элларда ўқитиш шаклларини тубдан ислоҳ қилиш;

С. Кадрларга мустақиллик берган ҳурлик туйғуларини сингдириб, ҳозирги демократик йўлдаги ривожланишни чуқур ўрганиш, иқтидорли ўқувчиларни ўқитишга кенг имкониятлар яратиш;

Д. Кадрларга мустақиллик берган ҳурлик туйғуларини сингдириб, ҳозирги демократик йўлдаги ривожланишни чуқур ўрганиш; иқтидорли ўқувчиларни ўқитишга кенг имкониятлар яратиш, пуллик чет элларда ўқитиш шаклларини тубдан ислоҳ қилиш.

37. Ўқув меъёрий ҳужжатларга нималар киради?

А. Таълим Концепциялари, давлат таълим стандартлари, ўқув режалари, ваколатли таълим органлардан келган меъёрий ҳужжатлар;

В. Таълим Концепциялари, давлат таълим стандартлари, ваколатли таълим органлардан келган меъёрий ҳужжатлар;

С. Давлат таълим стандартлари, ўқув режалари, ваколатли таълим органлардан келган меъёрий ҳужжатлар;

Д. Таълим Концепциялари, ўқув режалар ва ваколатли таълим органлардан келган меъёрий ҳужжатлар.

38. Замонавий ўқитувчининг профессиограммаси нима?

А. Унинг касбга оид билими, кўникма ва копетенцияларини таснифловчи кўрсаткичлар мажмуъси;

В. Унинг касбга оид билими, кўникма, малака ва копетенцияларини таснифловчи кўрсаткичлар мажмуаси;

С. Унинг касбга оид билими, малака ва копетенцияларини таснифловчи кўрсаткичлар мажмуаси;

Д. Унинг касбга оид билими, кўникма ва малакаларини таснифловчи кўрсаткичлар мажмуаси.

39. Мактабдан ташқари таълим муассасаларини кимлар ташкил этишлари мумкин?

А. Давлат органлари, жамоа бирлашмалари ва юридик шахслар;

В. Давлат органлари, юридик ва жисмоний шахслар;

С. Давлат органлари, жамоа бирлашмалари, юридик ва жисмоний шахслар;

Д. Давлат органлари, жамоа бирлашмалари ва жисмоний шахслар.

40. Жамоада қандай муҳит иш самарадорлигини оширади?

А. Ижтимоий, психологик соғлом муҳит;

В. Ижтимоий, ходимларни бир бирига хамжиҳатлиги, ;

С. Ходимларни бир бирига хамжиҳатлиги ва психологик соғлом муҳит;

Д. Ижтимоий, ходимларни бир бирига хамжиҳатлиги, психологик соғлом муҳит.

41. Мактабда таълимнинг асоси нима?

А. Дарс;

В. Дарсдан кейинги машғулотлар;

С. Тўгарак машғулотлари;

Д. Факультатив машғулотлар.

42. Бозор иқтисодиёти шароитида таълим муассасасининг моддий таъминотини яхшилашнинг қандай шаклини тўғри деб ҳисоблайсиз ?

А. Таълим муассасасида бюджетдан ташқари маблағ топишни ташкил этиш ва уни таъминлаш;

В. Таълим муассасасида тадбиркорликни йўлга қўйиш, бюджетдан ташқари ва қўшимча таълим орқали маблағ топишни ташкил этиш ҳамда уни таъминлаш;

С. Таълим муассасасида тадбиркорликни йўлга қўйиш, қўшимча таълим орқали маблағ топишни ташкил этиш ва уни таъминлаш;

Д. Бюджетдан ташқари маблағ топишда қўшимча таълимни ташкил этиш ва уни таъминлаш.

43. Узлуксиз таълимни ташкил этиш ва ривожлантиришнинг асосий тамойиллари

А. Таълимнинг узвийлиги, демократлаштирилганлиги, таълим ва тарбия узвийлиги;

В. Таълимнинг узвийлиги, инсонпарварлиги, таълим ва тарбия узвийлиги;

С. Таълимнинг узвийлиги, демократлаштирилганлиги, инсонпарварлиги, таълим ва тарбия узвийлиги;

Д. Таълимнинг узвийлиги, демократлаштирилганлиги, инсонпарварлиги.

44. Касбий тавсифнома нима?

А. Касб ва ихтисосликларнинг номлари; мутахасиссислика бериладиган таъриф.

В. Тайёрлов йўналишини, касб ва мутахасиссислика бериладиган таъриф;

С. Тайёрлов йўналишини, касб ва ихтисосликларнинг номлари;

Д. Тайёрлов йўналишини, касб ва ихтисосликларнинг номлари, мутахасиссислика бериладиган таъриф.

45. Ўқитувчи эгаллаши зарур бўлган малакалари нимадан иборат?

А. Муаммоли вазият яратиш (тақдимот қоидалари билан таништириш), йўналиш бериш, фаоллаштириш, кузатиш, назорат қилиш, халақит бермаслик, тақдимотни ўтказиш, таҳлил қилиш, умумлаштириш ва хулоса чиқариш;

В. Муаммоли вазият яратиш (тақдимот қоидалари билан таништириш), йўналиш бериш, назорат қилиш, халақит бермаслик, тақдимотни ўтказиш, таҳлил қилиш, умумлаштириш ва хулоса чиқариш;

С. Муаммоли вазият яратиш (тақдимот қоидалари билан таништириш), йўналиш бериш, фаоллаштириш, кузатиш, тақдимот-

ни ўтказиш, таҳлил қилиш, умумлаштириш ва хулоса чиқариш;

Д. Муаммоли вазият яратиш (тақдимот қоидалари билан таништириш), кузатиш, назорат қилиш, халақит бермаслик, тақдимотни ўтказиш, таҳлил қилиш, умумлаштириш ва хулоса чиқариш.

46. Халқ таълими ходимлари меҳнатига ҳақ тўлашнинг такомиллаштирилган тизимида мужассам этилган асосий ғоялар нималардан иборат?

А. Ўқитувчиларнинг тўлақонли, серқирра педагогик фаолиятини ташкил этиш, ўқитувчилар ўртасида рақобат муҳитини яратиш;

В. Таълим ва тарбиянинг узвийлигини таъминлаш, ўқитувчиларнинг тўлақонли, серқирра педагогик фаолиятини ташкил этиш, ўқитувчилар ўртасида рақобат муҳитини яратиш;

С. Таълим ва тарбиянинг узвийлигини таъминлаш, ўқитувчиларнинг ижодкор бўлишини ташкил этиш, ўқитувчилар ўртасида рақобат муҳитини яратиш;

Д. Таълим ва тарбиянинг узвийлигини таъминлаш ҳамда ўқитувчиларнинг тўлақонли, ўқитувчилар ўртасида рақобат муҳитини яратиш.

47. Интерфаол машғулотдан мақсад нима?

А. Болаларни ижодий фикрлашга ўргатиш, муаммоли вазиятлардан чиқишга ўргатиш;

В. Болаларни ижодий фикрлашга ўргатиш, салбий вазиятлардан чиқишга ўргатиш;

С. Болаларни мустақил, ижодий фикрлашга ўргатиш, муаммоли вазиятлардан чиқишга ўргатиш;

Д. Болаларни мустақил, ижодий фикрлашга ўргатиш, салбий вазиятлардан чиқишга ўргатиш.

48. Раҳбарнинг касбий, методик фаолиятини такомиллаштиришнинг экстенсив йўли қайси жавобда кўрсатилган?

А. Малака ошириш курсларидаги модулларни ўзлаштириб бошқарувда мақсадли фойдаланиш;

В. Муассасада мавжуд бўлган воситалар,жиҳозлар, технологиялардан мақсадли фойдаланиш;

С. Ҳамкасбларининг илғор тажрибаларидан ижобий фойдаланиш;

Д. Янги модернизация қилинган воситалар,жиҳозлар, технологиялардан мақсадли фойдаланиш.

49. Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 7 августдаги 173-сонли қарори нима тўғрисида?

А. Айрим фанлар чуқур ўрганиладиган давлат ихтисослаштирилган умумтаълим муассасалари фаолиятини такомиллаштириш тўғрисида;

В. Айрим фанлар чуқур ўрганиладиган давлат ихтисослаштирилган мактаблар фаолиятини такомиллаштириш тўғрисида;

С. Айрим фанлар чуқур ўрганиладиган умумтаълим муассасалари фаолиятини такомиллаштириш тўғрисида;

Д. Айрим фанлар чуқурурлаштириб ўқитиладиган ихтисослаштирилган умумтаълим муассасалари фаолиятини такомиллаштириш тўғрисида.

50. Мактабнинг бош вазифаси нимадан иборат?

А. Ўзбекистоннинг комил инсонни тайёрлашдан иборат;

В. Ўзбекистоннинг етук фуқароси, комил инсон этиб, тайёрлашдан иборат;

С. Ўзбекистоннинг таълим-тарбияолган комил инсонни тайёрлашдан иборат;

Д. Ўзбекистоннинг тарбияланган комил инсонни тайёрлашдан иборат.

51. Дарслик таълим жараёнининг қандай воситаси ҳисобланади?

А. Дарслик ўқувчиларнинг ДТСда ва ўқув дастурида белгилаб берилган билим, кўникмаларни фаол ва онгли суратда ўзлаштиришларга ёрдам берувчи восита ҳисобланади;

В. Дарслик ўқувчиларнинг ДТСда ва ўқув дастурида белгилаб берилган билим, кўникма ва малакаларни ўзлаштиришларга ёрдам берувчи восита ҳисобланади;

С. Дарслик ўқувчиларнинг ДТСда ва ўқув дастурида белгилаб берилган билим, кўникма, малака ва компетенцияларни фаол ва онгли

суратда ўзлаштиришларга ёрдам берувчи восита ҳисобланади;

Д. Дарслик ўқувчиларнинг ДТСда ва ўқув дастурида белгилаб берилган билимларни фаол ва онгли суратда ўзлаштиришларга ёрдам берувчи восита ҳисобланади.

52. Нодавлат таълим муассасаси қачон юридик шахс ҳуқуқлари ва таълим фаолияти билан шуғулланиш ҳуқуқига эга бўлади?

А. Вилоят ҳокимият рўйҳатидан ўтган пайтдан бошлаб;

В. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси белгилаган тартибда давлат аккредитациясидан ўтган бошқа таълим муассасаси ҳузурида фаолият кўрсатиши мумкин;

С. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси белгилаган тартибда давлат аккредитациясидан ўтмасдан туриб, фаолият кўрсатиши мумкин;

Д. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси белгилаган тартибда давлат аккредитациясидан ўтган пайтдан бошлаб;

53. Дарс вазифаси деганда нимани тушунасиз?

А. Мақсадга эришиш йўлида ўқитувчи ёки ўқувчи бажарадиган фаолиятнинг ёзма ифодаси;

В. Мақсадга эришишда ўқитувчи ёки ўқувчи бажарадиган вазифанинг ёзма ифодаси;

С. Мақсадга эришиш йўлида ўқитувчи бажарадиган мотивациянинг ёзма ифодаси;

Д. Мақсадга эришишда ўқитувчи ёки ўқувчи бажарадиган фаолиятнинг оғзаки ифодаси.

54. Таълим тизимини бошқариш қайси органлар ваколатига киради?

А. Ҳудудий ҳокимият ва бўлимлари ваколатига киради;

В. Ҳудудий ҳокимият, халқ таълими бошқармаси ва халқ таълими бўлимлари ваколатига киради;

С. Ҳудудий ҳокимият ва халқ таълими бошқармаси ваколатига киради;

Д. Халқ таълими бошқармаси ва халқ таълими бўлимлари ваколатига киради.

55. Таълим жараёнининг қатнашчилари кимлар ҳисобланади?

А.Таълим олувчилар(болалар) ва мактаб маъмурияти;

В. Таълим олувчилар(болалар), ва таълим берувчилар;

С. Таълим олувчилар(болалар), мактаб маъмурияти , психологлар ва таълим берувчилар;

Д. Таълим олувчилар(болалар), ота-оналар ва таълим берувчилар (педагоглар).

56. Таълим муассасаси аттестациясининг мақсади?

А. Аттестация таълим муассасаси фаолиятини баҳолашда таълим муассасасида кадрлар тайёрлаш мазмуни, даражаси ва сифатининг давлат таълим стандартлари ҳамда давлат талабларига мувофиқлигини аниқлаш;

В. Аттестация таълим муассасаси фаолиятини баҳолашда давлат назоратининг асосий шакли ҳисобланиб, таълим муассасасида кадрлар тайёрлаш мазмуни, даражаси ва сифатининг давлат талабларига мувофиқлигини аниқлаш;

С. Аттестация таълим муассасаси фаолиятини баҳолашда давлат назоратининг асосий шакли ҳисобланиб, таълим муассасасида кадрлар тайёрлаш мазмуни, даражаси ва сифатининг давлат таълим стандартлари мувофиқлигини аниқлаш;

Д. Аттестация таълим муассасаси фаолиятини баҳолашда давлат назоратининг асосий шакли ҳисобланиб, таълим муассасасида кадрлар тайёрлаш мазмуни, даражаси ва сифатининг давлат таълим стандартлари ҳамда давлат талабларига мувофиқлигини аниқлаш.

57. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 21.05.2012 йилдаги 139-сонли қарорининг мазмуни ?

А. Ўзбекистон Республикаси таълим муассасаларида мобиль телефонлардан фойдаланиш тартиби тўғрисида;

В. Ўзбекистон Республикаси таълим муассасаларида ижро интизом тартиби тўғрисида;

С. Ўзбекистон Республикаси коррупцияга қарши кураш тўғрисида;

Д. Ўзбекистон Республикасида мобиль телефонлардан фойдаланиш тартиби тўғрисида.

58. Нодавлат таълим муассасаларига лицензия бериш ва уларни бекор қилиш, уларнинг амал қилишини тўхтатиб туриш ва тўхтатиш тўғрисидаги қарор ким томонидан қабул қилинади?

А. Вилоят ҳокимлигининг нодавлат таълим муассасалари фаолиятини лицензиялаш комиссияси томонидан қабул қилинади;

В. Вазирлар Маҳкамасининг нодавлат таълим муассасалари фаолиятини лицензиялаш комиссияси томонидан қабул қилинади;

С. Туман ҳокимлигининг нодавлат таълим муассасалари фаолиятини лицензиялаш комиссияси томонидан қабул қилинади;

Д. Олий Мажлис ҳузуридаги нодавлат таълим муассасалари фаолиятини лицензиялаш комиссияси томонидан қабул қилинади.

59. Ўзбекистон Республикасининг таълим тизимида ягона ва узлуксизлиги нимадан иборат?

А. Узлуксиз таълим тизимининг фаолият олиб бориши таълим концепцияси асосида, турли даражалардаги таълим дастурларининг изчиллиги асосида таъминланади;

В. Узлуксиз таълим тизимининг фаолият олиб бориши давлат таълим стандартлари асосида, бир ҳил даражадаги ўқув дастурларининг изчиллиги асосида таъминланади;

С. Узлуксиз таълим тизимининг фаолият олиб бориши давлат таълим стандартлари асосида, турли даражалардаги таълим дастурларининг изчиллиги асосида таъминланади;

Д. Узлуксиз таълим тизимининг фаолият олиб бориши дарсликлар асосида, турли даражалардаги таълим дастурларининг изчиллиги асосида таъминланади.

60. Мониторинг нима?

А. Кузатиш, тахлил қилиш, хулосалаш;

В. Кузатиш, ўрганиш, тахлил қилиш, хулосалаш;

С. Кузатиш, ўрганиш, хулосалаш;

Д. Кузатиш, ўрганиш, қиёслаш, тахлил қилиш, хулосалаш.

61. Педагог фаолиятидаги бош функция нима?

А. Самарали, сифатли таълим-тарбия бериш;

В. Самарали таълим бериш;

С. Самарали сифатли тарбия бериш;

Д. Таълим-тарбия бериш.

62. Педагогик технологиянинг марказий муаммоси нимадан иборат?

А. Ўқувчи шахсини ривожлантириш орқали таълим мақсадига эришишни таъминлашдан иборат;

В. Ўқувчи шахсини ривожлантириш орқали таълим мақсадига эришишни таъминлашдан иборат;

С. Ўқувчи шахсини ривожлантириш орқали таълим мақсадига эришишни таъминлашдан иборат;

Д. Ўқувчи шахсини ривожлантириш орқали таълим мақсадига эришишни таъминлашдан иборат.

63. «Таълим технологияси» тушунчаси нима?

А. Таълим мазмунига эришиш қуроли (инструментарийси);

В. Таълим-тарбия мақсади ва мазмунига эришиш қуроли (инструментарийси);

С. Таълим мақсади ва мазмунига эришиш қуроли (инструментарийси);

Д. Тарбия мақсадига эришиш қуроли (инструментарийси).

64. Дидактика нима?

А. Дидактика – бу педагогиканинг бир қисми бўлиб, таълимни оддийдан мурраккаб тизимида ўргатишга айтилади;

В. Дидактика – бу педагогиканинг бир қисми бўлиб, ўқитиш ва таълимни мурраккабдан оддий тизимида ўргатишга айтилади;

С. Дидактика – бу педагогиканинг бир қисми бўлиб, ўқитиш оддийдан мурраккаб тизимида ўргатишга айтилади;

Д. Дидактика – бу педагогиканинг бир қисми бўлиб, ўқитиш ва таълимни оддийдан мурраккаб тизимида ўргатишга айтилади.

65. Таълим муассасаларда педагогларнинг нутқига қўйиладиган асосий талаблар?

А. Шахснинг асосий коммуникатив хусусиятларига, биринчидан, педагогик мулоқотни ташкил этилишида: нутқни тавсифи, аниқ талаффуз, ифодалилик; иккинчидан, шахсий қобилиятларига, мулоқатчанлик, очиқлик;

В. Шахснинг асосий коммуникатив хусусиятларига, биринчидан, педагогик мулоқотни ташкил этилишида: нутқни тавсифи, ифодалилик; иккинчидан, шахсий қобилиятларига, мулоқатчанлик, очиқлик;

С. Шахснинг асосий коммуникатив хусусиятларига, биринчидан, педагогик мулоқотни ташкил этилишида: нутқни тавсифи, аниқ талаффуз; иккинчидан, шахсий қобилиятларига, мулоқатчанлик;

Д. Шахснинг асосий коммуникатив хусусиятларига, биринчидан, педагогик мулоқотни ташкил этилишида: аниқ талаффуз, ифодалилик; иккинчидан, шахсий қобилиятларига, очиқлик.

66. Қайси ҳолатларда Ўзбекистон Республикаси таълим муассасаларида мобиль телефонлардан фойдаланиш тавсияланмайди?

А. Ўқувчи мактабга етиб борганлигини ва дарс тамом бўлгандан сўнг уйга қайтиши бўлганда ота-онасини хабардор қилишда мобиль телефонлардан фойдаланишга рухсат берилади;

В. Ўқувчи мактабга етиб борганлигини ва дарс тамом бўлгандан сўнг уйга қайтиши ҳамда бирорта нохуш воқеалар бўлганда ота-онасини хабардор қилишда мобиль телефонлардан фойдаланишга рухсат берилади;

С. Ўқувчи мактабга етиб борганлигини ва бирорта нохуш воқеалар бўлганда ота-онасини хабардор қилишда мобиль телефонлардан фойдаланишга рухсат берилади;

Д. Ўқувчи дарс тамом бўлгандан сўнг уйга қайтиши ҳамда бирорта нохуш воқеалар бўлганда ота-онасини хабардор қилишда мобиль телефонлардан фойдаланишга рухсат берилади.

67. Ривожланишида нуқсонлари бўлган болаларни ўқитиш ва тарбиялашни ўрганувчи педагогика йўналиши?

А. Махсус таълим, коррекцион таълим;

В. Махсус таълим, дефектология;

С. Махсус таълим, коррекцион таълим, дефектология;

Д. Коррекцион таълим, дефектология.

68. Умумтаълим фанлари бўйича намунавий ўқув дастурларини қайси ташкилот томонидан тасдиқлайди?

А. Вазирлар Маҳкамаси;

В. Республика таълим маркази;

С. Вилоят халқ таълим бошқармаси;

Д. Халқ таълим вазирлиги.

69. Мактабда методик ишларни яхшилаш учун ҳозир қайси метод қўл келади ?

А. Диагностика усулини қўллаш;

В. Мониторинг усули;

С. Семинар усули;

Д. Устоз-шогирд усули.

70. Давлат таълим муассасасининг муассиси ким?

А. Давлат, маҳаллий ҳокимият, молия бошқармаси

В. Давлат, маҳаллий ҳокимият;

С. Давлат, маҳаллий ҳокимият; юридик шахслар;

Д. Давлат, вилоят молия бошқармаси.

71. Педагогик технологиянинг тамойилларига нималар киради?

А. Кафолатланган якуний натижа, мақсаднинг белгиланганлиги, илгарига юриш алоқасининг мавжудлиги;

В. Кафолатланган оралиқ натижа, мақсаднинг белгиланганлиги, тескари алоқанинг мавжудлиги;

С. Кафолатланган якуний натижа, мақсаднинг аниқ белгиланганлиги, тескари алоқанинг мавжудлиги;

Д Кафолатланган натижа, мақсаднинг белгиланганлиги, юқорига алоқанинг мавжудлиги.

72. Қайси орган таълим соҳасида ягона давлат сиёсатини амалга оширади?

А. Ўзбекистон Республикаси Бош Прокрори.

В. Ўзбекистон Республикаси Президенти;

С. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси;

Д. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси;

73. УЎТДТСнинг давлат (мажбурий) компоненти қандай белгиланади?

А. Давлат ва жамиятнинг ижтимоий буюртмаси, шахснинг қизиқишлари ва эҳтиёжларини ҳисобга олган ҳолда;

В. Давлат ва жамиятнинг ижтимоий буюртмаси, шахснинг эҳтиёжларини ҳисобга олган ҳолда;

С. Давлатнинг ижтимоий буюртмаси, шахснинг қизиқишларини ҳисобга олган ҳолда;

Д. Давлат буюртмаси, шахснинг қизиқишлари ва эҳтиёжларини ҳисобга олган ҳолда.

74. Таълимда тадрийжийлик нимани билдиради?

А. Таълим мазмунини таълим олувчиларга кетма-кетлик билан беришни билдиради;

В. Таълим мазмунини таълим олувчиларга кетма-кетлик билан даражама- даража беришни билдиради;

С. Таълим таълим олувчиларга даражама-даража беришни билдиради;

Д. Таълим таълим олувчиларга кетма-кетлик билан беришни билдиради.

75. Методик хизматнинг асосий йўналишлари?

А. Методик кенгаш, методбирлашма, семинар, семинар-тренинг, билимларни режалаштириш гуруҳ, илғор иш тажриба;

В. Методик кенгаш, давра суҳбати, кузатув, таҳлил, малака ошириш, билимларни режалаштириш гуруҳ, илғор иш тажриба;

С. Методик кенгаш, методбирлашма, семинар, семинар-тренинг, давра суҳбати, кузатув, таҳлил, малака ошириш, билимларни режалаштириш гуруҳ, илғор иш тажриба;

Д. Методик кенгаш, методбирлашма, семинар-тренинг, давра суҳбати, кузатув, т таҳлил, билимларни режалаштириш гуруҳ.

76. Методбирлашмаларнинг асосий вазифалари?

А. Педагогларни иш фаолиятини таҳлил қилиб бориш, шу асосда уларга амалий, услубий ёрдам бериб боради;

В. Педагогларни иш фаолиятини таҳлил қилиб бориш, шу асосда уларга амалий, услубий ёрдам бериб боради. Илғор иш тажрибаларни умумлаштиради ва оммалаштиради;

С. Педагогларга амалий, услубий ёрдам бериб боради. Илғор иш тажрибаларни кузатади, ўрганади, умумлаштиради ва оммалаштиради;

Д. Педагогларни иш фаолиятини таҳлил қилиб бориш, шу асосда уларга амалий, услубий ёрдам бериб боради. Илғор иш тажрибаларни кузатади, ўрганади, умумлаштиради ва оммалаштиради.

77. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2012 йил 10 декабрдаги ПҚ-1875 –сонли қарорининг мазмуни ...

А. 2013-2014 ўқув йилидан бошлаб 1-синфдан бошлаб босқичма-босқич чет тили фанини ўқитиш, шаҳар ва қишлоқ таълим муассасаларида фаолият кўрсатаётган чет тили фани ўқитувчиларига белгиланган тартибда 15 ва 30 фоизли устамалар белгилаш;

В. 2013-2014 ўқув йилидан бошлаб 2-синфдан бошлаб босқичма-босқич чет тили фанини ўқитиш, шаҳар ва қишлоқ таълим муассасаларида фаолият кўрсатаётган чет тили фани ўқитувчиларига белгиланган тартибда 30 фоизли устамалар белгилаш;

С. 2013-2014 ўқув йилидан бошлаб 1-синфдан бошлаб чет тили фанини ўқитиш, шаҳар ва қишлоқ таълим муассасаларида фаолият кўрсатаётган чет тили фани ўқитувчиларига белгиланган тартибда 20 ва 30 фоизли устамалар белгилаш;

Д. 2013-2014 ўқув йилидан бошлаб 1-синфдан бошлаб инглиз тили фанини ўқитиш, таълим муассасаларида фаолият кўрсатаётган чет тили фани ўқитувчиларига белгиланган тартибда 20 фоизли устамалар белгилаш.

78. Таълимда технологик маҳорат деганда нимани тушинасиз?

А. Конструктив ва ташкилотчилик қобилиятлари билан боғлиқ бўлиб, аниқ иш фаолиятини уддалаш, яъни ахборот олиш, уни етказиш ва режалаштириш жараёни;

В. Конструктив ва ташкилотчилик қобилиятлари билан боғлиқ бўлиб, аниқ иш фаолиятини уддалаш, яъни ахборот олиш, уни етказиш, ишни ташкил этиш ва режалаштириш жараёни.

С. Конструктив ва ташкилотчилик қобилиятлари билан боғлиқ бўлиб, аниқ иш фаолиятини уддалаш, яъни ахборот олиш ва режалаштириш жараёни;

Д. Конструктив ва ташкилотчилик қобилиятлари билан боғлиқ бўлиб, аниқ иш фаолиятини уддалаш, ва ахборотларни олишни режалаштириш.

79. Коммуникатив маҳорат деганда нимани тушинасиз?

А. Инсонлар билан ҳамкорликда ҳаракат қилиш, мулоқот қобилияти ва маданияти билан боғлиқ бўлган кўникмалардан ташкил топади;

В. Инсонларни тўғри тушуниш, мулоқот қобилияти ва маданияти билан боғлиқ бўлган кўникмалардан ташкил топади;

С. Инсонларни тўғри тушуниш, улар билан ҳамкорликда ҳаракат қилиш, мулоқот қобилияти ва маданияти билан боғлиқ бўлган кўникмалардан ташкил топади;

Д. Инсонларни тўғри тушуниш, улар билан ҳамкорликда ҳаракат қилиш билан боғлиқ бўлган кўникмалардан ташкил топади.

80. Таҳлилий маҳорат деганда нимани тушинасиз?

А. Таълим жараёнини чуқур ва пухта тушуниш, тизимнинг энг оддий ва мураккаб элементларини билиш, ўз фаолиятини тафтиш ва таҳлил қила билиш;

В. Таълим жараёнини чуқур тушуниш, тизимнинг энг мураккаб элементларини билиш, яхлитликни қисмларга ажратиш, аксинча, қисмларни яхлитлаш ва ўз фаолиятини таҳлил қила билиш;

С. Таълим жараёнини пухта тушуниш, тизимнинг энг оддий элементларини билиш, яхлитликни қисмларга ажратиш, аксинча, қисмларни яхлитлаш, ўз фаолиятини тафтиш ва таҳлил қила билиш;

Д. Таълим жараёнини чуқур ва пухта тушуниш, тизимнинг энг оддий ва мураккаб элементларини билиш, яхлитликни қисмларга ажратиш, аксинча, қисмларни яхлитлаш, ўз фаолиятини тафтиш ва таҳлил қила билиш.

81. Раҳбарлик бу...

А. Инсонларга мақсадли таъсир ўтказиш, фаолиятини мувофиқлаштириш;

В. Топшириқ ва вазифаларни бериш;

С. Фақат юқори ташкилотдан келган топшириқларни бажариш;

Д. Ходимлар билан шахсий муносабатлар ўрнатиш.

82 . Менежмент – бу инглизча сўз бўлиб ўзбек тилида ..... маъноларни англатади.

А. Режалаштириш, назорат қилиш;

В. Жараён, одамларни бошқариш, иш самарадорлигини таъминлаш орқали фойда олиш, юксакликка интилиш;

С. Бошқарувда санъат ва маҳорат;

Д. Қарорлар қабул қилиш.

83. Маъмурий менежментнинг асосий субъектлари:

А. Фақат раҳбарлар;

В. Маъмурий бошқариш аппаратлари;

С. Раҳбар ва ходимлар, маъмурий бошқариш аппаратлари ва уларнинг бўғинлари;

Д. Фақат ходимлар.

84. Педагогик технологияларнинг моҳияти?

А. Дидактик мақсад, талаб этилган ўзлаштириш натижасига эришишни таъминлайдиган таълим-тарбия жараёнини лойиҳалаштиришда намоён бўлади.

В. Дидактик мақсад, талаб этилган ўзлаштириш натижасига эришишни таъминлайдиган таълим-тарбия жараёнини олдиндан режалаштириш да намоён бўлади.

С. Талаб этилган ўзлаштириш натижасига эришишни таъминлайдиган таълим-тарбия жараёнини лойиҳалаштиришда намоён бўлади.

Д. Дидактик мақсад, талаб этилган ўзлаштириш натижасига эришишни таъминлайдиган таълим-тарбия жараёнини олдиндан режалаштириш ва лойиҳалаштиришда намоён бўлади.

85. Бошқарув ва менежмент тушунчаларининг фарқи нимада?

А. Бошқарув - барча объектларни бошқариш,менежмент – бошқарувни ташкил этиш;

В. Бу тушунчалар бир хил маънони англатади;

С. Менежмент тушунчаси кенгроқ маънони англатади, бошқарув фаолиятдир;

Д. Менежмент – бу бошқарув дегани.

86 . Бошқарув масъулияти – бу....

А. Берилган топшириқларни ўз вақтида сифатли бажариш;

В. Ўзининг ҳаракатлари ва фаолияти учун жавобгарликни хис қилиш;

С. Берилган топшириқларга бўлган муносабат;

Д. Топшириқни жавобгарликни хис қилиб бажариш.

87. Бошқарув алгоритми – бу ...

А.Қарорлар қабул қилиш изчиллиги;

В. Ахборотлар тўплаш ва таҳлил қилиш;

С. Бошқарув фаолиятининг изчиллиги;

Д. Бошқарув фаолияти мақсадини режалаштириш.

88. Бошқарув методлари қайси жавобда тўғри кўрсатилган?

А. Ижтимоий – иқтисодий ва маъмурий методлар;

В. Таҳлилий баҳолаш, умумлаштириш методлари;

С. Бошқариш фаолиятини аниқлаш методлари;

Д. Иқтисодий, ижтимоий – психологик, ташкилий маъмурий, ахборотлар тўплаш методлари.

89 . Раҳбарлик услубларининг турлари қайси жавобда тўғри кўрсатилган?

А. Авторитар, либерал, демократик;

В. Лидерлик,харазматик;

С. Мутлоқ – диктаторлик, илтифотли;

Д. Демократик, инсонпарвар.

90. Авторитар раҳбарлик бу ...

А. Масъулиятни ўз бўйнига олиш ва ҳис этиш;

В. Қаттиқ қўллик, принципиаллик, ҳукмронлик, ягона шахс фикрининг тан олиниши;

С. Янгиликдан чўчимаслик, инновация, замон талабларини одилона татбиқ эта билиши;

Д. Ҳар қандай оғир вазиятдан жамоани олиб чиқиб кета олиши.

91. Либерал раҳбарлик бу...

А. Ўз шахсий фаолияти, жамоа, ташкилот фаолиятини таҳлил этиш, таклиф киритишда етакчилик қилиши;

В. Ноанъанавий бошқарув услубларини қўллай билиш, мустақил қарор қабул қилиши;

С. Фаолиятни эркинлаштириш, шахслараро муносабатда раҳбар билан ходимларнинг ўзаро ҳамкорлик, ҳамжиҳатлик, ҳамижодкорлик, ҳамдардликка эга эмаслиги;

Д. Тараққиёт билан баробар қадам ташлаши.

92. Демократик раҳбарлик бу ...

А. Фаолиятини режалаштириш, назорат, такомиллаштиришга эътиборсизлиги, ўзини - ўзи юқори баҳолаши;

В. Муайян қадриятлари билан жамоа ўртасида ўзининг «Мен»-лигини, индивидуаллигини намойиш қилиши;

С. Янги ахборотлар олишга эътиборсизлик, муайян кўникмаларни эгаллаб етарли деб тушуниши;

Д. Ўзаро ҳамжиҳатлик,бошқалар фикрини инобатга олиш, тенгҳуқуқлилик, тафовутга бормаслик, мустақил фикрлашга даъват этиш, ҳамижодкорлик асосида иш юритиш.

93. Бошқарувда иқтисодий метод – бу...

А. Ўзаро боғлиқ бўлган иқтисодий кўрсаткичларнинг йиғиндисини тавсифлаб, ҳар бир ходим ва муассаса учун талаблар белгилаш;

В. Муассасанинг барча кўрсаткичлари бўйича режанинг бажарилиши;

С. Муассасанинг ходимлари билан ишлаш масаласи;

Д. Муассасанинг молия- хўжалик ишлари.

94.Ташкилий – маъмурий методлар бу ...

А. Муассасадаги жамоатчилик ҳамда хомий ташкилотлари билан олиб бориладиган ишлар;

В. Жамоа аъзолари орасидаги муносабатларни инобатга олган ҳолда уларнинг қизиқиши, манфаатлари, билими, қобилиятлари кабилар;

С. Муассаса ҳужжатларини юритишлар назорати;

Д. Муассаса, оила ва жамоатчилик ҳамкорлиги.

95. Ижтимоий – психологик методлар бу ...

А. Муассасада ходимлар билан ишлаш масалалари;

B. Таълимда ва таълимдан ташқари олиб бориладиган тарбиявий ишлар;

C. Жамоада соғлом муҳит яратиш, ижтимоий- меъёрий ишлар, ижтимоий- сиёсий усуллар, тартибга солиш йўллари, маънавий рағбатлантириш ишлари;

Д. Муаммоли ходимлар билан ишлаш.

96. Ахборотлар тўплаш методи бу ...

A. Муассасанинг турли тегишли хужжатларини юритиш холати;

B. Таълим – тарбия ишларининг аҳволи;

C. Муассасанинг тегишли кўрсаткичлари бўйича режанинг бажарилиши;

Д. Муассасанинг фаолиятини такомиллаштириш учун раҳбарларнинг илмий асосда ишончли ахборотлар тўплаши, амалга ошириш.

97. Раҳбар маданияти бу ....

A. Раҳбар одоби ва иқтидори орасидаги ривожланувчи боғланиш;

B. Раҳбарнинг касбий, бошқарув фаолиятининг ривожланиши;

C. Фаолиятини режалаштириш, назорат, такомиллаштиришдаги боғланишлар;

Д . Ходимлардан фақат берилган вазифа ижросини талаб қилиши.

98. Маъмурий менежментнинг асосий мақсади ...дан иборат.

A. Ташкилот маъмуриятини ривожлантиришда уйғунликни таъминлаш;

B. Объект ва субъект муносабатларини тартибга солиш;

C. Субъектлар ишларини мувофиқлаштириш;

Д. Ташкилот маъмуриятини тартибга солиш.

99. Менежмент фанининг шаҳобчалари:

A.Умумий менежмент, педагогик менежмент;

Б. Технологик, маъмурий менежмент, молия менежменти;

B. Маркетинг менежменти, маъмурий, таълим, умумий менежмент;

Д. Маркетинг менежменти ва педагогик менжмент.

100. Бошқарув мулоқоти жараёни қайси жавобда тўғри кўрсатилган?

A. Одамларга буйруқ, кўрсатма бериш, натижа талаб қилиш;

B. Одамлар орасида фикр алмашинуви, таъсир кўсатиш;

C. Топшириқнинг бажарилганлиги ҳақида "қайтар" маълумот олиш;

Д. Одамлар орасида фикр алмашинуви, бир – бирларига таъсир кўрсатиш, бир – бирларини тушуниши.

101. Раҳбарнинг креатив фаолияти бу ...

A. Ўз фаолиятига ижодий ёндошуви;

B. Фақат кўрсатма, буйруқ бериш;

C. Юқори ташкилот келган вазифаларни бажариш;

Д. Берилган топшириқларни тўғри бажариш.

102. Раҳбарнинг касбий, методик фаолиятини такомиллаштириш йўллари қайси жавобда тўғри кўрсатилган?

A. Индувидуал, мотивация асосида;

B. Интенсив, экстенсив асосида;

C. Жамоавий, ҳамкасблар тажрибаси асосида;

Д. Касбий рефлекция асосида.

103. Мотив нима?

A. Инсонни бирор ишни бажаришга буйруқ бериш;

B. Инсоннинг бажарган ишининг баҳолаш;

C. Инсонни ўқишга, муайян ижобий ҳаракатга ундаш;

Д. Инсоннинг касбий фаолияти.

104. Раҳбарнинг касбий, методик фаолиятини такомиллаштиришнинг интенсив йўли қайси жавобда кўрсатилган?

A. Конференция, семинарлар ва ишлаб чиқариш йиғилишларида;

B. Шахсий режа асосида;

C. Тегишли соҳаси бўйича малака ошириш курсларида;

Д. Мотивациялар ҳисобига жадал суратларда.

105. Мактабни илмий-методик асосда бошқариш бу .....

A. Ўқитувчи ва ўқувчиларни педагогик қўллаб-қувватлаш, рағбатлантириш, мактаб ҳаётининг барча жабҳаларида ўқитувчи,

ўқувчилар, оила ва жамоат ташкилотларининг иштирокини таъминлашни уйғунлаштириш;

В. Ўқитувчи ва ўқувчиларни педагогик қўллаб-қувватлаш, рағбатлантириш, мактаб ҳаётининг барча жабҳаларида ўқитувчи, ўқувчиларнинг иштирокини таъминлашни уйғунлаштириш;

С. Ўқитувчи ва ўқувчиларни педагогик қўллаб-қувватлаш, рағбатлантириш, мактаб ҳаётининг ўқувчилар, оила ва жамоат ташкилотларининг иштирокини таъминлаш ҳамда таълим тизимида давлат бошқарувини уйғунлаштириш;

Д. Ўқитувчиларни педагогик қўллаб-қувватлаш, мактаб ҳаётининг барча жабҳаларида ўқитувчи, оила ва жамоат ташкилотларининг иштирокини таъминлашни уйғунлаштириш.

106. Республикамизда амал қилаётган таълимнинг янги модели .....

А. Таълим-тарбия жараёнини тубдан янгилашда таълим муассасалари ўртасида рақобат муҳитини вужудга келтириш, мактаб раҳбарлари ташаббускорлик, ижодкорлик сифатларига эга бўлиш;

В. Таълим-тарбия жараёнини тубдан янгилашда таълим муассасалари ўртасида рақобат муҳитини вужудга келтириш, мактаб раҳбарлари ташаббускорлик, ишбилармонлик, ижодкорлик сифатларига эга бўлиш;

С. Таълим-тарбия жараёнини тубдан янгилашда таълим муассасалари ўртасида рақобат муҳитини вужудга келтириш, мактаб раҳбарлари ижодкорлик сифатларига эга бўлиш;

Д. Таълим-тарбия жараёнини тубдан янгилашда таълим муассасалари ўртасида рақобат муҳитини вужудга келтириш, мактаб раҳбарлари ташаббускорлик сифатларига эга бўлиш.

107. Раҳбарнинг ташкилий вазифалар категориясига нималар киради?

А. Ходимлар, ўқувчилар, ўқув-меъёри хужжатлар билан ишлаш киради;

В. Ходимлар, ўқувчилар, ота-оналар ва ахборотлар билан ишлаш киради;

С. Ходимлар, ўқувчилар, ота-оналар, ўқув-меъёри хужжатлар ва ахборотлар билан ишлаш киради;

Д. Ходимлар, ўқувчилар, ота-оналар билан ишлаш киради;

108. Раҳбарнинг ақлан етуклигининг энг аосий томонлари бу .....

А. Жамоанинг ҳар бир аъзосини, ўқувчини, ота-онани эътибор билан эшита билиш, ҳар бир ишнинг муқобил вариантларини эътиборга олиш;

В. Жамоанинг ҳар бир аъзосини, ўқувчини, ота-онани эътибор билан эшита билиш, ҳар бир ишнинг вариантларини эътиборга олиш;

С. Жамоанинг ҳар бир аъзосини, ўқувчини эътибор билан эшита билиш, ҳар бир ишнинг муқобил вариантлари тўғрисидаги фикрларини ҳисобга олиш;

Д. Жамоанинг ҳар бир аъзосини, ўқувчини, ота-онани эътибор билан эшита билиш, ҳар бир ишнинг муқобил вариантларини эътиборга олиш ва амалга ошириш.

109. Раҳбарда нутқ маданиятига эга бўлишлик деганда нимани тушинасиз?

А. Мантиқли, қисқа, лўнда, образли фикрлай билиш, фикрни қиёмига етказиш, ўз сўзамоллиги билан суҳбатдоши қалбига кириш кабилар ижодкор раҳбарда мужассам бўлмоғи;

В. Мантиқли, қисқа, лўнда, образли фикрлай билиш, ўз сўзамоллиги билан суҳбатдоши қалбига кириш кабилар ижодкор раҳбарда мужассам бўлмоғи;

С. Мантиқли, қисқа, образли фикрлай билиш, фикрни қиёмига етказиш билан суҳбатдоши қалбига кириш кабилар ижодкор раҳбарда мужассам бўлмоғи;

Д. Мантиқли, қисқа, фикрни қиёмига етказиш, ўз сўзамоллиги билан суҳбатдоши қалбига кириш кабилар ижодкор раҳбарда мужассам бўлмоғи.

110. Замонавий раҳбарликка хос хислатлардан бири компетентлилик .....

А. Билимдонлик, касбига мослик, малакалилик, масъулиятлилик, рақобатбардошлик, интелектуал салоҳиятлиликни раҳбарлик фаолиятига сингдириб бориш;

В. Билимдонлик, касбига мослик, малакалилик, тажрибалилик, масъулиятлилик, рақобатбардошлик, интелектуал салоҳиятлиликни раҳбарлик фаолиятига сингдириб бориш;

С. Билимдонлик, малакалилик, тажрибалилик, масъулиятлилик, интелектуал салоҳиятлиликни раҳбарлик фаолиятига сингдириб бориш;

Д. Билимдонлик, касбига мослик, масъулиятлилик, рақобатбардошлик, салоҳиятлиликни раҳбарлик фаолиятига сингдириб бориш.

111. Замонавий раҳбарликка хос хислатлардан бири инсонпарварлик .....

А. Ўқувчи, ота-оналарга дўстона муносабатда бўлиш. Улар ҳурматини жойига қўйиш, эъзозлаш, кам таъминланган болаларга таълим олишларига шарт шароитлар яратишга амалий ёрдам бериш;

В. Ўқувчи, ўқитувчи дўстона муносабатда бўлиш. Улар ҳурматини жойига қўйиш, кам таъминланган болаларга таълим олишларига шарт шароитлар яратишга амалий ёрдам бериш;

С. Ўқувчи, ўқитувчи, ота-оналарга дўстона муносабатда бўлиш. Улар ҳурматини жойига қўйиш, эъзозлаш, кам таъминланган болаларга таълим олишларига шарт шароитлар яратишга амалий ёрдам бериш;

Д. Ўқитувчи, ота-оналарга дўстона муносабатда бўлиш. Улар ҳурматини жойига қўйиш, тарбияси оғир бўлган болаларга таълим олишларига шарт шароитлар яратишга амалий ёрдам бериш.

112. Замонавий раҳбарликка хос хислатлардан бири прагматизм .....

А. Ишнинг пировард натижасини кўра билиш, иш вақтидан самарали фойдаланиш, барча ички ва ташқи имкониятларни ишга сола билиш;

В. Ишнинг пировард натижасини кўра билиш ва унга эришиш бўйича муккамал йўл харитасини ишлаб чиқиш, барча ички ва ташқи имкониятларни ишга сола билиш;

С. Ишнинг пировард натижасини кўра билиш ва унга эришиш, иш вақтидан самарали фойдаланиш, барча ички ва ташқи имкониятларни ишга сола билиш;

Д. Ишнинг пировард натижасини кўра билиш ва унга эришиш бўйича муккамал йўл харитасини ишлаб чиқиш, иш вақтидан самарали фойдаланиш, барча ички ва ташқи имкониятларни ишга сола билиш.

113. Таълим стратегиясини мазмуни нимадан иборат?

А. Раҳбар ва унинг ўринбосарлари инновацион ва таълим сифатини кўтаришга ёрдам берадиган ғояларни ташаббускори бўлиши, бу ғоялар асосида мактаб фаолиятини режалаштириш жараёнидан иборат;

В. Раҳбар ва унинг ўринбосарлари инновацион ва таълим сифатини кўтаришга ёрдам берадиган ғояларни ташаббускори бўлиши, мактаб фаолиятини режалаштириш ва амалга ошириш;

С. Раҳбар ва унинг ўринбосарлари инновацион ва таълим сифатини кўтаришга ёрдам берадиган ғояларни ташаббускори бўлиши, мактаб фаолиятини режалаштиришдан иборат;

Д. Раҳбар инновацион ва таълим сифатини кўтаришга ёрдам берадиган ғояларни ташаббускори бўлиши, мактаб фаолиятини режалаштиришдан иборат;

114. *Раҳбари иш фаолиятида вақтни тўғри тақсимламаслик муаммолардан бири* бўлган "доимий шошилиш" натижасида хосил бўлган салбий оқибатлар бу ....

А. Шошилиш ҳолатида шахс бирон-бир масала устида тўхтаб, жамоага мос қарор қабул қила олмайди ва қаралаётган масалага такроран қайтишга мажбур бўлиш;

В. Шошилиш ҳолатида шахс бирон-бир масала устида тўхтаб, батафсил мулоҳаза юрита олмайди, жамоага мос қарор қабул қила олмайди ва қаралаётган масалага такроран қайтишга мажбур бўлиш;

С. Шошилиш ҳолатида шахс бирон-бир масала устида тўхтаб, батафсил мулоҳаза юрита олмайди ва қаралаётган масалага такроран қайтишга мажбур бўлиш;

Д. Шошма-шошарлик оқибатида шахс бирон-бир масала устида тўхтаб, батафсил мулоҳаза юрита олмайди ва қаралаётган масалага такроран қайтишга мажбур бўлиш.

115. *Раҳбар* вақтни тўғри тақсимламаслик оқибатида пайдо бўладиган муаммолардан бири "чарчаш" ни мазмуни нимадан иборат?

А. Доимий шошилинч шароитида узоқ вақт ишлаш, ўринбосарларига ишларни тўғри тақсимламаслик ва юқори ташкилотлардан келган хужжатлар кўрмаслик натижасида келадиган ҳолат;

В. Доимий шошилинч шароитида ўринбосарларига ишларни нотўғри тақсимлаш ва юқори ташкилотлардан келган хужжатларни кўрмаслик натижасида юзага келадиган ҳолат;

С. Доимий шошилинч шароитида узоқ вақт ишлаш, ўринбосарларига ишларни тўғри тақсимламаслик ва юқори ташкилотлардан келган хужжатлар билан тизимли равишда кўрмаслик натижасида юзага келадиган ҳолат;

Д. Кунлик амалга ошириладиган ишларни даражаларга ажратмасдан ишлаш, ўринбосарларига ишларни тўғри тақсимламаслик ва ташкилотлардан келган хатлар билан тизимли кўрмаслик натижасида юзага келадиган ҳолат.

116. *Раҳбар* вақтни тўғри тақсимламаслик оқибатида пайдо бўладиган муаммолардан бирларидан бўлган "*Пала-партишлик*" ва "*Ирода сустлиги*"ни оқибатлари нимадан иборат?

А. Ишни режалаштирмаслик натижаси, инсон ўз ҳиссиётини бошқара олмаслик оқибатида намоён бўлиши, беқарорликда намоён бўлиши, қарор қабул қилишнинг қийинлиги, унинг ижросини ҳам орқага чўзиб юборади;

В. Ишни ёмон ташкил этиш, режалаштирмаслик натижаси. Инсон ўз ҳиссиётини бошқара олмаслик оқибатида намоён бўлиши, диққатни жамлай олмаслик, қарор қабул қилишнинг қийинлиги, ижросини орқага чўзиб юборади;

С. Ишни режалаштирмаслик натижаси, инсон ўз ҳиссиётини бошқара олмаслик, диққатни жамлай олмаслик, беқарорликда намоён бўлиши, унинг ижросини ҳам орқага чўзиб юборади;

Д. Ишни тўғри ташкил этмаслик, режалаштирмаслик натижаси, айрим ҳолларда инсон ҳиссиётини бошқара олмаслик оқибатида

намоён бўлиши, диққатни жамлай олмаслик, беқарорликда намоён бўлиши, унинг ижросини ҳам орқага чўзиб юборади.

117. Шахсга йўналтирилган таълим технологиясининг асосий принципи нимадан иборат?

А. Ўқувчининг индивидуаллигини ривожланиши учун зарур ва етарли шароит яратиш, индивидуал ишлаш учун ўқув жараёнини инновациялаштириш, ўқув материаллардан фойдаланиш бўйича методик тавсиялар, ўқувчилар билимини назорат қилиш шакллари махсус лойиҳалаштириш;

В. Ўқувчининг индивидуаллигини ривожланиши учун зарур ва етарли шароит яратиш, индивидуал ишлаш учун ўқув жараёнини инновациялаштириш, ўқувчилар билимини назорат қилиш шакллари лойиҳалаштириш;

С. Ўқувчининг индивидуаллигини ривожланиши учун зарур ва етарли шароит яратиш, ўқув материаллардан фойдаланиш бўйича методик тавсиялар, ўқувчилар билимини назорат қилиш шакллари лойиҳалаштириш;

Д. Ўқувчининг индивидуаллигини ривожланиши учун зарур ва етарли шароит яратиш, ўқув материаллардан фойдаланиш бўйича методик тавсиялар, ўқувчилар билимини назорат қилиш шаклларини лойиҳалаштириш.

118. Шахсга йўналтирилган дарснинг асосий талаблари нимадан иборат?

А. Ўқувчиларнинг субъектив тажрибаларини аниқлашга имкон берадиган ўқув фаолиятининг турли шаклларидан фойдаланиш; ўқувчиларнинг ўз фикрини билдиришга чўчимасдан топшириқларни бажариш;

В. Ўқувчиларнинг субъектив тажрибаларини аниқлашга имкон берадиган ўқув фаолиятининг турли шакллари ва усулларидан фойдаланиш; ўқувчиларнинг ўз фикрини билдиришга чўчимасдан топшириқларни бажаришдан фойдаланиш;

С. Ўқувчиларнинг ўқув фаолиятининг турли шакллари ва усулларидан фойдаланиш; дарс жараёнида синфнинг фаоллигини ошириш; ўқувчиларнинг ўз фикрини билдиришга чўчимасдан

топшириқларни бажаришдан фойдаланиш;

Д. Ўқувчиларнинг ўқув фаолиятининг турли шакллари ва усулларидан фойдаланиш; ўқувчиларнинг ўз фикрини билдиришга чўчимасдан топшириқларни бажаришда турли усуллардан фойдаланиш.

119. Дарс жадвалини тузишда қайси асосий меъёрий талабларга риоя қилинади?

А. Халқ таълими вазирлиги томонидан тасдиқланган таянч ўқув режаси ва ўқув дастурлари; дарс жадвалига қўйиладиган педагогик-психологик, методик талаблар ҳамда методик кунларга;

В. Халқ таълими вазирлиги томонидан тасдиқланган таянч ўқув режаси ва ўқув дастурлари;тарификация, дарс жадвалига қўйиладиган педагогик-психологик, методик талаблар ҳамда методик кунларга;

С. Халқ таълими вазирлиги томонидан тасдиқланган таянч ўқув режаси ва ўқув дастурлари, тарификация, дарс жадвалига қўйиладиган педагогик-психологик, методик ва гигиеник талаблар ҳамда методик кунларга;

Д. Халқ таълими вазирлиги томонидан тасдиқланган таянч ўқув режаси ва дарс жадвалига қўйиладиган педагогик-психологик, методик ва гигиеник талаблар ҳамда методик кунларга.

120. Шахсга йўналтирилган таълимнинг энг асосий технологиялари нимадан иборат?

А. Шахсга инсонпарварлик ёндошуви, ўйин, коммуникатив таълим, болани қўллаб-қувватлаш технологиялари;

В. Шахсга инсонпарварлик ёндошуви, ўйин, коммуникатив таълим, эркин тарбия, болани қўллаб-қувватлаш технологиялари;

С. Шахсга инсонпарварлик ёндошуви, хамкорлик, эркин тарбия, болани қўллаб-қувватлаш технологиялари;

Д. Шахсга инсонпарварлик ёндошуви, хамкорлик,ўйин, коммуникатив таълим, эркин тарбия, болани қўллаб-қувватлаш технологиялари.

121. Низо деганда нимани тушунасиз?

А. Ишлаб чиқаришда, жамиятда ёки, шахсий ҳаётда мавжуд бўладиган қарама-қарши мақсадлар, иштиёқлар, фикрлар ва мулоҳазаларнинг тўқнашуви.

В. Ишлаб чиқаришда, жамиятда ёки, шахсий ҳаётда мавжуд бўладиган қарама-қарши мақсадлар, иштиёқларнинг тўқнашуви.

С. Ишлаб чиқаришда, жамиятда ёки, шахсий ҳаётда мавжуд бўладиган қарама-қарши мақсадлар, мулоҳазаларнинг тўқнашуви;

Д. Ишлаб чиқаришда, шахсий ҳаётда мавжуд бўладиган қарама-қарши мақсадлар, иштиёқлар, мулоҳазаларнинг тўқнашуви.

122. Ўқувчи шахсига йўналтирилган таълим технологияси бу ....

А. Таълим муассасасининг фаолияти бола шахсига қаратилган бўлиб, унга қўлай шарт шароитлар яратиш, унинг табиий имкониятлари ривожланиши ва хавфсизлигини таъминлайди;

В. Бутун таълим муассасасининг фаолияти бола шахсига қаратилган, унга ота-оналар томонидан қўлайликлар яратиш, унинг табиий имкониятлари ривожланиши ва хавфсизлигини таъминлайди;

С. Бутун таълим муассасасининг фаолияти бола шахсига қаратилган, унга шароитлар яратиш, унинг имкониятлари ривожланиши ва хавфсизлигини таъминлайди;

Д. Бутун таълим муассасасининг фаолияти ўсмир шахсига қаратилган, унга қўлайликлар яратиш, унинг имкониятлари ривожланиши ва хавфсизлигини таъминлайди.

123. Абу али Ибн Сино "Ахлоқ ҳақида" ги рисоласида яхши инсон тўғрисида нималарни айтган?

А. Инсонлардаги яхши ва ёмон ҳулқнинг ҳаммаси оилавий шароит, тарбия натижасида вужудга келиши, яхши ахлоқли кишида инсоннинг яхши фазилатларини айтади;

В. Одамдаги яхши ва ёмон ҳулқнинг ҳаммаси ижтимоий шароит натижасида вужудга келиши, яхши ахлоқли кишида инсоннинг яхши фазилатлари мужассамлашганини айтади;

С. Одамдаги яхши ва ёмон ҳулқнинг ҳаммаси ижтимоий шароит, тарбия ва адолат натижасида вужудга келиши, яхши ахлоқли кишида инсоннинг энг яхши фазилатлари мужассамлашганини айтади;

Д. Одамдаги яхши ва ёмон ҳулқнинг ҳаммаси ижтимоий шароит натижасида вужудга келиши, яхши ахлоқли кишида инсоннинг яхши фазилатлари мужассамлашганини айтади.

124. Ш.М.Мирзиёев раҳбар ходимларни қандай хислат ва қирраларга эга бўлиши кўрсатиб ўтган?

А.

• шахснинг ақлий, аҳлоқий ва руҳий жиҳатдан раҳбарликка мослиги;

• маънавий-маданий қиёфасининг юксаклиги;

• ўзликни англаш, тарих ва миллий қадриятларга муносабати, миллий ғурури; ифтихори, миллий истиқлол ғоясига содиқлиги.

В.

• шахснинг ақлий, аҳлоқий ва руҳий жиҳатдан раҳбарликка мослиги;

• маънавий-маданий қиёфасининг юксаклиги;

• раҳбарлик салоҳиятини ҳис эта олиш;

• ўзликни англаш, тарих ва миллий қадриятларга муносабати, миллий ғурури; ифтихори, миллий истиқлол ғоясига содиқлиги.

С.

• шахснинг ақлий, аҳлоқий ва руҳий жиҳатдан раҳбарликка мослиги;

• раҳбарлик салоҳиятини ҳис эта олиш;

• ўзликни англаш, тарих ва миллий қадриятларга муносабати, миллий ғурури; ифтихори, миллий истиқлол ғоясига содиқлиги.

Д.

• маънавий-маданий қиёфасининг юксаклиги;

• раҳбарлик салоҳиятини ҳис эта олиш;

• ўзликни англаш, тарих ва миллий қадриятларга муносабати, миллий ғурури, ифтихори, миллий истиқлол ғоясига содиқлиги.

125. Ш.М.Мирзиёев томонидан раҳбарга қўйиладиган қандай энг асосий талаблар кўрсатиб ўтилган?

А. Маънавий, ҳуқуқий, ахлоқий, юқори савия ва онг, топширилган иш учун шахсий жавобгарликни ҳис қилиш ҳалоллик,

шахсий манфаатларни жамоа манфаатларига бўйсундиришга қодирлик, ўз – ўзини танқид қила билиш;

В. Маънавий, ҳуқуқий, ахлоқий, юқори савия ва онг, ходимларни ватанпарварлик руҳида тарбиялашга қодирлик, шахсий манфаатларни жамоа манфаатларига бўйсундиришга қодирлик, принципиал бўлиш ва ўз – ўзини тадқиқ қила билиш;

С. Маънавий, ҳуқуқий, ахлоқий, юқори савия ва онг, ходимларни ватанпарварлик руҳида тарбиялашга қодирлик, топширилган иш учун шахсий жавобгарликни ҳис қилиш ҳалоллик, шахсий манфаатларни жамоа манфаатларига бўйсундиришга қодирлик, принципиаллик бўлиш, танқидга чидамли бўлиш ва ўз – ўзини танқид қила билиш;

Д. Маънавий, ҳуқуқий, ахлоқий, юқори савия ва онг, ходимларни ватанпарварлик руҳида тарбиялашга қодирлик, топширилган иш учун шахсий жавобгарликни ҳис қилиш ҳалоллик, принципиаллик танқидга чидамли бўлиш ва ўз – ўзини тадқиқ қила билиш.

126. Халқ таълими ходимларини қайта тайёрлаш ва малакасини оширишга бўлган эҳтиёжини қайси ташкилот аниқлайди?

А. Халқ таълими вазирлиги ва туман Халқ таълими бўлими;

В. Халқ таълими бўлими ва вилоят Халқ таълими бошқармаси;

С. Вилоят Халқ таълими бошқармаси ва таълим муассасаси;

Д. Таълим муассасаси ва туман Халқ таълими бўлими.

127. Халқ таълими ходимларини қайта тайёрлаш турлари нимадан иборат?

А. Номутахассис олий педагогик маълумотга эга бўлганларни касбий ва нопедагог бўлган олий маълумотли мутахассисларни педагогик қайта тайёрлаш;

В. Номутахассис олий педагогик маълумотга эга бўлганларни педагогик ва нопедагог бўлган олий маълумотли мутахассисларни касбий қайта тайёрлаш;

С. Номутахассис олий педагогик маълумотга эга бўлганларни касбий ва нопедагог бўлган ўрта махсус маълумотли мутахассисларни педагогик қайта тайёрлаш;

Д. Номутахассис олий педагогик маълумотга эга бўлганларни касбий ва нопедагог бўлган ўрта махсус маълумотли мутахассисларни педагогик қайта тайёрлаш.

128. Халқ таълими ходимлари малака ошириш курсларининг ўқув юкламасининг ҳажми неча соатни ташкил этади?

А.камида 244 соат; В. камида 144 соат;
С. камида 184 соат; Д. камида 288 соат.

129. Ўқув жараёнини самарали бошқариш ва ташкил қилишга қаратилган педагогик технологияларга нималар киради?

А. Табақалаштирилган, дастурлаштирилган таълим технологиялари, таълимнинг жамоа усули;

В. Табақалаштирилган, индивидуаллаштирилган, дастурлаштирилган таълим технологиялари;

С. Табақалаштирилган, индивидуаллаштирилган, дастурлаштирилган таълим технологиялари,таълимнинг жамоа усули;

Д. Табақалаштирилган, индивидуаллаштирилган, таълимнинг жамоа усули.

130. Ўзбекистонда "Ўқитувчилар ва мураббийлар куни" умумхалқ байрами сифатида нечанчи йилдан бошлаб нишонлаб келинади?

А. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 1995 йил 9 сентябрдаги Фармонига асосан "1-октябрь – Ўқитувчилар ва мураббийлар куни" умумхалқ байрами деб белгиланган;

В. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 1999 йил 9 сентябрдаги Фармонига асосан "1-октябрь – Ўқитувчилар ва мураббийлар куни" умумхалқ байрами деб белгиланган;

С. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 1994 йил 9 сентябрдаги Фармонига асосан "1-октябрь – Ўқитувчилар ва мураббийлар куни" умумхалқ байрами деб белгиланган;

Д. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 1997 йил 9 сентябрдаги Фармонига асосан "1-октябрь – Ўқитувчилар ва мураббийлар куни" умумхалқ байрами деб белгиланган.

131. Талабалар мактабларда дарс бериш мумкинми? Уларга иш ҳақи қандай тўланади?

А. Халқ таълими ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш тўғрисидаги Низомнинг 8-бандига асосан, олий педагогик таълим муассасаларининг 4-курсида ўқийдиган талабаларга мактабларда 0,5 ставкада дарс беришига рухсат берилади. Уларга ўрта махсус маълумотли мутахассис сифатида иш ҳақи тўланади;

В. Халқ таълими ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш тўғрисидаги Низомнинг 8-бандига асосан, олий педагогик таълим муассасаларининг 2-курсида ўқийдиган талабаларга мактабларда 0,5 ставкада дарс беришига рухсат берилади. Уларга ўрта махсус маълумотли мутахассис сифатида иш ҳақи тўланади;

С. Халқ таълими ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш тўғрисидаги Низомнинг 8-бандига асосан, олий педагогик таълим муассасаларининг 3-курсида ўқийдиган талабаларга мактабларда 0,5 ставкада дарс беришига рухсат берилади. Уларга олий маълумотли мутахассис сифатида иш ҳақи тўланади;

Д. Халқ таълими ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш тўғрисидаги Низомнинг 8-бандига асосан, олий педагогик таълим муассасаларининг 1-курсида ўқийдиган талабаларга мактабларда 0,5 ставкада дарс беришига рухсат берилади. Уларга олий маълумотли мутахассис сифатида иш ҳақи тўланади.

132. Мактаб директорининг шахсий иш режасини ким тасдиқлайди?

А. Мактаб директорининг шахсий иш режаси мактабнинг умумий иш режаси асосида тузилади ва маҳаллий ҳокимият томонидан тасдиқланади;

В. Мактаб директорининг шахсий иш режаси мактабнинг умумий иш режаси асосида тузилади ва таълимнинг юқори бошқарув органи томонидан тасдиқланади;

С. Мактаб директорининг шахсий иш режаси мактабнинг умумий иш режаси асосида тузилади ва мактаб илмий кенгаши қарори билан тасдиқланади;

Д. Мактаб директорининг шахсий иш режаси мактабнинг умумий иш режаси асосида тузилади ва вилоят ҳокимияти томонидан тасдиқланади.

133. Дарс жадвалини тузишда нималарга асосланади?

А. Халқ таълими вазири томонидан тасдиқланган таянч ўқув режаси, педагогик кенгашнинг дарс тақсимоти тўғрисидаги қарори ва ўқитувчининг дарс юкламаси, ўқувчиларнинг ёш ҳусусиятлари;

В. Халқ таълими вазири томонидан тасдиқланган таянч ўқув режаси, педагогик кенгашнинг дарс тақсимоти тўғрисидаги қарори ва ўқув предметларининг қийинлик даражасига;

С. Халқ таълими вазири томонидан тасдиқланган таянч ўқув режаси, педагогик кенгашнинг дарс тақсимоти тўғрисидаги қарори ва ўқитувчининг дарс юкламаси, ўқувчиларнинг ёш ҳусусиятлари, жисмоний зўриқишларига, ўқув предметларининг қийинлик даражасига;

Д. Халқ таълими вазири томонидан тасдиқланган таянч ўқув режаси, педагогик кенгашнинг дарс тақсимоти тўғрисидаги қарори ва ўқитувчининг дарс юкламаси, ўқувчиларнинг ёш ҳусусиятлари, жисмоний зўриқишларига.

134. Таълимда тадрийжийлик нимани билдиради?

А. Таълим мазмунини таълим олувчиларга босқичма-босқич беришни билдиради;

В. Таълим мазмунини таълим олувчиларга кетма – кетлик билан беришни билдиради;

С. Таълим мазмунини таълим олувчиларга даражама – даража билан беришни билдиради;

Д. Тълим мазмунини таълим олувчиларга кетма – кетлик билан даражама – даража беришни билдиради.

135. "Технология" сўзининг изоҳий луғатдаги маъноси нима?

А. Бирор ишда, маҳоратда, санъатда қўлланиладиган усуллар, йўллар йиғиндиси;

В. Бирор ишда, маҳоратда, фаолият усуллари йиғиндиси;

С. Бирор ишда, маҳоратда, педагогик усулларнинг йиғиндиси;

Д. Бирор ишда, маҳоратда, педагогикада қўлланиладиган усуллар йиғиндиси.

136. Ўқитувчининг коммуникатив қобилияти ...

А. Маданиятли, адолатли равишда ва ўзини иноботга олган ҳолда муомала қила олиш қобилияти;

В. Маданиятли, адолатли равишда, масофани сақлаш, ўзини ва ўзгани ҳурматини иноботга олган ҳолда муомала қила олиш қобилияти;

С. Маданиятли, адолатли равишда ўзгани ҳурматини иноботга олган ҳолда муомала қила олиш қобилияти;

Д. Маданиятли, масофани сақлаш ва ўзгани ҳурматини иноботга олган ҳолда муомала қила олиш қобилияти.

137. Ижтимоий таълим институтлари бу ...

А. Оила, таълим муассасаси, маданий-маърифий муассасалар;

В. Оила, маҳалла, таълим муассасасилар;

С. Оила, маҳалла, таълим муассасаси, маданий-маърифий муассасалар;

Д. Оила, маданий-маърифий муассасалар.

138. Таълимда қўлланиладиган ривожлантирувчи ўқитиш методи қандай таснифланади?

А. Муаммоли, матевацияни вужудга келтириш, ахборот-репродуктив.

В. Муаммоли, интерактив, ахборот-репродуктив;

С. Муаммоли, ахборот-репродуктив;

Д. Муаммоли, матевацияни вужудга келтириш, интерактив, ахборот-репродуктив.

139. Ёш ўқитувчилар иш фаолиятида дастлаб қандай психологик тўсиққа дуч келади?

А. Синфдаги ўқувчилар салобатидан қўрқиш, ўқувчи ва ўқитувчи ўртасида ҳосил бўладиган психологик вазиятлар;

В. Синфдаги ўқувчилар салобатидан қўрқиш, ота-она ва ўқитувчи ўртасида ҳосил бўладиган психологик вазиятлар;

С. Синфдаги ўқувчилар салобатидан қўрқишидаги психологик вазият;

Д. Синфдаги ўқувчи ва ўқитувчи ўртасида ҳосил бўладиган психологик вазиятлар.

140. Ўқитувчи фаолиятида мулоқот одобларига қўйилган талаблар нималардан иборат?

А. Дўстлик, ҳамжиҳатлик бўлиб ишлаш, илтифотлилик, самимийлик овозни меъёрида бўлиши;

В. Дўстлик, хизматдаги мослик, ҳамжиҳатлик бўлиб ишлаш, илтифотлилик, самимийлик овозни меъёрида бўлиши;

С. Дўстлик, хизматдаги мослик, самимийлик овозни меъёрида бўлиши;

Д. Дўстлик, хизматдаги мослик, ҳамжиҳатлик бўлиб ишлаш.

141. Ян Амос Коменскийнинг дидактик принципи асосида олиб борилаётган синф дарси шакли педагогик технологиянинг қайси турига тегишли?

А. Тизимли бошқариш технологияси;

В. Амалдаги бошқариш технологияси;

С. Самарали бошқариш технологияси;

Д. Сифатли бошқариш технологияси.

142. "Оптималлаштириш" деганда нима тушунилади?

А. Оптималлаштириш – кўп сонли имкониятлардан зарурларини танлаб олиш жараёнидир;

В. Оптималлаштириш – кўп сонли имкониятлардан энг зарурини танлаб олиш жараёнидир;

С. Оптималлаштириш – кўп сонли имкониятлардан энг қулайини танлаб олиш жараёнидир;

Д. Оптималлаштириш – энг қулайини танлаб олиш жараёнидир.

143. Мактаб Устави нима асосда тузилади?

А.Умумий ўрта таълим тўғрисидаги Низоми асосида тузилади.

В. Умумий ўрта таълим тўғрисидаги Низом ҳудудий жойлашувига кўра тузилади;

С. Умумий ўрта таълим тўғрисидаги Низом ва ХТВ намунавий Устви асосида ҳамда ҳудудий жойлашувига кўра тузилади;

Д. ХТВ намунавий Устви асосида ҳамда ҳудудий жойлашувига кўра тузилади;

144. Умумий ўрта таълим мактаблари қошидаги «Оила-маҳалла-таълим муассасаси» ҳамкорлиги жамоат кенгаши фаолиятини ким бошқаради?

А. Мактаб ота-оналар қўмитаси;

В. Мактаб ўқув ишлари бўйича директор ўринбосари;

С. Мактаб маънавий-маърифий ишлари бўйича директор ўринбосари;

Д. Мактаб директори.

145. Йўқолган шаҳодатнома ўрнига дубликат шаҳодатнома олувчи шахслардан қандай ҳужжатлар талаб қилинади?

А. Ариза, паспорт нусхаси, газетадаги эълон, топилмалар столидан маълумотнома, яшаш жойидан маълумотнома;

В. Ариза, паспорт нусхаси, топилмалар столидан маълумотнома, яшаш жойидан маълумотнома;

С. Ариза, паспорт нусхаси, газетадаги эълон, яшаш жойидан маълумотнома;

Д. Ариза, паспорт нусхаси, топилмалар столидан маълумотнома.

146. Раҳбарлик услублари асосан қандай турларга бўлинади?

А. Авторитар ва демократик раҳбарлик

В. Авторитар, либерал ва демократик раҳбарлик;

С. Авторитар, маҳоратли ва демократик раҳбарлик;

Д. Авторитар, ижодкорлик ва демократик раҳбарлик.

147. Лаёқат деб нимага айтилади?

А. Одамнинг физиологик хусусияти бўлиб, қобилиятларнинг такомиллашуви учун дастлабки маълум шарт-шароитларни яратади;

В. Одамнинг анатом-физиологик хусусияти бўлиб, иқтидорларнинг ривожланиши учун маълум шарт-шароитларни яратади;

С. Одамнинг анатом-физиологик хусусияти бўлиб, қобилиятларнинг ривожланиши учун дастлабки маълум шарт-шароитларни яратади;

Д. Одамнинг анатомик хусусияти бўлиб, истъедодларнинг ривожланиши учун маълум шарт-шароитларни яратади.

148. Режалаштириш тамойилларини белгилашда қайси принципларга асосланади?

А. Инсонпарварлик, Ўзбекистон фуқароларининг билим олишлик;

В. Инсонпарварлик, демократик, барча инсонлар билим олишлик;

С. Демократик, барча хорижий давлат фуқоралари билим олишлик;

Д. Инсонпарварлик, демократик.

149. Мактаб педагогик жамоаси иш вақти нимага асосан белгиланади?

А. Ҳафталик дарс юкламасига асосан;

В. Ҳафталик дарс юкламаси ва дарсдан кейинги тўгарак машғулотларига асосан;

С. Ҳафталик дарс юкламаси ва бўш ўзлаштирувчи ўқувчилар билан ишлашига асосан;

Д. Ҳафталик дарс юкламасига эътибор бермасдан белгиланади.

150. Умумий ўрта таълим мактаби ўқитувчиларнинг штатлари жадвали (сони) қандай тартибда ва нима асосда шакллантирилади?

А. Ўқув режа ва синфдаги ўқувчилар сонидан келиб чиқиб, ўқитувчилар учун ўрнатилган ҳафталик ўқув соатлари юкламасини ҳисобга олган ҳолда;

В. Ўқув режа ва синфлар сонидан келиб чиқиб, ўқитувчилар учун ўрнатилган ҳафталик ўқув соатлари юкламасини ҳисобга олган ҳолда;

С. Ўқув режа ва синфлар сонини эътиборга олмасдан, ўқитувчилар учун ўрнатилган ҳафталик ўқув соатларини ҳисобга олмаган ҳолда;

Д. Ўқув режа ва синфдаги ўқувчилар сонидан келиб чиқиб, ўқитувчилар учун ўрнатилган ҳафталик ўқув соатлари юкламасини ҳисобга олмаган ҳолда.

VIII БОБ. ХАЛҚАРО ЎҚУВЧИЛАР БИЛИМИНИ БАҲОЛАШНИНГ ДОЛЗАРБЛИГИ.

Фуқаролик жамияти шаклланишини мониторинг қилиш мустақил институти мутахассислари айнан мана шундай талбларнинг бугунги кун таълим тизими учун жуда муҳим эканлигини инобатга олган ҳолда аксарият хорижий давлатларда таълим ва фан соҳалари ривожланишини баҳолаш ва мониторинг қилиш орқали таълим сифатини оширишга қаратилган айрим илғор тажрибаларни ўрганиб чиқди.

Хусусан, дунёда таълим сифати, савияси ва даражасини аниқлаб берувчи PISA (Ўқувчиларни таълимдаги ютуқларини баҳолаш халқаро дастури), PIRLS (Матнни ўқиш ва тушуниш даражасини аниқловчи халқаро тадқиқот), TIMSS (Мактабда математика ва аниқ фанлар сифатини тадқиқ қилувчи халқаро мониторинг) каби бир қатор халқаро дастурлар мавжуд бўлиб, улар ривожланган давлатлардаги таълим сифатини янада оширишдаги мезон сифатида кенг қўлланилиб келинмокда.

PIRLS - тадқиқотида 50 дан ортиқ давлатлар иштрок этиб келмокда. Мазкур халқаро тадқиқотнинг мақсади турли хил таълим тизимидан иборат бўлган давлатлардаги бошланғич мактаб ўқувчиларининг матнни ўқиш ва қабул қилиш бўйича тайёргарлиги ҳамда ўқувчиларнинг ҳар хил ютуқларга эришишга сабаб бўлувчи таълим тизимидаги ўзига хос хусусиятларни аниқлаш ва баҳолашдан иборат. Албатта бундай тадқиқот халқ таълими соҳасидаги ишчилар, олимлар, методистлар, ўқитувчилар, ота-оналар ва жамоат вакиллари учун катта аҳамиятга эгадир.

TIMSS - ҳам жаҳон мамлакатлари таълим тизимида кенг тадбиқ этилмокда. TIMSS дастури Таълим соҳасидаги ютуқларни баҳолаш халқаро ассоциацияси IEA (International Association for the Evaluation of Educational Achievements) томонидан ташкил этилган бўлиб, ушбу тадқиқот 4 ва 8 синф ўқувчилари орасида математика ва ижтимоий фанлар бўйича таълимнинг сифати, даражаси, фанга бўлган муносабати, қизиқишини аниқлайди. Ҳар 4 йилда бир

маротаба олиб борилади. Ушбу тадқиқот PIRLS тадқиқотига ўхшаб, ўқувчилар, мактаб маъмурияти ва ўқитувчилари орасида қўшимча сўровномалар ўтказади ва фан соҳасида тўсқинлик қилаётган асосий омилларни аниқлайди. Бу эса ўша мамлакатда ишлаб чиқилган таълим стандартларини ва таълим самарадорлигини бошқа давлатлар билан солиштириб кўриш имконини беради.

TALIS дастури бўйича тадқиқотнинг асосий масалалари

Педагогик кадрларни тақсимлаш

Мактаб бошқаруви

Ўқитувчиларни тайёрлаш ва касбий ривожлантириш

Ўқитувчиларнинг иш сифатини баҳолаш

Ўқитиш усуллари, шакллари ва кўринишлари

Ўқитувчиларнинг ишларидан ва ўзларининг ўқитишларидан қониқишлари

TALIS – нима учун ўтказилади?

Ўқитувчилар ва директорларга таълим сиёсатига таъсир кўрсатиш имконияти

Мамлакатлараро ҳамкорлик имконияти

Ҳақиқий танланган ишончли маълумотлар олиш имконияти

Статистикадаги бўшлиқларни тўлдириш ва болаларнинг эришган натижаларига ўқитувчиларнинг таъсири қай даражадалигини баҳолаш имконияти

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 8 декабрдаги "Халқ таълими тизимида таълим сифатини баҳолаш соҳасидаги халқаро тадқиқотларни ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида"ги 997-сонли қарори билан Халқаро баҳолаш дастурлари бўйича халқаро тадқиқотларда Ўзбекистон Республикасининг иштирок этишига тайёргарлик кўриш бўйича «ЙЎЛ ХАРИТАСИ» тасдиқланган.

Унда энг устивор вазифа қилиб қуйидагилар олинди:

халқаро тадқиқотлар натижаларига асосланган ҳолда ўқиш, математика ва табиий йўналишдаги фанлардан давлат таълим стандартлари, ўқув дастурлари ҳамда ўқув адабиётлари мазмунига ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш;

PISA баҳолаш дастури йўналишидаги саволлар миллий базасини яратиш ва ўқув дастурларига интеграция қилиш;

ўқувчилар саводхонлигини баҳолашнинг миллий тизимини яратиш ва 2019-2021 йилларда амалий кўникмаларини шакллантирилишини баҳолашга қаратилган синовларни тизимли равишда ўтказиб бориш.

8.1. PISA тадқиқоти ҳақида асосий маълумотлар

Умумий таъриф

PISA Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт ташкилоти ташаббуси билан ўтказиладиган халқаро тадқиқот.

Ўн беш ёшли ўқувчиларнинг тайёргарлик даражасини стандартлаштирилган баҳолаши бўлиб, материаллар халқаро дастурни амалга оширишда иштирок этувчи мамлакатлар билан биргаликда ишлаб чиқилади.

78 та мамлакатда ўтказилади. Ҳар бир мамлакатда 4500 дан 10000 нафаргача ўқувчи тест синовларига жалб этилади.

PISA доирасида қуйидагилар тадқиқ этилади:

Ёшлар келажакда ўзлари дуч келадиган қарама-қаршиликларга қай даражада тайёр?

Ўқувчилар зиддиятлар сабабларини таҳлил қилиш, излаш ва аниқлаш ҳамда ўз ғояларини тақдим этишга қодирми?

Ўқувчилар қай даражада ўз билим ва кўникмаларини реал ҳаётга татбиқ этиш қобилиятига эга?

PISAнинг асосий мақсади мактабни тугатгандан сўнг ўқувчилар фаол ҳаётий позицияни эгаллашларига имкон берадиган чуқур билимга эгалик даражасини баҳолашдир.

Мазмун-моҳияти

Ўқувчилар тайёргарлигини баҳолаш уч йўналишда, "Ўқиш саводхонлиги", "Математик саводхонлик", "Табиий-илмий саводхонлик" бўйича амалга оширилади. Буларнинг ҳар бири маълум бир ўқув фанига мос келади.

Асосий эътибор ўқувчилар асосий тушунчаларни англашига, юқорида кўрсатилган уч йўналиш доирасида ўрганилаётган асо-

сий усулларни эгаллашларига ва ўз билимларини турли вазиятларда ишлата олиш қобилиятига қаратилади.

Баҳолашда ўқувчиларни ўқув фанларини тўлиқ мазмун моҳиятини ўзлаштиришига алоҳида эътибор қаратилмайди. Тадқиқотда ҳаётда керак бўладиган билим, кўникма ва малакаларнинг ўзлаштирилишига ҳамда ўқувчиларни фанларнинг ўзаро боғлиқлигидан хабардорлигини баҳолашга эътибор қаратилади. (олдига қўйилган масалани ечишда турли фанларни ўрганиш жараёнида олинган билимларидан ёки бошқа ахборот манбаларидан олинган билимларидан фойдаланишларига эътибор берилади)

Услублар

Тест синовларига жавоби танланадиган ҳамда ўқувчи ўзининг қисқа ёки тўлиқ асосланган жавобини ёзиши лозим бўлган топшириқлар киритилади. Баъзи бир топшириқлар айнан бир ҳаётий вазиятларга доир, турли мураккабликка эга бир неча саволдан иборат бўлади.

Тестлар бир неча вариантда тузилади. Бунда бир гуруҳдаги топшириқлар бир неча вариантга киритилиши мумкин.

Ўқувчилар ҳақидаги маълумотлар анкета сўровномаси ёрдамида тўпланади. (анкетани тўлдиришга 40 дақиқа ажратилади).

Мактаб директорлари ўз мактаби ҳақида маълумот берадиган сўровномани тўлдиради. Олинган маълумотлардан олдиндан белгиланган омилларнинг таълим натижадорлигига таъсирини аниқлаш мақсадида фойдаланилади.

Ўтказиш муддати

Тадқиқот уч йилда бир марта ўтказилади. I давр – 2019-2021 й.й. Унинг натижалари 2022 йилда эълон қилинган. II давр – 2022-2024 й.й. III давр – 2025-2027 й.й. Шунингдек, тадқиқотлар ҳар 3 йилда мунтазам ўтказилиб келиниади.

Ҳар бир даврда асосий эътибор юқорида кўрсатилган тадқиқот йўналишларининг бирига ажратилади. Қолган иккита йўналишлар бўйича эса баъзи бир орттирилган кўникмалар ҳақида маълумот олинади. 2021 йилдаги асосий йўналиш -"ўқиш саводхонлиги", 2024 йилдаги йўналиш -"математик саводхонлик", 2027 йилда эса – "табиий-илмий саводхонлик" асосий йўналиш қилиб олинади.

Натижалар

15 ёшли ўқувчиларнинг асосий билим, кўникма ва малакалари ҳолатини белгиловчи сон кўрсаткичлари.

Ўқувчиларга таълим бериш ва мактаб фаолиятига таъсир кўрсатувчи омилларнинг ҳолатини бегиловчи сон кўрсаткичлари.

Вақт ўтиши билан натижалардаги ўзгаришлар тенденциясини белгиловчи сон кўрсаткичлари.

Шу тариқа ўтказилган тадқиқот ўқувчилар билим ва кўникмасининг ҳолати, мактабдаги таълим сифати ва олиб борилаётган ишларнинг натижаларига таъсир кўрсатувчи омиллар ҳақида маълумотлар банкини яратиш имконини беради.

Тадқиқот натижалари ҳар уч йилда турли мамлакатлар таълим тизимини белгиловчи кўрсаткичлар билан бирга эълон қилиниб борилади. Бу ахборот иштирокчи мамлакатларга ўз ютуқларини бошқа мамлакатларнинг ютуқлари билан қиёслаш ва бу орқали халқ таълими тизими бўйича сиёсатни аниқлашда фойдаланиш имконини беради.

3. "Ўқиш саводхонлиги", "Математик саводхонлик" ва "Табиий-илмий саводхонлик" баҳолаш усулларни асосий таърифлари

Ҳозирги даврда мактаб битирувчиларининг тайёргарлик даражаси қандай бўлиши лозимлиги ҳақидаги қарашлар ўзгариб бормоқда. Мактаб ўқувчиларининг фанлар бўйича билим ва кўникмаларини шакллантириш билан бир қаторда ўз билимларини турли ҳаётий вазиятларда қўллай олиш малакасини ривожлантиришни таъминлаш зарур. Келажакда бу малакалар мактаб битирувчисининг жамият ҳаётида фаол қатнашишига, бутун ҳаёти давомида билимини ошириб боришига ёрдам беради.

PISA тадқиқотининг мақсади ёшларни катта ҳаётга тайёрлаш, уларда ана шундай кўникмалар борлигини аниқлашдан иборат. Шу жиҳатдан PISA тадқиқоти мақсади мактаб программаси бўйича белгиланган фанларга доир билим ва кўникмаларни, ҳаётий

вазиятлар билан бир оз боғлиқ бўлган ёки мутлақо боғлиқ бўлмаган топшириқларини бажариш ёрдамида аниқлаш бўлган бошқа халқаро тадқиқотлардан фарқ қилади.

Қуйида мазкур тадқиқотнинг ҳар бир йўналишига хос хусусиятларга таъриф ва қисқача тавсиф берилади.

"Ўқиш саводхонлиги"

Ўқиш саводхонлиги – инсоннинг ёзма матнларни тушуниш ва уларни таҳлил қилиш, улар мазмунидан ўз мақсадларига эришишда, билим ва имкониятларини ривожлантиришда, ижтимоий ҳаётда фаол қатнашишда фойдаланиш қобилияти.

"Ўқиш саводхонлиги" атамаси кенг маънога эга, бунда ўқиш техникасини очиқ-равшан текшириш кўзда тутилмайди. Тадқиқ этиш мақсади, саводхонларча ўқиш кўникмаси ҳақидаги замонавий тасаввурни акс эттиради. Ана шу тасаввурга кўра асосий мактаб битирувчиси матнларни тушуниши, унинг мазмун-моҳияти устида фикр юритиши, уларнинг маъноси ва аҳамиятини баҳолаши, ўқилган нарса ҳақида ўз фикрини билдириши лозим. Асосий эътибор турли вазифаларда "ўқиш саводхонлиги" кўникмасини текширишга қаратилади. Ўқувчиларга турли жанрлардаги матнлар: бадиий асарлардан парчалар, кўнгилочар матнлар, шахсий хатлар, ҳужжатлар, газета ва журналлардан олинган мақолалар, йўриқномалар, реклама эълонлари, географик хариталар ва бошқалар таклиф этилади. Унда ахборот тақдим этишнинг турли шакллари, диаграммалар, расмлар жадваллар ва графиклардан фойдаланилади.

"Математик саводхонлик"

"Математик саводхонлик"–инсоннинг ўзи яшаётган дунёда математиканинг ролини аниқлаш ва англаш қобилияти, яхши асосланган математик мулоҳазаларини баён қилиш ва яратувчан, манфаатдор ва ўз фикрига эга фуқарога хос эҳтиёжларни ҳозирда ва келажакда қондириш учун математикадан фойдаланиш қобилияти.

Одатда мактаб ўқув дастурида белгиланадиган "саводхонлик" атамаси математик билим ва кўникмаларнинг ҳолатини ўрганиш мазкур тадқиқотларнинг бирламчи вазифаси эмаслигини кўрсатиш учун ишлатилган.

Асосий эътибор турли вазиятларда мушоҳада ва интуицияни талаб қилувчи турли хил ёндашувлардан фойдаланиб математик билимларни қўллашга қаратилади. Бунинг учун одатда мактабда ўрганиладиган анча-мунча математик билимлар зарур бўлади.

Тадқиқотда ўқувчиларга асосан дарсликдаги эмас, балки ҳаётга хос бўлган (тиббиёт, уй-жой, спорт ва бошқа) амалий вазиятлар таклиф этилади. Шунингдек, белгиланган билим ва кўникмаларни алоҳида-алоҳида текшириш кўзда тутилмайди. Кўп ҳолларда нафақат математикадан, балки физика, биология фанларининг турли мавзу ва бўлимларидан билим ҳамда кўникмаларини ишлатиш талаб этилади.

"Табиий-илмий саводхонлик"

"Табиий-илмий саводхонлик" – реал ҳолатларда илмий услублар ёрдамида тадқиқ қилиниши ва ҳал қилиниши мумкин бўлган муаммоларни ажратишда, кузатиш ва тажрибага асосланган хулосалар чиқаришда табиий-илмий билимларни қўллай олиш қобилияти. Бунда кузатиш ва тажрибаларга асосланган хулосалар олиш учун илмий методлар ёрдамида текшириш ва ҳал этилишида табиий-илмий билимларни ишлата олиш қобилияти, долзарб муаммолар ҳақида фикрлай олиши, шахсий, ижтимоий, глобал муаммоларга дуч келганда ечиш кўникмасига эга бўлиши, мушоҳада юритиш қобилияти синовдан ўтказилади.

Тадқиқотда баҳоланадиган табиий-илмий саводхонлик бўйича билим ва кўникмалар мактабдаги табиий фанлар, физика, (астрономия элементлари билан), биология, кимё, география фанларини ўргатилаётганда шаклланади.

Табиий-илмий саводхонлик қуйидаги таркибий қисмларни ўз ичига олади:

Табиий фанлар доирасида шаклланадиган ҳамма фанларга оид кўникмалар.

Табиий фанлардан фойдаланиладиган табиий-илмий тушунчалар ва вазифалар.

Тадқиқотнинг мақсади кўникма ва тушунчаларни комплекс текширишдан иборат. Асосий эътибор, таклиф қилинган савол-

ларга ўқувчиларнинг табиий фанлардан олган билимлари орқали жавоб берилиши, берилган ахборот асосида илмий жиҳатдан асосланадиган хулосалар чиқариш қобилиятига қаратилади. Ўқувчиларга тақдим этилган ҳаётий вазиятлар ҳар бир инсоннинг шахсий ҳаётида юзага келадиган долзарб муаммолар (масалан диета сақлашда маҳсулотлардан фойдаланиш), бирор жамоа ёки жамият аъзоси сифатида (масалан шаҳарга нисбатан электростанциянинг жойлашишини аниқлаш) ёки дунё фуқароси сифатида (масалан глобал исиш оқибатлари ҳақида мушоҳада юритиш) инсон ҳаёти билан боғлиқ бўлади.

Табиий фанлар бўйича топшириқлар табиий фан тарихи ёки кундалик ҳаётдаги муайян вазиятни тасвирлайдиган матнга тегишли бир қатор саволларни ўз ичига олади. Ҳар бир масала, одатда муайян билим ва кўникмаларни текширади, масалалар гуруҳи эса уларни умумий ўзлаштирилишини текширади. Баъзи топшириқлар гуруҳида 8 тагача саволлар бўлиб, уларнинг ҳар бири алоҳида баҳоланади.

8.2. Ўрганувчи учун қўлланма

"Саводхонлик" сўзи ўқувчиларнинг келажакда ўз режаларини амалга оширишда, яъни билим олишни давом эттириш, меҳнат фаолиятига тайёргарлик кўриш, ижтимоий ҳаёт ва меҳнатда иштирок этишда асосий воситаси сифатида саводхонларча ўқиш кўникмасини эгаллашдаги муваффақиятини англатади.

Тушунчанинг моҳиятини англатувчи белгилари англаш, таҳлил қилиш, фикрлаш, мушоҳада юритиш, ҳаётга татбиқ этишдан иборат.

"Ёзма матн" деганда босма, қўлда ёзилган, дисплейда тасвирланган, табиий тил ишлатилган матнлар назарда тутилади. Бундай матнлар диаграмма, расмлар, карта, жадваллар, графика кўринишидаги визуал тасвирлардан иборат бўлиши мумкин. Фильмлар, телетасвирлар, мультипликациялар, сўзсиз расмларни киритиш бундан мустасно, чунки улар идрок этишнинг бошқача йўлини талаб қилади. Визуал тасвирлар киритилганда матнларни яхлит

(бундай тасвирларсиз) ва яхлит бўлмаган (тасвирлар билан) матнларга бўлиш мумкин.

Шу билан бирга, визуал тасвирлар (визуал матнлар) алоҳида мустақил тарзда берилиши ҳам мумкин.

Матнларнинг турлари

Матнларни мукаммал даражада тоифаларга ажратиб бўлмайди. Тадқиқот мақсадлари учун матнларнинг қуйидаги умумий хусусиятлари жуда муҳим деб топилган:

баённинг равонлиги ва изчиллиги;

уларнинг реаллиги;

фактларни таҳлил қилмай тавсифланиши (илмий, амалий ва бошқа матнлар) ва тўқималиги;

бадиийлиги (бадиий публицистик ва бошқа матнлар) уларнинг яхлит ва нояхлит хусусияти.

Тадқиқотда матнларнинг барча турларидан жумладан, ҳеч бир категорияга мос келмайдиган матнлардан фойдаланилади.

Ўқувчиларнинг ҳар хил турдаги матнларни ўқиш қобилиятидаги фарқларни аниқлаш тадқиқотнинг мақсад вазифасига кирмайди. Тадқиқотдан мақсад ўқувчиларга ўқиб тушуниши учун ҳаётда кўпроқ ишлатиладиган матнларни таклиф қилиш билан улар учун умумий ва аҳамиятли бўлган натижаларни аниқлашдир.

Тадқиқотга асос қилиб олинган матнларнинг умумий қисқача таснифи

Яхлит матнлар:

Тасвирлаш (баён) бадиий ва техникавий топшириқлар 13%

Ҳикоя қилиб бериш (ҳикоя, ҳисобот, репортаж) 22%

Тушунтириш (тушунтириб берадиган, иншо, таърифлаш, изоҳлаш, қисқа хулоса (резюме), шарҳлаш (интерпретация) 13%

Далиллаш (комментарий, илмий асослаш) 13%

Инструкция – қўлланма (ишни бажариш учун кўрсатма, қоидалар, уставлар, қонунлар) 5%

Яхлит бўлмаган матнлар:

Графиклар – 11%

Диаграммалар – 3%

Жадваллар – 11%

Карталар – 3%

Ҳужжат намуналари – (солиқ ҳужжатлари, ташриф қоғозлари, анкеталар) –3%

Ахборот қоғозлари ва эълонлар 2%

Саводхонликни баҳолашда қуйидаги беш жиҳатни ҳисобга олиш керак:

Матн мазмунининг умумий ориентацияси ва унинг мантиқий бутунлигини тушуниш (20% топшириқлар).

Маълумотларни аниқлаш (20%)

Матнни шарҳлаш, изоҳлаш (30%)

Матн мазмунини таҳлил қилиш, мушоҳада юритиш (15%)

Матннинг услуби устида фикр юритиш (15%)

Саводхонларча ўқишнинг барча жиҳатлари бир-бири билан ўзаро боғлиқ. Иккинчи жиҳатининг муваффақиятли адо этилиши биринчисининг тўғри бажарилишига боғлиқ. Матнни тўлиқ тушуниш ўқувчиларни ҳар бир жиҳат бўйича чуқур билимга эгалик даражасини кўзда тутади.

Матн мазмунини нимага қаратилганлигини аниқлаш ва унинг маъно бутунлигини тушуниш учун бош мавзуни умумий мақсадини ёки матндан кўзланган мақсад нималигини аниқлаш лозим. Бунинг учун ўқувчининг ўзига матнга сарлавҳа ўйлаб топиш, матннинг умумий маъносини англатувчи тезис тузиш, матнда кўрсатилган йўл-йўриқлар тартибини тушунтириш, график ёки жадвалларнинг асосий таркибий қисмлари нималардан иборатлигини аниқлаш, карта ёки расмнинг мақсадини аниқлаш каби вазифалар берилади.

Умуман матнни тушунган-тушунмаганини аниқлашга қаратилган топшириқлар ўқувчиларга матннинг бир қисми ва савол кўринишидаги умумий ғояси ўртасидаги мосликни, матн қисми ва муаллиф томонидан берилган ўзига хос изоҳ ўртасидаги мосликни аниқлаш учун берилиши мумкин.

Матн ғоясининг берилган таърифлар орасидан умумийроғи, асосийроғини танлашни таклиф қилиш ўқувчининг асосий ғояни иккинчи даражасидан ажрата олиш маҳоратини кўрсатади.

Топшириқларни бажариш учун ўқувчи матннинг тузилиши, жанр хусусиятлари ҳақидаги билимга, матндаги истеҳзо, юмор сўз ифодаланган маъно нозикликларини пайқаши, муаллиф фикрини англаши ва тасвирланган воқеа ҳодисага муаллиф берган баҳони фарқлай олиш қобилиятига эга бўлиши керак.

Матн услубини англашни кўрсатадиган топшириқлар иш фаолиятининг айнан танқидий таҳлил, тасвирнинг муаллиф ўйлаган ғояга мослиги ёки матннинг услубий шарҳ сифатида ўз мақсадига мослигини баҳолаш ва бошқа усулларини кучайтиради.

“Саводхонлик” атамаси айнан ўқувчиларнинг олган билимларини кундалик ҳаётга тадбиқ эта олиш маҳоратини таъкидлаш учун қўлланилади.

Масалан, функционал ўқиш (хизматга, ишга оид) деганда ўқувчининг маълумот олиши ва уни баҳолаш маҳорати, диаграммаларни ўқиш, матндаги боғлиқликларни (алоқани) топиш, изоҳлаш, шарҳлаш, хулоса чиқариш маҳорати назарда тутилади.

Мактаб маъмурияти ҳам қисқача анкета тўлдиради, мактаб ходимларининг сони, ўқитувчилар мустақиллиги, мактаб ресурслари, тажрибалари ҳақида маълумотлар тўплаш амалга оширилади.

PISA дастурида ўқувчиларнинг математик саводхонлиги 54 та топшириқ (84 та савол), ўқиш саводхонлиги 8 та топшириқ (28 та савол), табиий фанлардан билими 13 та топшириқ (35 та савол), шу йўналишлар бўйича ўқувчиларнинг компетентлилиги, муаммоларни еча олиш кўникмалари 10 та топшириқ (19 та савол) ёрдамида аниқланади. Саволларнинг 50 фоизи жавоби танланадиган (тест) бўлса, 12 фоиз саволларнинг жавоблари ўқувчи томонидан аниқ сўз ёки рақамлар воситасида ифодаланиши, саволларнинг қолган қисмига ўқувчи эркин жавоб ёзиши керак бўлади.

8.3. PISA, TAIS тадқиқоти баҳолаш бўйича амалий машғулотдан намуналар.

Таълим муассасаси маъмурияти учун сўровномалар

1	Сизнинг таълим муассасангизда нечта математика ўқитувчиси меҳнат қилади?		
	Тўлиқ ва тўлиқ бўлмаган ставкада ишловчи ўқитувчилар киритилади. Тўлиқ ставкада ишловчи ўқитувчи деб, бутун ўқув йили давомида 90 % дан кам бўлмаган вақтини ўқитувчи сифатида машғулотлар ўтказишга сарфлайдиган ходим ҳисобланади. Бошқалар эса тўлиқ бўлмаган ставкада ишловчи ўқитувчилар ҳисобланади.		
	Илтимос, фақатгина бу ўқув йилида математика фанидан дарс бераётган ва берадиган ўқитувчиларни ҳисобга олинг. (Илтимос, рақамларни белгиланган қаторга ёзинг. Агар бирорта ҳам йўқ бўлса 0 (ноль)сонини ёзинг).		
		Тўлиқ ставкада ишловчи ўқитувчилар	Тўлиқ бўлмаган ставкада ишловчилар
a)	Ўқитувчиларнинг УМУМИЙ сони	___	___
b)	Олий маълумотли математика ўқитувчилари	___	___
c)	Математика соҳасида олий маълумотга эга бўлган математика ўқитувчилари	___	___
d)	Педагогика соҳасида олий маълумотга эга бўлган математика ўқитувчилари	___	___
e)	Техник ёки профессионал маълумотли, аммо олий маълумотга эга бўлмаган математика ўқитувчилари	___	___

2	Қуйидаги омиллар, сизнинг таълим муассасангиздаги таълим сифатига қай даражада таъсир кўрсатади?				
	(Ҳар бир қатордан фақат битта катакка белги қўйинг)				
		Умуман таъсир кўрсатмайди	Жуда кам	Озгина миқдорда	Жуда кучли
a)	Табиий фанлардан малакали ўқитувчиларнинг етишмаслиги	n	n	3	n
b)	Малакали математика ўқитувчиларнинг етишмаслиги	n	n	3	n
c)	Малакали рус тили ўқитувчиларнинг етишмаслиги	n	n	3	n
d)	Бошқа фанлардан малакали ўқитувчиларнинг етишмаслиги	n	n	n	n
e)	Табиий фанлар бўйича лаборатория жиҳозларининг сифати ва сонининг етарлича эмаслиги	n	n	3	n
f)	Ўқув материалларининг (масалан, дарсликларнинг) сифати ва сонининг етарлича эмаслиги	n	n	3	n
g)	Ўқув жараёнида фойдаланиладиган компьютерларнинг, сифати ва сонининг етарлича эмаслиги	n	n	3	n
h)	Интернетга уланиш имкониятининг йўқлиги ёки интернет билан алоқанинг сифатсизлиги.	n	n	n	n

i)	Ўқув жараёнида фойдаланиладиган компьютер дастурий таъминотининг сифати ва сонининг етарлича эмаслиги	n	n	3	n
j)	таълим муассасангиз кутубхонасидаги адабиётларнинг сифати ва сонининг етарлича эмаслиги	n	n	3	n
k)	Мактаб биноси ва хоналарининг сифати ва сонининг етарлича эмаслиги	n	n	n	n
l)	Иситиш/совутиш ва ёритиш тизимларининг сифати ва сонининг етарлича эмаслиги	n	n	n	n
m)	Ўқув хоналарининг (масалан, синфларнинг) сифати ва сонининг етарлича эмаслиги	n	n	n	n

3	Сизнинг таълим муассасангизда ўқувчиларнинг таълим соҳасидаги ютуқлари ҳақидаги маълумотлар қуйидаги мақсадлардан биронтаси учун фойдаланиладими?	
	Таълим соҳасидаги ютуқлар ҳақидаги маълумотларга таълим муассасаси, параллел синфлар, алоҳида синфлар ёки битирув имтиҳонлари ҳақидаги маълумотлар киради.	

	(Ҳар бир қатордан фақат битта катакка белги қўйинг)		
		Ҳа	Йўқ
a)	Таълим соҳасидаги ютуқлар ҳақидаги маълумотлар танишиш учун очиқ кўрсатилади (масалан, оммавий ахборот воситаларида босиб чиқарилади)	n	n
b)	Таълим соҳасидаги ютуқлар ҳақидаги маълумотлар маъмурият томонидан доимий назорат қилинади.	n	n

4	Қуйидаги омиллардан қай бири, сизнинг таълим муассасангиздаги таълим сифатига салбий таъсир кўрсатади?				
	(Ҳар бир қатордан фақат битта катакка белги қўйинг)				
		Умуман таъсир кўрсатмайди	Жуда кам	Озгина миқдорда	Жуда кучли
a)	ўқувчилар томонидан дарсларни қолдирилиши	n	n	n	n
b)	ўқувчиларнинг (узрли ва узрсиз сабаблар билан) дарсларда қатнашмасликлари	n	n	3	n
c)	ўқувчиларнинг дарсларга кечикиб келиши	n	n	n	n
d)	мажбурий мактаб тадбирлари (масалан спорт мусобақалари ёки экскурсиялар)га қатнашмайдиган ўқувчилар	n	n	n	n
e)	ўқувчиларнинг ўқитувчиларни хурмат қилмасликлари	n	n	n	n
f)	ўқувчиларнинг дарсларга ҳалақит бериши	n	n	n	n

g)	ўқувчиларнинг спиртли ичимликлар ёки наркотик воситалар қабул қилишлари	n	n	n	n
h)	ўқувчиларнинг безорилиги ёки бошқа ўқувчиларни қўрқитишлари	n	n	n	n
i)	таълим муассасаси ўқувчиларга ўз салоҳиятларини тўлиқ намойиш қилишга имкон бермайди	n	n	n	n
j)	ўқувчилар ва ўқитувчилар орасидаги салбий муносабатлар	n	n	n	n
k)	Ўқитувчиларга турли билим даражасига эга ўқувчиларни бир синфда ўқитишларига тўғри келади.	n	n	n	n
l)	Ўқитувчиларга турли этник гуруҳ (тил, маданият)га эга ўқувчиларни бир синфда ўқитишларига тўғри келади.	n	n	n	n
m)	ўқувчиларнинг таълим соҳасида ютуқларга эришишига ўқитувчиларнинг кутувлари паст даражада эканлиги.	n	n	n	n
n)	ўқитувчилар ўқувчиларнинг шахсий эҳтиёжларини қониқтирмасликлари	n	n	n	n
o)	Ўқитувчиларнинг ишга келмасликлари	n	n	n	n
p)	таълим муассасаси штатининг ўзгартиришларга қаршилик кўрсатиши	n	n	n	n

q)	Ўқитувчиларнинг ўқувчиларга нисбатан ўта қаттиққўл муносабати.	n	n	n	n
r)	Ўқитувчиларнинг ишга кечикишлари	n	n	n	n
s)	Ўқитувчиларнинг дарс ўтишга етарлича яхши тайёргарлик кўрмаганликлари	n	n	n	n

5	2017- 2018 ўқув йилида ўқувчилар ота-оналарининг неча фоизи таълим муассасасидаги тадбирларда иштирок этди?	
	Ҳар бир қаторга рақамларни ёзиб чиқинг. Агар сизнинг таълим муассасангиз фаолиятида бирорта ҳам ота-она иштирок этмаган бўлса, 0 (ноль)сонини ёзинг, агар барча ота-оналар иштирок этган бўлса 100(юз)сонини ёзинг.	
		%

a)	Ота –онанинг шахсий ташаббусига кўра фарзандининг хулқини ўқитувчи билан муҳокама қилиши	
b)	Ўқитувчилардан бирининг ташаббусига кўра ота –она билан фарзандининг хулқини муҳокама қилиши	
c)	Ота –онанинг шахсий ташаббусига кўра фарзандининг таълим соҳасидаги ютуқларини ўқитувчи билан муҳокама қилиши	
d)	Ўқитувчилардан бирининг ташаббусига кўра ота –она билан фарзандининг таълим соҳасидаги ютуқларини муҳокама қилиши	
e)	Қурилишнинг материал-техник таъминотида, дурадгорлик ишларида, ободонлаштириш ёки боғдорчилик ишларида иҳтиёрий равишда иштирок этиши	
f)	Дарсдан ташқари тадбирларда, масалан, таълим муассасасининг китобни севувчилар клуби, ҳаваскорлик тадбирларида, спорт мусобақаларида, ишлаб чиқариш амалиётида иҳтиёрий р авишда иштирок этиши	

g)	таълим муассасасининг кутубхонаси ёки мультимедия кабинетларига ихтиёрий равишда ёрдам бериши.	
h)	таълим муассасасининг ўқитувчиларига ёрдам бериши	
i)	Таклиф этилган меҳмон сифатида нутқ сўзлаши	
j)	таълим муассасасининг мажлисларида иштирок этувчилар, масалан, ота-оналарнинг таълим муассасаси ёки маъмурият қўмитаси мажлисларида иштирок этиши	
k)	таълим муассасаси учун маблағларни йиғишда ёрдамлашиши	
l)	Мактаб ошхонаси фаолиятида ихтиёрий равишда иштирок этиши	

6	Экспертлар баҳоси натижалари қуйидагиларга қай даражада бевосита таъсир кўрсатди?				
	(Ҳар бир қатордан фақат битта катакка белги қўйинг)				
		Ҳеч қандай ўзгариш	Арзимас ўзгариш	Ўрта миёна ўзгариш	Сезиларли ўзгариш
a)	Ойлик маошдаги ўзгариш	n	n	n	n
b)	Пул мукофоти ёки бошқа турдаги моддий рағбатлантириш	n	n	n	n
c)	Касбий фаолиятни ривожлантириш имконияти	n	n	n	n
d)	Ҳизматдаги мансаб даражасининг кўтарилиш эҳтимоли	n	n	n	n
e)	Жамиятдаги эътироф	n	2	n	4
f)	Ишни янада жозибадор қилувчи, меҳнат мажбуриятларининг ўзгариши	n	2	n	4

g)	Мактабни ривожлантириш ташаббусларида иштирок этишдаги ролини ошириш (масалан,ўқув режаларини,мактабнинг мақсадларини ишлаб чиқувчи гурух)	n	2	n	4

7	Сизнинг таълим муассасангиздаги 10-синф ўқувчисининг қуйидаги сабабларга кўра бошқа таълим муассасасига ўтказилиш эҳтимоли қандай?			
	(Ҳар бир қатордан фақат битта катакка белги қўйинг)			
		Эҳтимоли кам	Эҳтимоли мавжуд	Эҳтимоли кўп
a)	Илмий ўзлаштиришнинг пастлиги	n	n	n
b)	Илмий ўзлаштиришнинг юқорилиги	n	n	n
c)	Хулқдаги муаммолар	n	n	n
d)	Ўқитиш учун алоҳида шароитнинг зарурлиги	n	n	n
e)	Ота-оналар ёки уларнинг ўрнини босувчи қарамоғига олганларнинг талаби	n	n	n
f)	Бошқа сабаблар	n	n	n

8.4. Ўқувчилар учун сўровнома

Қуйида таълим муассасаси маъмурияти учун сўровномалардан намуналар келтирилган.

1	Сиз қайси дастур бўйича ўқитиляпсиз?		
	(Илтимос, фақат битта катакка белги қўйинг)		
	Асосий ўрта маълумот дастури(5-9 синфлар)	n	

	Умумий ўрта маълумот дастури(10-11 синфлар)	n	
	Техник ва касбий таълим дастури (касб-ҳунар мактаби ва касб-ҳунар лицейи)	n	
	Техник ва касбий таълим дастури (коллежлар)	n	

2	Ким сиз билан бирга доимий ёки кўп вақт сиз билан бирга яшайди?			
	(Илтимос,ҳар бир қатордан фақат битта катакка белги қўйинг)			
		Ҳа	Йўқ	
a)	она (шу жумладан ўгай ёки асраб олган она)	n	n	
b)	ота (шу жумладан ўгай ёки асраб олган ота)	n	n	
c)	Ака-ука/ака-укалар (шу жумладан тутинган ака-укалар)	n	n	
d)	Опа-сингил/опа-сингиллар, (шу жумладан тутинган опа-сингиллар)	n	n	
e)	Буви ва,/ёки бува	n	n	
f)	бошқалар (масалан, қариндош ака-укалар,опа-сингиллар)	n	n	

3	Сизнинг онангиз ёки уни ўрнини босувчи аёл асосий иш жойида қандай вазифани бажаради? (масалан, мактаб ўқитувчиси,ошпаз ёрдамчиси, савдо-сотиқ бўйича менежер)
	(агар айни вақтда ишламаса, илтимос,унинг охирги иш жойини кўрсатинг)
	Вазифаси номини ёзинг.
	Сизнинг онангиз ёки уни ўрнини босувчи аёл, асосий иш жойида нима иш бажаради? (масалан, ўрта мактабда дарс беради,ошпазга ресторанда овқат пиширишга ёрдамлашади, маҳсулотларни сотади)
	Битта гап билан у нима иш қилишини ёки аввал нима иш қилганлигини тушунтиринг.

4а	Сизнинг отангиз ёки уни ўрнини босувчи эркак асосий иш жойида қандай вазифани бажаради? (масалан, ўқитувчи, ошпаз ёрдамчиси, савдо-сотиқ бўйича менежер)
	(агар айни вақтда ишламаса, илтимос, унинг охирги иш жойини кўрсатинг)
	Вазифаси номини ёзинг.
4б	Сизнинг отангиз ёки уни ўрнини босувчи эркак асосий иш жойида нима иш бажаради? (масалан, ОТМда дарс беради, ошпазга ресторанда овқат пиширишга ёрдамлашади, маҳсулотларни сотади)
	Битта гап билан у нима иш қилишини ёки аввал нима иш қилганлигини тушунтиринг.

5	Сизнинг отангиз ёки уни ўрнини босувчи эркакнинг маълумоти қандай?			
	Агар сиз бу саволга қандай жавоб беришга қийналсангиз,берилган сўровномадан фойдаланишингиз мумкин.(Илтимос, фақат битта катакка белги қўйинг)			
	Умумий ўрта маълумот (10-11 синфлар)	n		
	Бошланғич касбий маълумот (касб-ҳунар мактаби ва касб-ҳунар коллежи)	n		
	Асосий ўрта маълумот (5-9 синфлар)	n		
	Бошланғич маълумот (1-4 синфлар)	n		
	У бошланғич мактабни ҳам тугатмаган	n		
6	Сизнинг отангиз ёки уни ўрнини босувчи эркак қуйидаги маълумотларни олганлиги ҳақида дипломга эгами?			
	Агар сиз бу саволга қандай жавоб беришга қийналсангиз,берилган сўровномадан фойдаланишингиз мумкин.(Илтимос, фақат битта катакка белги қўйинг)			
			Ҳа	Йўқ
a)	Олий таълимдан кейинги маълумот (аспирантура ёки докторантурани тугатган)	n	n	
b)	Олий маълумот (институт, университет ёки академияни тугатган)	n	n	

c)	Ўрта-махсус маълумот (техникум ёки коллежни тугатган)	n	n	
d)	Ўрта мактабни тугатганидан сўнг, 2 ойдан 1 йилгача муддатли касб-ҳунар ўргатувчи курсларда ўқиган	n	n	

7	Сизнинг отангиз ёки уни ўрнини босувчи эркак ҳозирги вақтда нима билан шуғулланади?				
	(Илтимос, фақат битта катакка белги қўйинг)				
	Тўлиқ ставкада ишлайди	n			
	Тўлиқ бўлмаган ставкада ишлайди	n			
	Ишламайди , иш қидирмоқда	n			
	Бошқа ҳолатлар (масалан, ўқийди, уй юмушларини бажаради, нафақада)	n			
8	Сиз қаерда туғилгансиз? Сизнинг ота-онангиз қаерда туғилган?				
	(Илтимос, ҳар бир устундан фақат битта катакка белги қўйинг				
		Сиз	Онангиз	отангиз	
	Ўзбекистонда	n	n	n	
	илгариги СССР республикаларидан бирида	n	n	n	
	Бошқа хорижи давлатда	n	n	n	

9	Қуйидаги математик топшириқларни бажаришда ўзингизга бўлган ишонч қай даражада?				
	(Илтимос, ҳар бир қатордан фақат битта катакка белги қўйинг.)				
		Жуда ишонаман	ишонаман	Унчалик ишонмайман	Мутлақо ишонмайман
a)	Поездларнинг қатнаш жадвалидан фойдаланиб,бир стациядан бошқасига қанча вақтда етиб боришингизни ҳисоблаб чиқиш.	n	n	n	n

b)	Телевизор нархи 30 % арзонлаштирилгандан сўнг қанча бўлишини ҳисоблаш.	n	n	n	n
c)	Уйингиз полини қоқиш учун неча квадрат метр тахта кераклигини ҳисоблаш.	n	n	n	n
d)	Газеталарда тақдим этилган жадвалларни тушуниш	n	n	3	n
e)	3x+5=17 тенгламани ечиш	n	n	3	n
f)	Масштаби 1:10 000га тенг бўлган харитадан икки жой оралиғидаги масофани ҳисоблаб чиқиш	n	n	n	n
g)	2(x+3)=(x+3)(x-3) тенгламани ечиш	n	n	n	n
h)	Машинага қанча бензин кетишини ҳисоблаш	n	n	n	n

10	Ҳар бир жуфт иборадан сизни энг яхши тавсифлайдиганини танланг.	
a) Илтимос, иккита катакдан фақат биттасига белги қўйинг.		
n	Мен мактабни тугатганимдан сўнг, математика фанидан қўшимча курсларга қатнашни истайман.	
n	Мен мактабни тугатганимдан сўнг, рус тили фанидан қўшимча курсларга қатнашни истайман.	
b) Илтимос, иккита катакдан фақат биттасига белги қўйинг.		

n	Мен, олий ўқув юртида ўқиб математик билимларни талаб қилувчи мутахассисликни эгаллашни режалаштиряпман.	
n	Мен, олий ўқув юртида ўқиб табиий фанлар бўйича билимларни талаб қилувчи мутахассисликни эгаллашни режалаштиряпман.	
c) Илтимос, иккита катакдан фақат биттасига белги қўйинг.		
n	Мен математика дарсларида, талаб қилинадигандан кўра кўпроқ ўрганишга тайёрман.	
n	Мен рус тили дарсларида, талаб қилинадигандан кўра кўпроқ ўрганишга тайёрман.	
d) Илтимос, иккита катакдан фақат биттасига белги қўйинг.		
n	Мен ўқиётган давримда иложи борича кўпроқ математика дарсларида қатнашишни режалаштиряпман.	
n	Мен ўқиётган давримда иложи борича кўпроқ табиий фанлар дарсларида қатнашишни режалаштиряпман.	
e) Илтимос, иккита катакдан фақат биттасига белги қўйинг.		
n	Мен кўп томонлама математика билан боғлиқ бўлган касбни танламоқчиман.	
n	Мен кўп томонлама табиий фанлар билан боғлиқ бўлган касбни танламоқчиман.	

11	Тасаввур қилинг, сиз бир неча ҳафталар давомида, ўз мобил телефонингиздан хабарлар жўнатдингиз. Бугун тушунарсиз сабабларга кўра, хабарлар жўнатилмаяпти. Сиз бу муаммони ҳал қилишни ҳоҳлайсиз.				
	Сиз қандай йўл тутасиз? Ҳар бир тасдиқ учун сизга кўпроқ маъқул келадиган жавоб вариантини белгиланг.				
	(Илтимос, ҳар бир қатордан фақат битта катакка белги қўйинг.)				
		Мен айнан шундай йўл тутардим	Эҳтимол,шундай йўл тутардим	Бундай йўл тутишим даргумон	Мен айнан шундай йўл тутмас эдим
a)	Нима бўлганини аниқлаш учун барча тугмаларини босиб чиқаман.	n	n	n	n
b)	Нега бундай бўлгани сабабини ва мен бу муаммони ҳал қилиш учун нима қила олишимни англай оламан.	n	n	n	n
c)	Мен телефонни ишлатиш бўйича йўриқномани ўқийман.	n	n	n	n
d)	Мен дўстимдан ёрдам сўрайман.	n	n	n	n

12	Мен барча фанларни ҳисобга олган ҳолда, қуйидагиларга ҳар ҳафтада ўртача қанча вақт сарфлайсиз?	
	Жавоб бераётганингизда дам олиш кунларига сарфланган вақтни ҳам ҳисобга олинг.	
a)	Ўқитувчи томонидан берилган уй вазифаси ёки бошқа турдаги вазифа	Ҳафтасига ___ соат

b)	(a) пунктида сарфланган вақтни хисобга олмаган ҳолда, зарур бўлганда сиз-га ёрдам берадиган ёки ишингизни текширадиган бирон- бир шахс билан бирга уй вазифаларингизни мактабда ёки бошқа жойда неча соат бажарасиз (“бирон- бир шахс назорати остида уй вазифасини бажариш”)?	Ҳафтасига ___ соат
c)	Шахсий ўқитувчи билан ишлаш (ҳаққи тўланадиган ёки тўланмайдиган)	Ҳафтасига ___ соат
d)	Ота-онангиз томонидан ҳаққи тўлана-диган, тижорат ташкилотлар томонидан ташкил қилинган дарсдан машғулот-ларда иштирок этиш	Ҳафтасига ___ соат
e)	Ота-оналар ёки оиланинг бошқа аъзола-ри иштирокидаги машғулотлар	Ҳафтасига ___ соат
f)	Дарс мавзуларини компьютер ёрдамида такрорлаш ва мустаҳкамлаш (масалан, компьютер дастурлари ёрдамида сўз-ларни ўрганиш)	Ҳафтасига ___ соат

13	Математик тушунчалар ҳақида фикр юритинг. Қуйидаги математик терминлардан қай даражада хабардорсиз?					
	(Илтимос, ҳар бир қатордан фақат битта катакка белги қўйинг.)					
		Ҳеч қачон эшит-маган-ман	Бир ёки икки марта эшитган-ман	Бир неча марта эшит-ганман	Кўп эшит-ган-ман	Яхши биламан,- терминнинг маъносини тушунаман
a)	Экспоненци ал функция	n	n	n	n	n
b)	Бўлувчи	n	n	n	n	n
c)	Квадрат функция	n	n	n	n	n
d)	Ҳақиқий сонлар	1	n	n	n	n

e)	Чизиқли тенглама	1	n	n	n	n
f)	Векторлар	n	n	n	n	n
g)	Комплекс сонлар	n	n	n	n	n
h)	Рационал сонлар	n	n	n	n	n
i)	Илдиз	n	n	n	n	n
j)	Гипотеза шкаласи	n	n	n	n	n
k)	Кўпбурчак	n	n	n	n	n
l)	Ўнли каср	n	n	n	n	n
m)	Конгруэнт фигуралар	n	n	n	n	n
n)	Косинус	n	n	n	n	n
o)	Ўртача арифметик	n	n	n	n	n
p)	эҳтимолилик	1	n	n	n	n

14	Қуйидаги фанлар бўйича дарслар ўртача неча минут давом этади?		
a)	Рус тили дарслари:	_____	минут
b)	Математика дарслари:	_____	минут
c)	Табиий фанлар дарслари:	_____	минут
15	Сизда қуйидаги фанлар бўйича одатда ҳафтасига нечта дарс ўткази-лади?		
a)	Рус тилидан бир ҳафтада ўтка-зиладиган машғулотлар сони:	_____	дарс
b)	Математикадан бир ҳафтада ўт-казиладиган машғулотлар сони:	_____	дарс
c)	Табиий фанлардан бир ҳафта-да ўтказиладиган машғулотлар сони:	_____	дарс

ГЛОССАРИЙ

Адаптация – шахснинг нимагадир мослашиши.

Альтруизм – бошқалар фаровонлиги ҳақида беғараз ғамхўрлик қилиш, бошқалар учун ўз шахсий манфаатларидан воз кечишга тайёргарлик.

Антропология – инсон ҳаёт фаолияти тарихий, этноруҳий и ижтимоий-иқтисодий шароитларининг ўзига хос томонларини акс эттирувчи фикрлаш фаолияти тарихи.

Ахлоқ – кишиларнинг биргаликдаги ҳаёт фаолиятини ижтимоий-зарурий бошқарувчи, хулқ-атворининг ички моҳияти.

Ахлоқий соғломлик – инсонларнинг (ёки шахснинг) маънавий ҳолати, бу улар дунёқарашининг, ҳиссиёт ва одатларининг етуклигини ижтимоий тан олинишидан тавсифланади.

Ахлоқий барқарорлик – мулоқотда ўз ахлоқий ҳимояланганлигидан шахсий қаноатланиш, ўзаро ахлоқий тушунишлик.

Ахборотни тушунтириш ва бериш – тадбирлар ва ғояларни очиқ муҳокама қилиш ходимларга ислоҳотларнинг зарурлигини улар амалга оширилгунча тушуниб етишга ёрдам беради. Бунда ахборот беришнинг турли усулларидан, масалан, яккама-якка суҳбатлар, жамоа олдида сўзга чиқиш, тушунтириш, рисолаларини тарқатиш ва ҳоказолардан фойдаланиш мумкин.

Адолат – ҳар кимнинг шахсий қадр-қиммати ҳурмат этилишини кафолатловчи ижтимоий муҳофазаланганлик.

Бахт – олий даражадаги маънавий-руҳий қониқиш ҳолати, тўлиб-тошган севинч туйғуси.

Буйруқ – раҳбарнинг қўл остидагиларга муайян топшириқни бажариш учун берган ёзма ёки оғзаки талаби.

Билимлар тизими – илмий, илмий-тарихий, методологик, фалсафий, мантиқий, предметлараро боғлиқлиги ва шу кабилар.

Бурч – муайян маънавий мажбуриятларга амал қилиш зарурлигини идроклаш.

Бошқарув – ишга қобил ижтимоий тузилмани тузиш учун зарур шароитларини танлаш ва самарадорлаштириш бўйича олиб

бориладиган ва қўйилган мақсадни амалга ошириш учун ундан фойдаланиладиган фаолият.

Бошқарув – ўзига хос юксак санъат ва маҳоратни талаб қилувчи танлов, шу танлов асосида қарор қабул қилиш ва унинг бажарилишини назорат қилиш.

Бошқарув маданияти – умумий ижтимоий маданиятнинг ташкил этувчи компоненти сифатида маълум бир ижтимоий маданият матндаги бошқарув тушунчалари, муносабатларнинг ўзаро таъсир этиши натижасида шаклланади ва унда қатор: анъанавийлик, долзарблик даражаси, мотивлаштириш тизими; раҳбарлик услублари, ташкилий муҳитнинг сифати, раҳбарнинг касбий маданияти каби компонентлардан иборат.

Бошқарув назорати – бу бошқарув жараёнининг фаол босқичларидан бири бўлиб, у бошқарувнинг барча функциялари билан боғлиқ бўлади. Умумий ҳолда назорат режалаштирилган натижа билан ҳақиқий эришилган натижаларни ўзаро солиштириш жараёни бўлиб, у фаолиятнинг муваффақиятини аниқлашга имконият яратади.

Бошқарилувчанлик – диагностик мақсадни белгилаш, таълим жараёнини режалаштириш, лойиҳалаштириш, босқичма-босқич диагностика қилиш, натижаларни тузатиш мақсадида воситалар ва методларни алмаштириб туриш.

Виждон – шахснинг маънавий ўз-ўзини назорат этишга ва ўз-ўзини баҳолашга бўлган эҳтиёжи, кишилар олдида ўз хулқ-атвори учун масъуллиги.

Дарс – аниқ мақсадни кўзлаб, ажратилган вақтда бир хил ёшдаги ўқувчилар билан ўқитувчи раҳбарлигида олиб бориладиган машғулот. Дарснинг мақсади, мазмуни ва ҳажми таълим стандартлари асосида белгиланади.

Дарс тури (типлари) – кириш дарси; бошланғич материаллар билан танишиш дарси; янги билимларни эгаллаш дарси; билим, кўникма ва малакаларни мустаҳкамлаш ва такомиллаштириш дарси (амалий ишлар, лаборатория ишлари, мисоллар ечиш дарслари); уйғунлаштирилган дарс (аралаш дарс); такрорлаш ва

умумлаштирувчи дарс; назорат-текшириш дарси; олинган билимларни амалиётда қўллаш дарси.

Дарс шакли – дарс қайси фандан, қаерда ўтилишига боғлиқ бўлиб, шартли равишда синф дарслари, синфдан ташқари дарслар, мактабдан ташқари дарслар, қўшимча дарслар, индивидуал дарслар ва мустақил ўқиш дарсларига бўлинади.

Дарс методи - дарснинг ташкилий тузилиши ва олиб борилиш усулларига караб анъанавий (тушунтириш-кўргазмалилик) методлар, ноанъанавий (муаммоли, интерактив) методлар ҳамда замонавий (модулли, дастурланган ва компьютерлаштирилган) методларга бўлинади

Дарс усули - дарсни қай тарзда олиб бориш учун белгилаб олинган услублар, йўл-йўриқларнинг мажмуидир.

Дунёқараш – қарашлар, эътиқод ва рамзлар тизими шахснинг онги ва хулқ-атворини акс эттирувчи образ.

Дидактик қобилиятлар – жамоани бошқаришда, турли вазиятларда кўзланган мақсаднинг мазмун ва моҳиятини, унга эришиш йўлларини ва мазкур йўналишдаги вазифаларни барча ижрочиларга аниқ ва равшан, тушунарли қилиб етказа олиш.

Доминантлик – сўзи бир неча маънони билдиради. Раҳбарлик мавзусидан келиб чиқилса, "ўзгаларга таъсир этиш" деган маънони англатади.

Жамоа – ривожланган шахслараро муносабатлар, уюшганлик ва умумий мақсадларга эришишга интилишлик билан тавсифланувчи барқарор ижтимоий гуруҳ.

Жўшқинлик (темперамент) – инсоннинг динамик ўзига хосликларининг тавсифи, тезкорлик, шиддатлик, суръат, унинг руҳий жараёнлари ва ҳолатининг мароми.

Инсон – ижтимоий муҳитда ривожланишнинг нодир имкониятларига эга биологик мавжудот.

Инверсион технология – ахборотларни турли томонидан ўрганиш, ўрнини алмаштириш хусусиятига эга бўлиб, мустақил фикрлаш тизимини шакллантиради.

Интеграллашган технология – ахборотларни ташкил қилувчи чексиз, майда бўлаклардан ташкил топган қисмларнинг ўзаро чамбарчас боғлиқлиги, яхлитлиги, бир бутунлиги асосида тўғри хулоса чиқаришга имконият беради.

Инсоншунослик – шахсни ҳар томонлама ривожлантиришга йўналтирилган, унинг ҳаёт фаолияти шароитларини самарадорлаштиришга қаратилган назарий-амалий, антропологик, табиий, гуманитар ва бадиий билимлар тизими.

Индивидуаллик – инсоннинг биоижтимоий ўзига хослиги, унинг такрорланмаслиги.

Инсонпарварлик – ўқувчи, ўқитувчи, ота-оналарга дўстона муносабатда бўлиш, улар ҳурматини жойига қўйиш, эъзозлаш.

Интерфаол таълим-таълим жараёни – иштирокчиларининг билим, кўникма, малака ҳамда ахлоқий сифатларни ўзлаштириш йўлида биргаликда, ўзаро ҳамкорликка асосланган ҳаракатни ташкил этишга асосланувчи таълим.

Интерфаоллик – таълим жараёни иштирокчиларининг билим, кўникма, малака ҳамда ахлоқий сифатларни ўзлаштириш йўлида биргаликда, ўзаро ҳамкорликка асосланган ҳаракатни ташкил этиш лаёқатига эгалиги.

Интерфаол таълим – моҳиятига кўра суҳбатнинг «Ўқувчи-ахборот коммуникацион технологиялар» шаклида ташкил этилиши ўқувчилар томонидан мустақил равишда ёки ўқитувчи раҳбарлигида ахборот технологиялар ёрдамида билим, кўникма, малакалари ўзлаштирилади.

Инклюзив технология – ўқитувчи билан ўқувчининг ўзаро муносабатларида тенглик асосида таълим-тарбия жараёнини ташкил этишга хизмат қиладиган технология.

Ишонтириш – тарбия усули, унинг воситасида ўзига йўналтирилган қоидалар, талабларни шахс онгли ўзгаришга эришади.

Имидж – қандайдир синтетик сиймо бўлиб, аниқ бир инсонга бўлган муносабатда инсонлар тафаккурида юзага келадиган ташкилот ёки бошқа ижтимоий объект қиёфасидир.

Нутқ қобилияти – раҳбарнинг ўз фикрини, ҳис-туйғуларини нутқ ёрдамида, шу билан бирга мимика ва пантомимика ёрдамида аниқ ва равон қилиб ифодалаб бериш ҳамда уларнинг фаолиятини маълум йўналишда ўзгартириш ёки керакли йўналишда ташкил қилиш қобилиятидир.

Карьера – касбий ўсиш, хизмат бўйича юқорилаш, ижтимоий тан олиниш.

Камолотга интилишнинг йўқлиги – ўз устида ишлашдан бош тортган раҳбар қалтис вазиятдан ўзини олиб қочади, ўз имконият ва қобилиятини ривожлантириш устида ишламайди, таваккалга бормайди ва эски, одат тусига кирган хатти-ҳаракатлари доирасидан чиқолмайди.

Коммуникатив маҳорат – инсонларни тўғри тушуниш, улар билан ҳамкорликда ҳаракат қилиш, мулоқот қобилияти билан боғлиқ бўлган кўникмалардан ташкил топади.

Коммуникатив қобилият – ходимлар билан мулоқотда бўлиш, бўйсунувчиларга ёндашиш учун тўғри йўл топа билиш, улар билан педагогик нуқтаи назардан мақсадга мувофиқ ўзаро алоқа боғлашга педагогик тактиканинг мавжудлигига қаратилган қобилиятдир.

Компетентлилик – билимдонлик, касбига мослик, малака, тажриба, масъулиятлиликни фаолиятига сингдириб бориш.

Конструктивлик – кучларни мувофиқлаштириш.

Концептуаллик – ҳар бир таълим технологияси таълим мақсадларига етишишнинг фалсафий, психологик, дидактик ва ижтимоий-педагогик асосларини мужассамлаштирган илмий концепцияга таянган бўлиш.

Концепция – қарашлар тизими, жараёнлар у ёки бу ҳодисани тушунтириш.

Кооптация – раҳбарнинг фикрига кўра янгиликларни қабул қила олмайдиган ёки уларга қаршилик кўрсатиши мумкин бўлган шахс ёки шахслар гуруриға у ёки бу тадбирлар ва янгиликлар юзасидан қарор чиқаришда етакчи роль беришни назарда тутади.

Когнитив технологиялар – ўқувчиларнинг атроф-муҳит тўғрисидаги билимлар доирасини кенгайтиришга қаратилган технологиялардир. Булар табақалаштирилган тафаккурни шакллантиради, билиш эҳтиёжларини ривожлантиради.

Креатив технологиялар – тадқиқотчилик характери, хусусиятига эга бўлиб, ўқувчиларда мақсадга йўналтирилган ижодий тафаккурни жадал ривожлантиради.

Мағрурлик – ўз қадр-қиммати, ҳурматини яхши билиш.

Мақсад – бу вақтнинг аниқ белгиланган даврида таълим муассасаси реал эришиши мумкин бўлган, исталган натижанинг муайян, сифатлий, айрим ҳолларда эса сиполик билан миқдорий тавсифланган қиёфасидир.

Маневр ўтказиш – ўзгаришларнинг аниқ жадвалини тузиш, уларни босқичма-босқич жорий қилишни назарда тутади. Тажрибада жорий қилишни амалда қўллаш.

Мослаштирувчи (адаптив) технология – ахборотлардан фойдаланиш жараёнини ўрганиш ҳамда ўргатиш учун қулайлаштириш ва мослаштириш асосида кутилган натижага эришиш.

Методика – бирор ишни мақсадга мувофиқ ҳолда амалга ошириш методлари, йўллари мажмуасидир.

Метод – бу сўзи (юнонча methodos—билиш ёки тадқиқот йўли, назария, таълимот) таълим жараёнида тақдим этилган амалий ва назарий билимларни эгаллаш, ўзлаштириш, ўргатиш, ўрганиш, билиш учун хизмат қиладиган йўл-йўриқлар, услублар мажмуи.

Усул (метод) – мақсадга етишишда қўлланиладиган таълимий тадбирлар ёки ўқув жараёнини амалга оширишда қўлланиладиган услублар тизими (мажмуи).

Услуб – таълимий ва тарбиявий мақсадларга эришишда, муайян тўсиқни енгиб ўтиш учун қўлланиладиган тадбир ва чоралар мажмуаси (русча адабиётларда у педагогик «приём» деб қаралган).

Методика – мақсадга эришиш жараёнида қўлланиладиган метод (усул) ва услубларни қўллаш йўриқномаси.

Менежер – мутахассис ташкилоти, ишбилармон, ижтимоий ақлий раҳбар.

Менежмент – сўзи инглизча сўз бўлиб, бошқарув ҳокимияти ва санъати (ресурсларни бошқариш бўйича алоҳида моҳирлик ва маъмурий кўникмалар) демак.

Менежмент – бошқарув, ресурсларни, одамларни бошқариш, самарали фаолият олиб бориш ва фойда олишни билиш, уни кўпайтириш жараёни.

Миссия – 1) масъул топшириқ, вазифа; 2) махсус вакил бошчилик қилувчи бир давлатнинг бошқа давлатдаги доимий дипломатик ваколатхонаси; 3) миссионерлик ташкилоти.

Муносабат – кишиларнинг барқарор ўзаро алоқаси.

Музокаралар – янгиликларнинг маъқулланиши ва қабул қилинишини таъминлаш учун моддий ва маънавий рағбатлантиришнинг барча воситаларидан фойдаланишни назарда тутади.

Мулоқот этикаси – кишиларга ташқи ҳурматли муносабат қоида ва йўриқлари, унга хайрихоҳликнинг намоён бўлиши.

Мониторингда меъёр (меъёрлаш) – мониторингнинг энг зарур шарти ва асосларидан бири ҳисобланиб, аниқ натижалар айнан у билан таққосланади. Ҳақиқий натижаларнинг таълим фаолиятидаги мезонлар ва меъёрлар билан солиштирилиши, сўнгра уни мазмун жиҳатдан баҳолаш ва тузатиш керак бўлган мониторингнинг зарур таркибий қисми ва босқичларидан биридир.

Мониторингда анъанавий методлар – кузатиш, эксперимент, тажрибани умумлаштириш ва оммалаштириш, сўровнома ўтказиш, ички назорат, натижаларни чизма жадвал асосида таҳлил этиш, жадвал ва тарихий таҳлил.

Мониторингда ноанъанавий методлар – ўқувчиларнинг билим, кўникма ва малакаларини рейтинг тизими асосида аниқлаш, диагностика қилиш (ташхислаш) таълим жараёни иштирокчиларининг фаолиятини рейтинг баҳоси бўйича аниқлаш.

Мониторинг объекти – таълим тизимига тегишли бўлган қарорларнинг бажарилиши, таълим муассасаси иш режасининг бажарилиши, ўқув жараёни, тарбия жараёни, услубий ишлар, инновацион жараён, ўқув-тарбия жараёнини таъминланганлиги, таълим муассасасидаги психологик холат.

Мониторинг натижаларини расмийлаштириш – услубий қўлланма, тавсиянома ва дарс ишланмаси, ўқитувчиларнинг ижодий ҳисоботлари, билим, кўникма ва малакаларнинг чизма кўринишидаги (диаграммалар) таҳлили, қатнашчилар якуний рейтинги, сўровнома, ёзма таҳлил, ютуқлар ва камчиликлар натижаси ҳамда муаммолар.

Ортобиотика – соғлиқнинг ўз-ўзи сақланиши ҳақидаги фан ва кишилар барқарор ҳаётий умидворлигининг қайта тикланиши.

Педагогика – тарбиячи (мураббий), ўқитувчи (мураббий), дарс берувчи (мураббий).

Педагогика предмети – таълим ва тарбия билан боғлиқ турли шакл ва турларда юз берадиган ҳодисалар, омиллар ҳисобланади.

Педагогик маҳорат – таълим жараёни хусусиятларини билиш, уни ташкил этиш ва ҳаракатга келтира олиш кўникмаси ҳисобланади.

Педагогик технология – ўз олдига таълим олиш шаклларини оптималлаштириш вазифасини қўювчи, техник ва инсон ресурслари ҳамда уларнинг ўзаро таъсир қилишини эътиборга олган ҳолда ўқитишнинг ва билимларни ўзлаштиришнинг барча жараёнларини яратиш, қўллаш ва аниқлашнинг тизимли методи (ЮНИСЕФ таърифи).

Педагогик технология - ўқувчи ва ўқитувчига энг қулай шароитларни сўзсиз таъминлаб берувчи ўқув жараёнини лойиҳалаштириш, ташкил этиш ва ўтказишни ўзида мужассамлаштирган, барча жиҳатлари пухта ўйланган педагогик фаолиятдир (В.М. Монахов таърифи).

Педагогик технология - таълим-тарбия жараёнининг ўзгарувчан шароитларида кутилган натижага эришишни инструментал таъминловчи хатти-ҳаракатлар, амаллар ва бажариладиган ишларнинг тартибланган йиғиндисидир (В.В. Гузеев тарифи)

Педагогик диагностиканинг бутунлик тамойили – объектни маълум ўзаро боғлиқ компонентлардан ташкил топган бутун бир тизим сифатида кўриш лозим, чунки бундай ёндашув объектнинг амал қилиш механизмига киришга, унинг таркибий қисмла-

ри ўзаро таъсир алоқаларининг кўринишини тузишга, уни тугалланган бир нарса сифатида кўришга имкон беради.

Педагогик диагностиканинг бош занжир (бўғин) тамойили – бошқариш бўйича чораларни ишлаб чиқишга ва бошқа аҳамиятсиз ва тасодифий омилларнинг таъсирини камайтиришга имкон беради. Бироқ диагностика қилиш дастурини тузишда диагностик жараён вақтида бош занжир қўйилган вазифаларнинг ечилишига қараб ўзгариши мумкинлиги ҳисобга олинади.

Педагогик диагностиканинг ҳаққонийлик тамойили – хусусиятларни ўрганиб, ички ва ташқи алоқаларни таҳлил қила туриб, педагог мавжуд далилларни тушунтиришга, педагогик хулосалар чиқаришга, маълумотларга ўз муносабатини шакллантиришга ҳаракат қилади.

Педагогик диагностиканинг детерменизм тамойили – педагогик ҳолатларнинг сабаб-шартларини, улар орасидаги алоқалар ва боғлиқликларнинг турли қонуниятларини таъкидлайди. Сабаб ва оқибат орасидаги алоқа битта ҳолатнинг иккинчисини келтириб чиқаришидадир. Шунинг учун ушбу алоқани излаб топиш педагогик диагностика қилишда сабабларни аниқлаш учун асос бўлиб хизмат қилади.

Педагогик диагностиканинг таҳлил ва синтез тамойили – таҳлил ўрганилаётган объектнинг хаёлан тақсимланиб кетиши сифатида қўлланилади. Таҳлил ёрдамида диагностика қилинаётган объект қандай мустақил элементлардан тузилганлиги, қандай алоқалар, муносабатлар билан тавсифланиши аниқланади. Таҳлил объектнинг ажратилган қисмларини хаёлан ягона бир жисмга бирлаштиришга йўналтирилган синтез билан боғлиқ бўлиши сабабли, таҳлил ва синтез диагностик жараёнда бир-бири билан уйғунлашади.

Перцептив қобилият – жамоа аъзоларининг, педагогик ходимларнинг, шунингдек, ўқувчиларнинг ички дунёсига кира билиш, психологик кузатувчанлик, бўйсунувчиларнинг вақтинчалик психик ҳолатлари билан боғлиқ нозик томонларини тушуна билишдан иборат қобилиятдир.

Покдомонлик – одамларга, ишга барқарор ҳалол муносабат, ғайри аҳлоқий хулқ-атворни инкор этиш.

Прагматизм – ишнинг пировард натижасини кўра билиш ва унга эришиш, иш вақтидан унумли фойдаланиш, барча ички ва ташқи имкониятларни ишга сола билиш;

Психология – руҳият ҳақидаги фан.

Психотерапевтик – жозибадор хусусиятга эга шахс, инсонлар эътибори ва ҳурматига муқаррар, унга бу биоэнергетик қувват тўлдириш ва тиклаш имконини бериш.

Раҳбар маданияти – раҳбар одоби ва иқтидори ўртасидаги диалектик боғланиш. Бу боғланиш одоби, иймон, инсоф, адолат ва иқтидор каби фазилатлар мажмуидан иборат бўлади. Раҳбарнинг касбий маданияти деганда раҳбарнинг касбини билимдонлиги, унинг касбий бошқарув фаолиятини бажаришга тайёргарлик даражаси тушунилади.

Раҳбар қобилияти – раҳбарда интеллектуал, касбий малака ва кўникма, чидамлилик, яратувчанлик, ташаббускорлик, ижодкорлик, ташкилотчилик, ўз фикрини яхши баён эта олиши-нотиқлик, ишонтира олиш, назорат, кузатувчанлик, талабчанлик, хотирада сақлаб қолиш, тарбиявий муносабатларда фаоллик ҳамда педагогик таъсир кўрсатиш, бошқарувчилик ва лидерлик хусусиятларининг шаклланганлиги.

Раҳбарнинг педагогик қобилияти – бу бошқарув жараёнида раҳбарнинг педагогик фаолиятга яроқлилигини ва фаолият билан муваффақиятли шуғуллана олишини, шунингдек, педагогик жараёнларни ташкил этиш ва бошқара олишини белгилайди.

Раҳбар масъулияти – раҳбар ходимнинг асосий хусусиятларидан биридир. Раҳбар масъулияти ҳамиша муҳим саналган. Масъулият, аввало, ҳар бир кишининг виждони, иймони, қолаверса, ўзлигига нисбатан масъуллик ҳиссидир.

Руҳият (психика) – инсон моҳиятини фаол аксэттиришдан иборат юқори даражадаги материянинг тизимли хоссаси.

Референтлик – шахслараро муносабатлар ўзаро хос хусусияти, субъектни гуруҳ бошқа аъзоларига боғлиқлигини ифода этади, унинг барқарор маънавий қадрияти, анъанаси, етакчилиги.

Резариус – захира.

Рефлексия – (лотинча-reflexiyo-ортга қайтиш, акс этиш): кишининг ўз хатти-ҳаракатлари, уларнинг асосларини тушуниб етиши, фаҳмлашига қаратилган назарий фаолияти.

Ривожлантирувчи инкорпорация (тизимли фаолият кўрсатиш) – турли ўқув фанларга оид билимларни умумлаштириш, таълимнинг мослашувчан шакли, метод ва усулларининг турли таълим муассасаларида қўлланувчанлиги.

Ривожлантирувчи уйғунлик – муайян ўқув фанларига оид ўқув материали мазмунининг шахсни ривожлантириш шакли, метод ва усуллари билан уйғун тарзда боғланиши.

Ривожлантирувчи яратувчанлик – турли таълим муассасалари педагогларининг педагогик технологияларни яратиш имкониятлари.

Ривожлантирувчи табиийликни ҳис этиш – шахснинг генетик ва ижтимоий жиҳатларига асосланган ҳолда ўқувчиларнинг ўзига хослиги, шахсий хусусиятлари.

Стереотип – онгда қаттиқ ўрнашиб қолган тимсол, қадрият, хулқ-атвор тарзи.

Стил – йўсин, йўриқ, усул, рағбат, шахсга унинг моҳиятларини шакллантиришга кўмаклашувчи ташқи руҳий таъсир.

Стратегик кўра билиш – ташкилот ривожланиш йўналиши келажагини кўра билиш.

Стратегия – ташкилот мақсадига эришиш учун интилувчи раҳбарнинг ҳаракат тарзи.

Стратегияни амалга ошириш – қабул қилинган стратегияни амалга ошириш, уни бажаришни қўллаб-кувватлаш ва белгиланган натижаларга эришиш билан боғлиқ бошқарув фаолиятининг тўла мажмуи.

Стратегик бошқарув – бу таълим муассасасининг стратегик мақсади йўналишида муассаса имкониятларини педагогик ходимларнинг умумий манфаатлари билан мувофиқлаштиришни назарда тутувчи узоқ муддатга тузилган дастур, режа ва лойиҳалар асосида бошқаришдир

Стратегик қарор – бундай турдаги қарорлар таълим муассасаси олдига қўйилган мақсадларга эришишда муҳим аҳамият касб этиб, унда муассасанинг узоққа мўлжалланган ривожланиш вазифалари ва мақсадлари белгиланади. Стратегик қарорларни қабул қилишда таълим муассасасининг истиқболли ҳаракат дастури асос қилиб олинади.

Стратегик режалаштириш – таълим муассасасининг мақсадларидан келиб чиқиб амалга ошириш зарур бўлган вазифаларни белгилаш, мазкур вазифаларни амалга ошириш учун бошқарув функциялари, методлари ҳамда мақсадларини аниқлаш ва амалга ошириш юзасидан стратегик режалар ишлаб чиқиш жараёни бўлиб, бунда мақсад ва вазифаларнинг илмий асосланганлиги, белгиланган муддатларнинг аниқлиги ва объективлиги, ижрочиларнинг билими ва касб маҳорати, ташқи муҳит таъсири, фан-техника ва технологияларнинг ривожланиши, муассаса имкониятларини ҳисобга олиш.

Стратегик режа – муассасада таълим тизимини ривожлантириш, таълим-тарбия жараёнида кўзланган мақсадларга эришиш – рақобатбардош битирувчилар тайёрлаш йўналишида узоқ (уч, беш, ўн йил ва ундан кўпроқ муддатларни ўз ичига олади) муддатларга мўлжалланган вазифаларни ўз ичига олган дастур (истиқбол режа).

Стратегик фикрлаш – раҳбарнинг таълим мазмунини такомиллаштиришдаги тенденция, мавжуд ва кутилаётган (ички ва ташқи) самаралар, шунингдек, рақобатчилар билан солиштирганда муассасанинг кучли ва ожиз томонларини таҳлил қила олиш қобилияти.

Тарбия – шахснинг маънавий ва жисмоний ҳолатини мунтазам ва аниқ мақсадли таъсир ўтказиш жараёни.

Таҳлилий маҳорат – таълим жараёнини чуқур ва пухта тушуниш, тизимнинг энг оддий ва мураккаб элементларини билиш, яхлитликни қисмларга ажратиш, аксинча, қисмларни яхлитлаш, ўз фаолиятини тафтиш ва таҳлил қила билишдан иборатдир.

Тарафкашлик – бизнинг фаолиятимиз қандай ва биз ўз мижозларимиз учун нима қилишни хоҳлаймиз? – деган саволга бошқарув жавоби.

Тарбия технологияси – тамойилларнинг илмий асосланган тизими, шахс маънавий дунёсига, кишилар мулоқоти воситаларининг шаклланиш ва амал қилиш шароитларига тарбиявий таъсир ўтказувчи шакл, усул ва йўсинлар.

Таълимни демократлаштириш – таълимнинг ҳамма учун очиқлиги, унинг турини ва шаклини, ўқитиш характерини танлаш эркинлигини таъминлаш, лекин, авторитарлик ва буйруқбозлик бошқариш моделидан воз кечиш;

Таълимни фундаментлаштириш – материални бир мунча қатъий саралаш, тизим мазмунини таҳлил қилиш ва унинг асосий компонентларини ажратиб олиш ҳисобига умумий ва мажбурий предметлар ҳажмини қисқартирган (интеграциялашган) ҳолда фундаментал тайёргарликни чуқурлаштириш;

Таълимни ўқувчилар ва ўқув меҳнатини индивидуаллаштириш – факультатив, иқтидорли ва истеъдодли ўқувчилар билан индивидуал ишлаш ҳамда электив курслар сонини кўпайтириш (яъни мактаб компонентидаги соатларни кўпайтириш ҳисобига), индивидуал режа ва дастурларни ёйиш, ўқитиш шакли ва методларини танлашда ўқувчиларнинг индивидуал психофизиологик хусусиятларини ҳисобга олишга эришиш.

Технология – (юнонча téchne — санъат, маҳорат, малака ва қобилияти ва юнонча logos — ўрганиш маъноларини англатади) — белгиланган сифатда ва энг мақбул сарф-харажатлар билан маҳсулотни тайёрлаш, унга хизмат кўрсатиш, таъмирлаш ва/ёки фойдаланишга йўналтирилган ташкилий чоралар, амаллар ва усуллар комплекси.

Технологик маҳорат – конструктив ва ташкилотчилик қобилиятлари билан боғлиқ бўлиб, аниқ иш фаолиятини уддалаш, яъни, ахборот олиш, уни етказиш, ишни ташкил этиш ва режалаштириш жараёнини ўз ичига олади.

Технологик жараён – ишлаб чиқилган назарий йўналишдаги педагогик ғояларни амалга ошириш йўл-йўриқларини жамоа билан белгилаб чиқиш.

Тизимлилик – таълим технологияси тизимнинг барча аломатлари: яъни, жараёнларнинг мантиқийлиги, унинг барча қисмларини ўзаро боғлиқлилиги, яхлитлигига эга бўлиш.

Топшириқ – мақсадни аниқлаштириш, унга эришиш босқичлари.

Қадриятлар – ҳар бир миллатнинг энг қимматли маънавий бойлиги.

Хайрихоҳлик – шахсий ва ижтимоий мажбуриятларга, ахлоқий маъёрларга виждонан амал қилиш.

Шахс – ижтимоий моҳият сифатига эга бўлган киши ва ўзлигини англаш уқуви.

Эвристик технология – ўқувчига йўналтирувчи саволлар билан мурожаат қилиш орқали таълим бериш тизими. Уларда топқирлик ва фаолликни ривожлантиришга хизмат қилувчи, изланувчанликка асосланган таълим методлари йиғиндиси бўлиб, ўқувчи тафаккурини ривожлантиради.

Эмоция – руҳий кечинма, қалб ҳаяжони (ғазаб, қўрқув, қувонч ва ҳ.к.); инсонда ички ва ташқи қўзғатувчиларнинг таъсири натижасида уйғонади.

Этика – ахлоқ ҳақидаги фан.

Эътиқод – инсон беҳад ишонадиган ғоя ва фикрлар мажмуасидан иборат.

Ўз-ўзини тарбиялаш – шахснинг ўз жисмоний, руҳий ва маънавий сифатларини такомиллаштириш бўйича аниқ мақсадли фаолияти.

Ўзини - ўзи бошқара олмаслик – раҳбар кадр ўз фаолиятини режалаштира ва назорат қила билмаслиги, ўзини ўзи баҳолаш, такомиллаштириш, ўзига-ўзи буйруқ бериш, ўз ақлий ва жисмоний захираларини рўёбга чиқариш имконияти йўқлиги туфайли ўзини-ўзи бошкара олмайди.

Ўқитиш методлари – оғзаки, кўргазмали, амалий, репродуктив, муаммоли-изланиш, индуктив, дедуктив, мустақил ишлаш, интерфаол тренингли, масофали ва шу кабилар.

Фармойиш – педагогнинг фани бўйича бириктирилган синфларга дарс беришда ДТС ва ўқув дастурлари асосида чуқур билим бериш масалаларини ҳал этиш бўйича берилган талаб. Фармойиш функционал раҳбар томонидан уларга ўз компетенцияси доирасида берилган ҳуқуқлар асосида чиқарилади.

Фаолият усуллари – лойиҳалар, ишлаб чиқариш, ўқув материалларини оммалаштириш ва бир тизимга келтириш, сўровнома тузиш, ўтказиш ва маърузалар матнини тайёрлаш, ҳисоб-китоб қилиш, чизма, жадвал ва плакатлар тайёрлаш, турли хил жиҳозлар ва асбоблар билан ишлаш.

ИЛОВАЛАР

1-илова

УМУМИЙ ЎРТА ТАЪЛИМ МАКТАБЛАРИДА НАЗОРАТДА БЎЛГАН ЎҚУВ-ПЕДАГОГИК ҲУЖЖАТЛАР

1. Мактаб Устави.
2. Ўқувчиларнинг шахсий ҳужжатлари.
3. Ўқувчилар ҳаракат дафтари (сақланиш муддати 50 йил).
4. Ўқувчилар ҳақидаги буйруқ дафтари (75 йил).
5. Кадрларни ишга қабул қилиш ва бўшатиш буйруқ дафтари (75 йил).
6. Меҳнат шартномалари ва меҳнат дафтарчаларини ҳисобга олиш (75 йил).
7. Мактаб ўқитувчиларининг ҳужжатлари (меҳнат дафтарчаси, маълумоти ҳақидаги диплом ва сертификатлар нусхаси, малака оширгани ёки қайта тайёрлаш курсларидан ўтганлиги ҳақидаги гувоҳнома, ишга кириш ҳақидаги ариза, таржимаи ҳоли, оиласи ҳақидаги маълумотномалар).
8. Мактаб педагогик жамоаларининг шахсий таркибини ҳисобга олиш китоби (75 йил).
9. Давомат дафтари (ўқитувчилар ва ўқувчилар учун алоҳида-алоҳида).
10. Синф журналлари (5 йил).
11. Тўгарак журнали (5 йил).
12. Куни узайтирилган гуруҳ журнали (5 йил).
13. Қолдирилган ва ўрни алмаштирилган соатларни ҳисобга олиш ва тарқатиш дафтари (5 йил).
14. Ўрта маълумот тўғрисидаги шаҳодатномаларни ҳисобга олиш ва тарқатиш дафтари (75 йил).
15. Умумий ўрта таълим тўғрисидаги шаҳодатномаларни ҳисобга олиш ва тарқатиш дафтари (75 йил).
16. Мактаб педагогик кенгаши баённомалар дафтари (50 йил).

17. Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 21 декабрдаги "Халқ таълими ходимлари меҳнатига ҳақ тўлашнинг такомиллаштирилган тизимини тасдиқлаш тўғрисида"ги 275-сонли қарорини амалга ошириш бўйича баённома ва буйруқ дафтарлари.

18. Таълимни бошқарув органлари ва бошқа турдаги ташкилотлардан берилган оғзаки топшириқ ва сўровномаларни қайд этиш дафтари.

19. Таълимни бошқарув органлари ва бошқа турли ташкилотлардан келган буйруқ ва қарорлар, хатларни қайд этиш дафтари.

20. Мактабдан чиқиш хатларини қайд этиш дафтари.

21. Фуқаролардан тушган ариза ва шикоятларни қайд этиш дафтари.

22. Кутубхона жамғармасидаги дарслик, методик, бадиий ва сиёсий адабиётларни ҳисобга олиш дафтари.

23. Моддий жиҳоз ва анжомларни қабул ва қайд қилиш ёки инвентаризация дафтари.

24. Мактабга ёндош ҳудудларда истиқомат қилувчи мактаб ёшидаги болаларнинг рўйхати ва ҳаракати тўғрисидаги маълумотлар дафтари.

25. Турли юқори ташкилот ва жамоатчилик томонидан мактаб фаолиятини текширилиши тўғрисидаги ҳужжат ва далолатномаларни (мониторинг) қайд этиш дафтари.

26. Ўқувчиларнинг якуний аттестацияси ҳужжатлари (имтиҳон ҳужжатлари ва қайдномалари) ни расмийлаштириш дафтари.

27. Кам таъминланган оила фарзандларининг 15 фоизли имтиёзлардан фойдаланганлигини тасдиқловчи ҳужжатлар ва қайд қилиш дафтари (Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 20 августдаги 409 ва 2002 йил 25 январдаги 33-сонли қарорлари асосида бериладиган имтиёзлар).

28.Бюджетдан ташқари топилган, ҳомийлар ва ота-оналар томонидан ўтказилган маблағларни қайд қилиш дафтари (Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 3 сентябрдаги 414- ва 2004 йил 7 июндаги 263-сонли қарорлари асосида).

29. Таклиф ва мулоҳазалар дафтари.

2-илова

Дарс жараёнида техник воситалардан фойдаланиш имкониятлари

Синф-лар	Техника воситаларидан фойдаланиш вақти (минут ҳисобида)		
	Диапозитив, диафильм	Кинофильм, кинофильмлардан намуналар	Телекўрсатув, видеофильм, компьютер
1–4	7–15	15–20	15
5–6	15–20	15–20	20
7–8	20–25	20–25	20–25
9–11	25–30	25–30	25–35

3-илова

Мактаб раҳбари ва ўринбосарларининг асосий вазифалари

Халқ таълими вазирлигининг 2007 йил 19 апрелдаги "Умумий ўрта таълим мактабининг намунавий Уставини тасдиқлаш тўғрисида"ги 7-СХ-сонли буйруғи билан тасдиқланган Уставни ишлаб чиқиш жараёнида мактаб раҳбарларининг вазифалари бўйича таклифлар берилди.

Мактаб раҳбари вазифалари бўйича:

1. Ўзбекистон Республикасининг "Таълим тўғрисида"ги Қонуни, Кадрлар тайёрлаш миллий дастури, Ўзбекистон Республикаси Президентининг таълимни ривожлантириш ва такомиллаштириш ҳақидаги фармон ва қарорлари, Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари, юқори ташкилот қарорлари ва буйруқлари ҳамда улар билан тасдиқланган меъёрий ҳужжатларнинг бажарилишини таъминлайди.

2. Мактаб Уставини ўринбосарлари билан ишлаб чиқиши, бу уставда педагогик жамоа, ўқувчилар ҳамда ота-оналарнинг манфаатлари ҳисобга олиниши керак. Мазкур Устав туман ёки

шаҳар халқ таълими бошқармаси буйруғи билан тасдиқланади ва маҳаллий ҳокимият рўйхатидан ўтказилган бўлиши зарур. У мазкур Устав орқали умумий ўрта таълим муассасасининг барча субъектларига раҳбарликни амалга оширади.

3. Мактаб директори ўз ўринбосарлари орасида ишни тўғри тақсимлаши лозим. Бу тақсимот ўз вақтида буйруқ билан мустаҳкамланади. Ўринбосарлари билан биргаликда мактаб ички назоратини таъминлайди.

4. Мактаб фаолиятининг барча йўналишларида Ўзбекистон Республикасининг қонун ҳужжатлари ва Устав доирасида раҳбарликни амалга оширади.

5. Педагогика кенгашига раҳбарлик қилиш билан бир қаторда, таълим муассасасини ривожлантириш стратегияси, мақсадлари ва вазифаларини белгилайди, уни амалга оширишга йўналтирилган қарорлар қабул қилади.

6. Ўқитувчилар ва ўқувчиларнинг тиббий кўрикдан ўтишини йўлга қўяди. Мактабда таълим-тарбия ишини давом эттириш учун санитария эпидемиология маркази рухсатини олади.

7. Вазирлар Маҳкамасининг таълим муассасалари педагог ходимларини рағбатлантириш тўғрисидаги қарори билан тасдиқланган Низомга амал қилади.

8. Мактабнинг ички тартиб-қоидаларини ишлаб чиқади ва педагогик кенгашда тасдиқлаб, қарор қабул қилинишини таъминлайди ва унинг бажарилишини назорат қилади.

9. Меҳнат қонунларида белгиланган тартибга амал қилишни мунтазам назорат қилади.

10. Таълим муассасасининг ўқув-тарбиявий жараёнини илмий, давлат таълим стандартлари талаблари асосида ўқувчиларнинг сифатли билим олишида юқори самарадорликка эришиш, баркамол авлодни тарбиялаш, ўқитишнинг илғор, замонавий ва самарали технологияларини қўллаш асосида ташкил этилишига шарт-шароит яратади.

11. Ўқув режалари (ўқув юкламалари) ва дастурларининг бажарилиши, ўқувчиларни мактабга қабул қилиш,

синфдан-синфга ўтиши ва муваффақиятли битиришлари ни ташкил этади ва назорат қилади.

12. Синф раҳбарлари билан бирга вояга етмаган, тарбияси оғир бўлган ўқувчилар билан ишлашни, синфдан ва мактабдан ташқари ишларнинг мазмунли ўтиши ва ташкил этилишини таъминлайди.

13. Мактабда қатъий назоратдаги ҳужжатларнинг тўғри юритилишини таъминлайди ва назоратга олади.

14. Ўзини-ўзи бошқаришнинг тўғри ташкил этилиши устидан назоратни таъминлайди.

15. Мактаб ўқув-моддий техника базасининг сақланиши, бойитиб борилишини таъминлайди.

16. Мактабнинг санитария-гигиена ҳолати, иссиқлик, хоналарнинг ёритилиши қабул қилинган меъёрлар даражасида бўлиши, ўқувчиларнинг овқатлантирилишини, ичимлик суви билан таъминлайди.

17. Мактабнинг йиллик, ойлик, ҳафталик иш режаларини ўринбосарлари билан биргаликда тузади, тасдиқлайди ва бажарилишини таъминлайди.

18. Ўқувчиларнинг дарсликлар ва бошқа ўқув воситалари билан таъминланишини назорат қилади.

19. Айрим фанлар чуқурлаштириб ўқитиладиган синфларни ташкил этиш чораларини кўради, тегишли малакали мутахассислар билан биргаликда ўқув режа ва дастурларини тузади ҳамда белгиланган тартибда тасдиқлатади.

20. Кадрларни саралаш, мактабни малакали мутахассислар билан таъминлаш мақсадида, уларни ишга қабул қилиш, жой-жойига қўйиш, шартномаларни бекор қилиб, уларни ишдан бўшашларини расмийлаштиришни амалга оширади.

21. Жамоа шартномаси бажарилишини таъминлайди, мактаб педагоглар жамоаси ҳамда касаба уюшмаси ташкилотининг мунтазам ишлаши учун керакли шароитлар яратади.

22. Давлат, жамоат ва бошқа муассасалар, ташкилотларда мактаб манфаатларини ҳимоя қилади.

23. Кам таъминланган оилалар болаларини аниқлайди, уларга давлат томонидан берилаётган иссиқ кийимларни тақсимлайди.

24. Болаларни ҳимоя қилиш, ўқувчилар ва педагоглар меҳнатини муҳофаза этиш талабларига риоя қилинишини назорат қилади.

25. Кутубхона ишининг Низом асосида ташкил этилишини назорат қилади.

26. Ҳар чоракда ота-оналарнинг умумий йиғилишини ўтказади, йиғилиш қарорларининг бажарилишини таъминлайди.

27. Жиҳозлардан, муҳандислик-техникавий коммуникациялардан хавфсиз фойдаланишни таъминлайди, уларни меҳнат муҳофазаси бўйича амал қилаётган стандартлар, қоидалар ва меъёрларга мувофиқ бўлган ҳолатга келтириш чораларини кўради, таълим муассасасининг биноси кўрикдан ўтказилиши ва таъмирланишини ўз вақтида ташкил этади.

28. Молия хўжалик ишларини, бюджетдан ташқари маблағ топиш, тадбиркорликни ривожлантиришни ташкил этади.

29. Ажратиладиган давлат маблағлари, шунингдек, ишлаб чиқариш фаолияти ва ҳомийлардан тушадиган бюджетдан ташқари маблағлардан унумли фойдаланишни таъминлайди.

30. Касаба уюшмаси, ота-оналар қўмитаси ва Васийлик кенгаши билан ҳамкорликда, ўқувчиларни овқатланишларини ташкил этилишини яхшилаш, мактаб ошхонасида сифатли овқат тайёрланиши учун шароит яратиш чораларини кўради.

31. Мактабда навбатчиликнинг ташкил этилишини назорат қилади.

32. Ўқитувчиларнинг мустақил билим олиши, малака ошириш курсларида бўлиши, мактабда уларнинг ўқувини ташкил этилишини йўлга қўяди.

33. Мактабнинг турли ташкилотлар билан ўзаро ҳамкорлигини таъминлайди.

Мактабни бошқаришда муҳим ўрин тутадиган шахслардан бири директор ўринбосаридир. Мактаб директорининг ўқув-тарбиявий ишлар бўйича ўринбосари қуйидаги ишларни бажариши зарур.

1. Вазирлар Маҳкамасининг таълимга оид қарорлари, Халқ таълими вазирлиги ҳайъат мажлисининг қарор ва буйруқлари билан

тасдиқланган меъёрий ҳужжатларни ўрганиб боради, уни амалиётга татбиқ этади ва ўқитувчиларга тушунтириб боради.

2. Мактабда Халқ таълими вазирлиги томонидан тасдиқланган ўқув режаси асосида дарс жадвалини илмий асосда тузади. Айрим фанлар чуқурлаштириб ўқитиладиган синфлар мавжуд бўлса, у ҳолда ушбу синфлар бўйича ўқув режаси ва дастурларни ишлаб чиқиб (тегишли методист ва олимлар ҳамкорликда), ўрнатилган тартибда тасдиқлатади. Шу билан бирга, мактабда дарслар икки навбатда ташкил этилган бўлса, у ҳолда иккинчи навбатдаги дарс жадвалини ўқитувчиларнинг дарс юкламасини ҳисобга олган ҳолда ҳаракатдаги тавсиялар асосида тузади ва унинг бажарилишини назоратга олади.

3. Ўқувчиларнинг давлат таълим стандартлари талаблари асосида билим олишларини таъминлайди ва уни назоратга олади.

4. Мактаб Устави асосида дарс режимини тузади ва директор томонидан тасдиқланиши, унга қатъий риоя қилинишини таъминлайди.

5. Педагог ходимларнинг иш режалар бажарилишни махсус ишчи гуруҳ аъзолари билан биргаликда мониторингини олиб боради ва амалга оширилган ишлар таҳлили бўйича мактаб директори ва махсус комиссияга ҳисобот бериб боради.

6. Ўқитувчиларни аттестацияга тайёрлайди. Методбирлашма раҳбарлари билан бирга аттестацияга тайёрланадиган барча материалларни тасдиқланган Низом асосида ўқув йили давомида тайёрлаб боради.

7. Ўқитувчиларнинг сабабли ёки сабабсиз дарсга келмаганликларини аниқлайди ва уларнинг ўрнига бошқа ўқитувчиларнинг дарс ўтишини таъминлайди.

8. Синф раҳбарлари, ота-оналар қўмитаси билан ҳамкорликда ўқувчиларнинг дарсдаги давоматини таъминлайди ва уни назоратга олади.

9. Ўқувчиларнинг ўзлаштириш самарадорлигини таҳлил этади, умумлаштиради ва натижалари ҳақида мактаб педагогика кенгашига таклифлар киритади.

10. Иқтидорли ўқувчиларнинг фанлар йўналишида чуқурлаштирилган дастурлар бўйича таълим олишларини кузатиб боради ва уларга методик ёрдам беришни ташкил этиб боради.

11. Ўқув дастурларида белгиланган лаборатория, амалий ишлар тўлиқ бажарилишини кузатади, ўрганади ва уни методик жиҳатдан ўтилишини таъминлайди.

12. Мактаб педагогик кенгашининг қарорига асосан баъзи фанларга ва факультативга берилган мактаб ихтиёридаги соатларнинг бажарилишини таъминлайди.

13. Мактаб методика кенгашига раҳбарлик қилади, унинг иш режасини ишлаб чиқади, тасдиқлатади ва бажарилишини таъминлайди.

14. Методбирлашмалар фаолиятини мувофиқлаштириб боради ва назорат қилади. Улар билан биргаликда таълим мазмунини фаоллаштириш бўйича ички назоратни такомиллаштириб боради. Улар билан бирга узлуксиз методик хизматни таъминлаб боради.

15. Методбирлашма раҳбарлари билан бирга педагог кадрларнинг малакасини ошириш ва ўз устида ишлашлари, ўз фаолиятларини такомиллаштиришга методик ёрдамлар бериб боради ва уни назоратга олади.

16. Ҳаракат дафтари, синф журналлари, ўқувчиларнинг ёзма, тест назорат ишлари ва айланма дафтарлари ва бошқа ҳужжатларнинг тўғри юритилишини назорат қилади.

17. Ўқитувчиларнинг бўш ўзлаштирадиган ўқувчилар билан қўшимча ишлашини ташкил этади.

18. Илғор ўқитувчиларнинг иш тажрибаларини кузатади, ўрганади ва ушбу илғор тажрибаларни бошқа ўқитувчиларга етказиш бўйича семинарлар ташкил этади. Илғор педагогик ва ахборот технологиялар асосида дарс ўтилишини таъминлайди.

19. Ўқитувчилар томонидан қолдирилган дарс соатларининг ҳисобини алоҳида дафтарда юритади ва уларнинг ўтилишини таъминлайди (ҳаракат дафтари).

20. Мактаб кутубхона мудири билан кам таъминланган оилалар фарзандларига ҳамда ижара тизимидаги ўқув режасидаги

фанлар бўйича дарсликларга буюртма тайёрлайди ва ўқувчиларни дарсликлар билан таъминланишини назорат қилади.

21. Тажрибали, илғор, малакали ўқитувчиларнинг очиқ дарсларини ҳамда уларни иш тажрибаларини оммалаштиришни ташкил этиш бўйича методбирлашма раҳбарларига методик йўналишлар бериб боради.

22. Ўқитувчиларнинг ўзаро дарс таҳлилларига киришларини кузатиб боради ва уларга амалий-методик ёрдам беради.

23. Ўқитувчилар ва ўқувчиларнинг қўлда ясаган кўргазмали қуроллари, тарқатма дидактик материаллари кўргазмаларини ташкил этиб боради.

24. Фан кабинетлари, синф хоналари ва мактаб заллар (коридор) ининг мавзу асосда замонавий жиҳозланишини таъминлайди.

25. Тизимли равишда ўқувчиларни дарсга дарслик ва кундаликларини олиб келиши ва унинг юритилишини сайланма тарзда кузатиб боради ва назорат этади.

26. Куни узайтирилган гуруҳлар ишини ташкил этади ва назорат қилади.

27. Ўқув-тарбия ишларига оид барча ҳисоботларни мактаб директори билан келишилган ва уни имзолатган ҳолда, ўз вақтида туман халқ таълими бўлимига топширади.

28. Методбирлашма раҳбарлари билан бирга ўқувчиларни фан олимпиадаларига тайёрлаш ва унинг ўтказилишини ташкил этади, уларнинг иштирокини таъминлайди ва назоратга олади.

29. Ўқув йили тугаши арафасида (апрель-май) Халқ таълими вазирлиги томонидан тасдиқланган ўқув режа асосида мактаб педагог ходимлари, методбирлашма раҳбарларининг таклифларини ҳисобга олган ҳолда тахминий тарификацияни тузади, мактаб раҳбари билан келишган ҳолда унинг имзосини олиб, гербли муҳрни қўйиб, уни туман халқ таълими бўлимига топширади. Худди шу жараён ўқув йилининг бошланишида (15 сентябргача) амалга оширилади. Вакант бўлган иш ўринлари ҳақида маълумотни тарификация билан бирга топширади (апрель-май, сентябрь ойларида).

30. Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Давлат тест марказининг абитуриентларни олий ўқув юртларига ҳужжат топширган ва тест-синовларидан ўтганликларининг таҳлилини методбирлашмалар билан муҳокама қилади ва аниқ чора-тадбирлар белгилайди.

31. Жисмоний ёки руҳий жиҳатдан ногирон, оилада таълим олиш учун ВККнинг маълумотномаси бўлган ўқувчилар рўйхатини тузади ва уларга Халқ таълими вазирлигининг 2003 йил 3 ноябрдаги 159-сонли буйруғи билан тасдикланган ўқув режалар асосида алоҳида дарс жадвали бўйича ўқув-тарбия ишларини ташкил этади.

Маънавий-маърифий, тарбиявий ишлар бўйича директор ўринбосарлари илмий-методик асосларга таянган ҳолда қуйидаги ишларни амалга ошириши керак:

1. Ўқувчи-ёшлар дунёқарашини шакллантиришда миллий ва умуминсоний қадриятлар, халқимизнинг бой тарихий, маданий ва маънавий мероси асосида уларни ватанпарварлик, меҳнатсеварлик, инсонпарварлик, иймон-эътикод, меҳр-шафқат каби инсоний фазилатларга эга бўлган баркамол авлод этиб тарбиялайди.

2. Синф раҳбарлари ва болалар етакчиси ишларини йўналтириб ва мувофиқлаштириб боради.

3. Мактаб ўқувчилари ўртасида қуйидаги тарбиявий ишларни амалга оширади: қонунбузарлик, жиноятчилик, гиёҳвандлик, токсикомания, кашандалик, тартиббузарлик, диний ақидапарастликлар ва шунга ўхшаш нохуш иллатларга берилиб кетишининг олдини олиш тадбирларини белгилайди.

4. Маънавий ва маърифий, ўқувчиларни касб-ҳунарга йўналтириш хоналарини тавсия этилган кўрсатмалар асосида жиҳозлашни ташкил этади.

5. Ўқувчиларда Ватанга муҳаббат, Ўзбекистон Республикаси Президенти, Конституцияси ва давлат рамзларига садоқат ҳисларини тарбиялайди.

6. Мактаб, синф, ота-оналар қўмитаси ва университети ишини ташкил этиб, уни йўналтириб боради.

7. Маҳаллалар ва жамғармалар билан ҳамкорлик ишларини ташкил этиш бўйича режа ишлаб чиқади ва унинг бажарилишини таъминлайди.

8. Тарбиявий ишларга барча ўқитувчилар жамоаси, ЁИ ва бошқа ташкилотлар, болалар етакчиси, ўқувчилар, мураббийлар, маҳалла ва ота-оналар қўмитаси аъзоларини жалб қилади, улар ишларини мувофиқлаштиради.

9. Ислом динидаги мавжуд юксак маънавий умуминсоний қадриятларни, маданият ва маънавиятнинг ривожланишига таъсирини, дунёвий давлат ва фукаролик жамияти шароитларида уларнинг ўрни ва ролини ўрганади ҳамда уларни очиб беради.

10. Экстремизм ва диний ақидапарастликнинг ҳар қандай шаклларининг реакцион моҳиятини кенг тушунтириш, унинг ёшларга таъсирининг олдини олиш бўйича чора-тадбирлар ишлаб чиқади ҳамда уни ҳаётга татбиқ этади.

11. Ўқитувчилар, ўқувчилар ва уларнинг ота-оналари ўртасида республикамизда яшаб келаётган халқлар, миллатлар ўртасида дўстлик ва тотувлик сиёсати асосларини тарғиб қилиш ва ҳар томонлама тушунтириш ишларини олиб боради.

12. Таълимнинг ўқувчилар қобилиятлари ва истеъдодини намоён этишга қаратилганлигини ҳисобга олган ҳолда ташкил этилишини ва унинг мазмунини тубдан янгилаш, миллий ва умуминсоний ғоялар ва қадриятларнинг устувор аҳамияти, шахс ва атроф-муҳит муносабатларини уйғунлаштириш, ўқувчиларнинг дунёқарашини юксак маънавият, маданият ва ижодий тафаккурини шакллантириш бўйича чора-тадбирлар белгилайди.

13. Ўқувчилар шикастланишининг олдини олиш, йўл ҳаракати қоидаларига риоя қилиш бўйича мактабга тегишли мутахассисларни жалб этиб, учрашув ва суҳбатлар ташкил этади.

14. Ўқувчиларни мактабда ва ёзги оромгоҳларда дам олишларини таъминлаш бўйича синф раҳбарлари ва ота-оналар қўмиталари билан ишларни ташкил этади.

15. Табиатни муҳофаза қилиш, миллий урф-одатлар ва анъаналарни ўқувчилар онгига сингдириш бўйича доимий иш олиб боради.

16. Тарихий кунлар, миллий маросимлар, байрамларнинг ташкилий ва тарбиявий жиҳатдан юқори савияда ўтишини таъминлайди.

17. Танаффус пайтларида синф раҳбарлари ва етакчилар билан биргаликда ўқувчилар орасида маданий, дидактик ўйинлар ташкил этишни йўлга қўяди. Мактаб радиоузелининг тасдиқланган тадбир ва режалар асосида ишлашини таъминлайди ҳамда тадбирлар мазмунини такомиллаштириб боради.

18. Ўқитувчиларнинг синфдан ва мактабдан ташқари маънавий-маърифий йўналишда олиб бораётган илғор тажрибаларини ўрганади ва оммалаштириб боради.

19. Мактабдан ва синфдан ташқари таълим муассасалари билан узвий ҳамкорликни йўлга қўяди. Улар билан тўгарак ишларини ташкил этиш бўйича шартномалар тузади ҳамда унда белгиланган вазифаларнинг бажарилишини таъминлайди. Эркин фикрловчи "Фидокорлар" клубига ўқувчиларни синф раҳбарлари билан ҳамкорликка жалб қилади ва мунтазам назорат қилиб боради.

20. Синфдан ва мактабдан ташқари ўтказиладиган тадбирлар жадвалини тузади ва унинг ижро этилишини таъминлайди.

21. Ўқитувчи ва ўқувчилар орасида тозалик, поклик бўлишига эришиш, тиббий хизматни йўлга қўйиш, уларнинг тиббий кўрикдан ўтишларининг ташкил этилишини таъминлайди. Бу борада тиббиёт ходимлари билан ҳамкорлик ишларини ташкил этади.

22. Ҳафтанинг ҳар жума (ёки сешанба) куни мамлакатимиз ва жаҳондаги сиёсий, ижтимоий, маънавий ўзгаришлар ҳақида "Янгиликлар соати" ни ўтказиб боради.

23. Ўқувчиларнинг ўз-ўзини бошқарувига раҳбарлик қилади ва уни тизимли олиб борилишига амалий ёрдам беради.

24. Деворий матбуотнинг вақтида (байрам ва бошқа саналарда) чиқиб туришини синф раҳбарлари ва етакчилар билан биргаликда ташкил этиб боради ва уни назорат қилади.

25. Кутубхона фаолияти ишини такомиллаштириб боради ва бу борадаги тадбирларнинг бажарилишини назорат қилади.

26. Ўқувчиларни касбий иқтидорини ўрганишни бошқариш, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари билан яқиндан алоқада бўлиш, 9-ва 11-синф битирувчиларини ўқиш, ишга жойлаштириш тадбирларини амалга ошириб боради.

27. "Одобнома", "Ватан туйғуси", "Миллий истиқлол ғояси ва маънавият асослари", "Мусиқа" ва "Тасвирий санъат" фанларининг, ўқув дастури талаблари даражасида сифатли ўқитилишини таъминлайди.

28. Маҳаллий ҳокимият ҳузуридаги вояга етмаган ёшлар билан ишлаш ҳайъати, туман ички ишлар бўлими билан ҳамкорликда амалга ошириладиган тадбирларни ишлаб чиқади ва унинг бажарилишини таъминлайди.

29. Мактабда олиб борилаётган янгиликлар ва ижобий ишларни оммавий ахборот воситалари орқали ёритиб боришни ташкил этади.

30. "Таълим муассасаси, оила ва маҳалла" концепцияси бўйича ҳамкорликда истиқбол, йиллик, чораклик ва ойлик иш режаларни ишлаб чиқади, уни мувофиқлаштириб ва назорат қилиб боради.

Мактабнинг хўжалик ҳаёти илмий-методик тамойиллар асосида ташкил этилишини директор назорат қилади, ушбу вазифани хўжалик ишлари бўйича директорнинг ўринбосари амалга оширади:

1. Мактабга тааллукли бинолар ва барча жиҳозларни кўз қорачиғидек асраш; ҳар ярим йилда инвентаризация ўтказиш, таъмирга муҳтож жиҳозларни таъмирлаш ва етишмайдиганларини таъминлаш;

2. Синфлар ва кабинетлар паспортини тўлдириб бориш ва уни назоратга олиш; бинолар, уларнинг ташқи қисми ва атрофини тоза сақлаш;

3. Биноларни жорий ва капитал таъмирлаш, янги ўқув йили ҳамда кузги-қишки мавсумга тайёрлаш бўйича йил давомида иш олиб бориш;

4. Педагогик жамоа ва ўқувчиларни тоза ичимлик ва қайноқ сув билан таъминлаш; қоровул, техник хизматчилар, боғбон ва электрик фаолиятини назорат қилиш;

5. Ёнғинга қарши тадбирларни ўтказишни ташкил этиш, бурчакдаги барча жиҳозлар мавжудлиги, синфларда меъёрланган гигиеник талабларнинг бажарилиши ва ишдан чиққан техник воситаларни таъмирлаш, бинодаги барча дераза ойналарнинг мавжудлигини доимо назорат қилиш;

6. Мактаб ҳудудидаги тажриба ер участкаларига ишлов бериш ва унумли даромад олишни ташкил этиш, мактаб атрофини ободонлаштириш;

7. Барча ходимлар ва ўқувчилар хавфсизлигини таъминлаш каби ишларни амалга оширади.

4-илова

КАДРЛАР ТАНЛАШ МОДЕЛИ

Кадр		
Шахсий фазилатлари	Касбий фазилатлари	Амалий фазилатлари
Сахийлик, одоблилик, меҳр-шафқатлилик, иффатлилик, итоатлилик; тўғрисўзлик, поклик, дўстлик, ҳамжиҳатлик, садоқатлилик,	1. Осон методик йўллар билан мураккаб билимларни шогирдларга ўргата олиш.	Фикрининг тиниқлиги, янгиликни қабул қила билиши, қобилиятлилик, ташаббускорлик, ўз сўзи устидан чиқа билишлик, пухталилик, ҳамжиҳатлик,
ватанпарварлик, самимийлик, озодалик, ташаббускорлик, инсонийлик, ор-номуслилик, андишалилик, катталарни ҳурмат қилиш, соф	2. Тегишли бўлган ҳунар ва фан турлари юзасидан муайян билимга эга бўлиш. 3. Қисқа дақиқаларда шогирдларини идрок қила олиш фазилати.	онглилик, тўғрилик, ахлоқийлик, жавобгарлик, мустақил фикрлилик, фаоллик ва ҳоказо.
муҳаббатни қадрлаш, ватанлик, миллатни ҳурмат қилиш, ота-онаси ва яқин қариндошларини	4. Шогирдларини уюштира олиш ва бошқариш истеъдоди.	

ҳурмат қилиш, меҳр-мурувватли бўлиш.	5. Ихчам маъноли, оҳангдор муайян ритм, темп частотасига эга бўлган нутқ. 6. Ўзининг шахсий хусусияти, билими кучлилиги, донолиги, ақл-фаросатлилиги, муомала ва мулоқот ўрната олиши. 7. Қиёфаси, ҳаракатлари ва қилган ишлари асосида инсоннинг келажагини тасаввур қилишдан иборат	
	8. Бир неча объектларга бир даврнинг ўзида ўз муносабатини билдириш уқуви. 9. Ташаббусга, ижодга илҳомлантира олиш. Ана шу бўйича ўзидан кейин собиқ шогирд қолдириш.	

5-илова

Синф журналлари юритилишини текшириш учун саволлар НАМУНАСИ

Синф журналини тутиш ва юритиш бўйича берилган Йўриқномани педагоглар жамоасига (айниқса, ўриндош асосида дарс берувчилар ва жалб этилган ОЎЮнинг талабаларига алоҳида) тушунтириш ҳамда алоҳида дафтарга уларнинг имзоларини олиш лозим.

1. Журналнинг белгиланган бетларига ҳар бир фан бўйича ўқитувчининг фамилияси, исми-шарифи ёзилиши.

2. Ўқув режасининг бажарилиши, ўқув режаси бўйича дарслар сони, амалда бажарилиши.

3. Ўқув дастурларининг бажарилиши:

дастурларнинг мавзулар бўйича талаблари, мазмуни ва уларнинг журналларда амалда акс эттирилиши;

неча марта ижодий, назорат, амалий, лаборатория машғулотлари ўтказилганлиги.

4. Ўқувчилар билимини текшириш ва баҳолаш тизими: жорий ўзлаштириш аҳволи, ёзма назорат, амалий ишларга баҳо қўйилиши.

5. Дарсда ўтилган мавзулар тўғрисида журналда ёзувларнинг тўғри ва ўз вақтида расмийлаштирилиши. Уй вазифаларининг мазмуни, ҳажми, дифференциал усулда берилиши.

6. Машғулотларга қатнашиши: ўқитувчининг дарсга келмаганлиги ва кечиккан ўқувчилар ҳақида белги қўйиши ва назорат қилиши.

7. Ўқувчилар билимларининг сифати: билимларни ҳаққоний баҳолаш; жорий баҳоларнинг назорат учун олинган баҳоларга мос келиши.

8. Ўқувчилар ва ота-оналар тўғрисида маълумотлар: чораклик баҳолар; қолдирилган дарс соатларини ҳисобга олишларини умумлаштирувчи варақ (бет)ларнинг тўғри тўлдирилганлиги.

9. Журнал тутиш маданияти: бир хил сиёҳ ёки паста билан тўлдирилганлиги.

10. Журналнинг фанларга ажратилган бетларидаги жадвалнинг горизонтал томонига ёзилган саналарнинг вертикал томонига ёзилган саналар билан мослиги.

11. Ўқувчиларни келганлиги ёки кетганлигини ўқувчилар буйруқ дафтари орқали расмийлаштирилганлиги.

6-илова

Мактаб бошқарувида ички назоратни таъминлаш даврий иш жадвалини тузиш, тасдиқлаш ва жамоага маълум қилиб, унинг бажарилишини назорат қилиш

№	Ўтказиладиган тадбир	Ўтказиш вақти	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь	Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июн
1.	Педагогика кенгаши	Ҳар чоракда										
2.	Директор ҳузуридаги йиғилиш	Ҳар ойнинг 3-ҳафтаси, жума куни										
3.	Методик кенгаш	Ҳар икки ойнинг, 2-ҳафтаси, жума куни										
4.	Метод-бир-лашма йиғилиши	Ҳар ойда бир марта										
5.	Ўқув-тар-бия ишлари бўйича ҳафталик иш якуни	Ҳар ҳафта, душанба куни										
6.	Ҳафталик ўқувчилар йиғини	Ҳар ҳафта, душанба, учинчи соатдан олдин										

7.	Хўжалик ишлари бўйича ҳафталик иш якуни	Ҳар ҳафта, шанба куни										
8.	Педагоглар учун ўқув-семинар	Мактаб раҳбари буйруғи билан белгиланади (ҳафтада бир марта)										
9.	Ота-оналар умумий йиғилиши	Ҳар икки ойда биринчи ҳафта, жума куни										
10.	Ота-оналар қўмитаси йиғилиши	Ҳар ойда бир марта										

Изоҳ: ҳар бир ой устунига тақвимдан фойдаланган ҳолда саналар ёзиб чиқилади.

7-илова

Таълим муассасасига қўйиладиган гигиеник талаблар

Мактабни илмий-методик бошқаришдаги муҳим вазифалардан бири, таълим муассасасига қўйиладиган гигиеник талаблар ва унга риоя қилиш муаммосидир. Афсуски, кўпгина мактаб директорлари мактабга қўйиладиган гигиеник талаблардан тўла хабардор эмасликлари ўтказилган савол-жавобларимиз натижасида аниқ бўлди. Бугунги кунга келиб замонавий мактаб олдига бир қатор гигиеник талаблар қўйилмоқдаки, улардан таълим муассасаси раҳбарлари хабардор бўлишлари ва ўқув муассасасини илмий-методик бошқаришда унга амал қилишлари лозим.

Синф хоналаридаги микроиқлимга қуйидаги гигиеник талаб қўйилиши мақсадга мувофиқ ҳисобланади: Мактаб синфхоналарининг ўртача ҳарорати 20° С, нисбий намлиги 40–60% бўлиши

керак. Бу кўрсаткич қиш, куз ва баҳор ойларининг ҳар бирида қуйидагича меъёрланган бўлади: синфхоналар, лабораториялар, кутубхоналар, маъмурий хоналар, ўқитувчилар хонаси ва залларда 18–21°С, ишлаш хоналари ва ётоқхоналарда 17–19°С, тиббиёт хонаси 23–29°С, айвонларда ва ечиниш жойларида 16–19°С, спорт залларидаги ечиниш хоналарида 21–23°С. Хоналарда карбонат ангидрид миқдорининг ошиб кетиши хона ҳавосининг ифлосланганлигидан далолат беради. Бундай ҳолларда ҳаво ҳароратининг кўтарилиши натижасида чанг миқдори ҳамда намлик ошади. Бунинг оқибатида бактериялар сони кўпаяди. Хоналарни шамоллатиб туриш учун фрамугалардан фойдаланилади. Барча ўқув хоналари танаффус пайтида мунтазам шамоллатиб турилиши лозим. Ташқи ҳароратни инобатга олган ҳолда кечқурун, дарс тугагандан сўнг, эрталаб, дарс бошлангунга қадар, куннинг биринчи ва иккинчи ярми орасида мактабда "Елвизак" (сквозной) шамоллатиш ўтказилади, фрамуга ва форточкани михлатиш ёки елимлаб бекитиш ман қилинади.

8-илова

Елвизак (сквозной) шамоллатиш давомийлиги

Т-Р	Ташқи ҳарорат	Хоналарни шамоллатиш давомийлиги(минут ҳисобида)	
	оС.	Кичик танаффусда	Катта танаффусда
1.	+ 20 дан + 15 гача	5 – 10	25–35
2.	+14 дан + 9 гача	5 – 10	20–30
3.	+8 дан + 3 гача	4 – 7	15–20
4.	– 0 дан – 5 гача	3 – 5,	10–15

Ушбу жадвал мактабнинг ҳар бир хонасида бўлиши шарт.

Қуёш секторининг кўринувчи қисми муҳим биологик аҳамиятга эга. Қуёш нури таъсирида организмда кузатиладиган модда алмашинуви фаоллашади. Табиий ёруғлик ўқувчиларнинг ақлий ва руҳий ҳолатлари, иш қобилияти, ўсиши ва ривожланишига ижобий таъсир қилади.

Табиий қуёш нури таъсирида инсон организмида модда алмашинуви кучаяди, баъзи бир дармондорилар синтезлашади, қон ҳосил бўлиши кучаяди.

Номутаносиб ёритиш кўриш қобилиятини камайтиради, яқиндан кўриш(близорукость)ни келтириб чиқаради. Шунинг учун ўқувчилар ҳамда ўқитувчилар кўп вақт бўладиган хоналарда бажарадиган ишига қараб тўғри табиий нур билан ёритилиши ва иш услубига қараб етарли даражада сунъий ёритилган бўлишини таъминлаш муҳим тадбирлардан ҳисобланади. Ёруғлик етарлича қувватга эга ва бир текис бўлиши, кескин соялар ҳосил қилинмаслиги ва кўзга таъсири бўлмаслиги керак.

Табиий ёруғликнинг энг яхши тури қуёш нуридан муҳофаза қилинадиган жиҳозлар ёрдамида чап томондан тасмасимон бўлиши керак. Хоналарнинг баландлиги 6 метрдан кўп бўлган тақдирда ўнг томондан сунъий ёруғлик берилади.

Асосий табиий ёруғликни ўнг томондан, олдиндан ва орқадан бериш мумкин эмас, чунки бундай ҳолатда парта ва столларнинг асосий иш сатҳи 3–4 мартага камаяди.

Дераза ойналарини ички томонидан ҳар куни намлаб артиш талаб этилади. Йилда 3–4 марта ташқи томонидан ва ойида 1–2 марта ички хона томонидан дераза ойналари ювилиши лозим.

Ҳозирги вақтда синф хоналарини сунъий ёритиш воситаси сифатида чўғланма ва люминесцент лампалар қўлланилади. Люминесцент лампалар чўғланма лампаларга нисбатан бир қанча афзалликларга эга:

1. Бир қувватда 2 баробар кўп ёруғлик ажратади.
2. Унинг спектри (нури) қуёш спектрига яқин.
3. Оз ёруғлик қувватига эгалиги билан характерланади.
4. Тўғри ранг ўтказишни таъминлайди.

Ёриткичлар 2 қаторга дераза чизиғига параллел ҳолда, синф хонасининг ташқи ва ички деворидан 1,5 м ичкарида жойлаштирилади, ёриткичлар билан ёзув тахтаси орасидаги масофа 1,2 м, ёриткичлар ораси 2,65 м бўлиши керак. Хоналарда бир вақтда люминесцент лампалар билан биргаликда чўғланма лампаларнинг ишлатилишига рухсат этилмайди.

9-илова

Ўқувчиларнинг партада ўтиришига қўйиладиган гигиеник талаблар

Хона жиҳозлари	Болалар бўйи гуруҳи (см)	Пол сатҳи билан парта қопқоғининг орқа қирраси орасидаги баландлик	Пол сатҳи билан ўтиргичнинг олдинги қирраси орасидаги баландлик
А	130 гача	54,0	32,0
Б	130–145	60,0	36,0
В	145–160	66,0	40,0
Г	160–175 ва ундан юқори	72,0	44,0

Синф хоналаридаги 3 та парталар қаторида биринчи А гуруҳидаги, иккинчи Б гуруҳидаги, учинчи В гуруҳидаги парталарни жойлаштириш керак. Биринчи стол (парта)ларда хоҳлаган қаторда эшитиш қобилияти паст бўлган болалар ўтказилади. Кўрув ўткирлиги кўзойнак билан коррекция қилингандан сўнг турли қаторда ўтказиш мумкин. Ревматизм, тез-тез ангина, юқори нафас йўлларининг ўткир касаллиги билан касалланган болаларни дераза олдидан узоқроқ жойлаштириш керак. Ўқувчиларнинг бўйи инобатга олинган ҳолда йилда икки марта ўринлари алмаштирилади.

Синфхона девори билан парта(стол) қаторлари орасидаги масофа қуйидагича бўлиши керак:

– ўқув хонаси тўғри тўртбурчакли конфигурацияга эга бўлганда;
– ташқи девордан биринчи қаторгача: 0,6–0,7 м;
– ички девордан учинчи қатор парта (стол)ларигача 0,5–0,6 м;
– орқа девордан парталаргача 0,4–0,5 м;
– синф доскасидан биринчи парта (стол)гача 2–4 м;
– қаторлар ораси 0,6–0,8 м;

– кўндаланг ва квадрат конфигурацияли ўқув хоналарида парта қаторда бўлиб, доскадан биринчи партагача 3 метрдан кам бўлмаслиги керак, деразадан биринчи қатор партасигача 0,8–1,0 м, қаторлар орасида 0,6 м дан кам бўлмаслиги, охирги партадан девор олди шкафгача 0,9–1,0 м. бўлиши керак.

1–4-синфлар учун ёзув тахтасини пол сатҳидан 85 см. баландликда, 5–8 синфларда 95 см, юқори синфларда 100-105 см. баландликда осиш керак.

Умумий ўрта таълим муассасалари раҳбарлари ва ўқитувчилар мактабни бошқаришга бўлган бундай маъмурий, педагогик, гигиеник талабларни чуқур ўзлаштиргандагина ўқув муассасасини илмий методик талаблар доирасида бошқариш имкониятига эга бўладилар.

10-илова



11-илова



12-илова

Мактабдаги ташкилий ва бошқарув ишлари бўйича ҳужжатлар

Мактабнинг ҳужжатлари таркибида қуйидаги ташкилий ва бошқарув ҳужжатлари бўлиши шарт:

– мактабнинг Устави – туман(шаҳар) халқ таълими бўлими буйруғи билан тасдиқланади ва ижро этувчи маҳаллий ҳокимият рўйхатидан ўтказилади;

– мактаб паспорти;

– ички меҳнат тартиби қоидалари;

– мактаб раҳбарияти ўзгарган тақдирда тузилган, собиқ ва янги мактаб директори, халқ таълими бошқарув органлари вакиллари томонидан имзоланган топшириш ва қабул қилиш далолатнома (мактабда доимий сақланади);

– мактабнинг янги ўқув йилига тайёрлиги ҳақидаги далолатномалар (2 йил сақланади);

– муассасанинг аттестация ва аккредитациядан ўтиши ҳақидаги ҳужжатлари (сақланиш муддати 5 йил);

– мактабнинг ўқув йилига мўлжалланган ва истиқбол режалари;

– таълим соҳасида ҳукуматнинг асосий меъёрий ҳужжатлари: «Таълим тўғрисида»ги Қонун, Кадрлар тайёрлаш миллий дастури, асосий қарор, фармон ва фармойишлар;

– барча фанлардан давлат таълим стандартлари ва ўқув дастурлари;

– халқ таълими органларининг мактаб фаолиятига тааллуқли қарор ва буйруқлари (ёки улардан кўчирмалар), йўриқномалар, хатлар, тавсиялар;

– мониторинг натижаларини қайд этиш дафтари (сақланиш муддати 3 йил) ва бошқалар.

Мактабда иш юритиш

Мактабга кираётган ва мактабдан чиқаётган ҳужжатлар (кирим-чиқим ҳужжатлари) ҳамда мактаб фаолияти жараёнида қабул қилинган бошқа ҳужжатлар махсус китобларда (дафтарларда) қайд этилади. Мактабнинг ўқув-тарбия жараёнида, молия-хўжалик фаолиятида фойдаланишни, белгиланган вазифаларнинг бажарилишини, ҳисобга олишни ва бошқа жиҳатларни талаб этувчи ҳужжатлар албатта қайд этилиши лозим.

Мактабга келган (кирим) ҳужжатлар куннинг ўзида қайд этилади.

Китоб (дафтар) саҳифаларининг (устунларининг) тўғри ва сифатли тўлдирилиши ҳужжатда белгиланган вазифаларнинг ўз вақтида бажарилишига, ҳужжатлар билан ишлаш сифатини яхшилашга катта ёрдам беради, шунингдек, кейинчалик назоратдан чиқарилган ҳужжатларни топишни ҳам осонлаштиради.

Кирим ҳужжатлари аввало мактаб раҳбари томонидан кўриб чиқилади ва раҳбарнинг тегишли кўрсатмаси (резолюцияси) билан ижрочиларга етказилади.

Китоб(дафтар)нинг муҳим устунларидан бири бу «Бажарилиши (ижроси) ҳақида белги» устунидир. Бажарилиши ҳақидаги

белги масала ижросининг моҳиятини аниқ акс эттириши лозим, яъни бажариш санаси, жавоб ҳужжатининг чиқим рақами кўрсатилади. Агар мазкур масала бўйича ҳужжат қабул қилинмаган, жавоб хати ёзилмаган бўлса, масала ижроси ким томонидан, қачон ва қандай амалга оширилганлиги аниқ кўрсатилади.

Назоратдаги ҳужжатлар учун назорат карточкаларини (варақларини) юритиш мақсадга мувофиқдир. Назорат варақалари махсус картотекаларга жойлаштирилади (ижрочилар, ижро муддати ва бошқалар бўйича).

Мактабга келган барча ҳужжатлар мактаб раҳбарининг кўрсатмасида (резолюциясида) белгиланган муддатларда бажарилиши шарт.

Ҳужжатда белгиланган вазифалар тўлиқ бажарилгандан сўнг, у назоратдан олинади(чиқарилади) ва бу ҳақда назорат варақасида ҳамда қайд этиш китобида тегишли ёзув ёзилади.

Мактабда иш юритиш ҳолатига, унинг тўғри ташкил этилишига, ҳужжатларнинг ўз вақтида бажарилиши учун мактаб раҳбари масъулдир. Мактаб директори ўз буйруғи билан мазкур ишни юритиш учун бевосита масъул шахсни тайинлайди (раҳбар котибаси ёки бошқа масъул шахс).

Шунингдек, ўқитувчилар ва бошқа ходимларнинг шахсий ҳужжатларини, меҳнат дафтарчаларини юритиш масаласи ҳам мактабнинг иш юритиш таркибига киради.

Мактаб кутубхонасининг ҳужжатлари

Мактаб кутубхонасида мавжуд адабиётлар икки хил тартибда ҳисобга олинади: жамланган ҳолда ва якка тартибда. Жамланган ҳолда ҳисобга олишнинг мақсади – адабиётларнинг умумий миқдорини, баҳосини ҳамда билим соҳалари бўйича таркибини белгилашдир.

Жамланган ҳолда ҳисобга олиш дафтарлари мактаб фондидаги дарсликлар ва бадиий адабиётлар учун алоҳида-алоҳида тутилади. Ўқув йили охирида ушбу дафтарларда якун чиқарилади.

Дарсликлар ҳисоб-китоби қуйидаги тартибда амалга оширилади: жамланма ҳисобга олиш дафтарида олинган барча дарсли-

кларнинг умумий миқдори, қиймати, уларни ҳисобидан чиқарилиши ва якунлари қайд этилади.

Иккинчи дафтарда маълум бир синф бўйича мавжуд ҳар бир дарсликнинг номи ва миқдори қайд этилади.

Бадиий, илмий-оммабоп, методик адабиётлар, луғатлар ва бошқа китоблар (дарсликлардан ташқари) ҳисоб-китобини амалга ошириш учун «жамлама ҳисоб-китоб дафтари» ва «инвентар китоби» юритилади. Кутубхонанинг ҳар кунлик фаолиятини ҳисобга олиш учун «Болалар кутубхонаси кундалиги» номли китоб тутилади. Кундалик уч қисмдан иборат бўлиб, биринчи қисмда – китобхонлар давомати, иккинчи қисмда – китобхонларга берилаётган адабиётлар, учинчи қисмда амалга оширилган тарбиявий ишлар (адабий ўқишлар, адабий кечалар, конференциялар ва ҳ.к.) ҳисобга олинади.

Китобхонлар томонидан йўқолган адабиётлар ўрнига топширилган китобларни рўйхатга олиш учун ҳам махсус дафтар юритилади. Дафтарда китоб йўқотган китобхоннинг исм-шарифи, йўқолган китоб ҳақида маълумот, унинг ўрнига топширилган китоб ҳақида маълумотлар қайд этилади.

Кутубхона ҳужжатлари таркибига китобхон формуляри, китоб формуляри, газеталар ва журналларни ҳисобга олиш карточкалари ҳам киради.

Қайд этилган ҳужжатлардан ташқари, мактабларда молиявий-хўжалик ҳужжатлари юритилади. Уларнинг таркиби, мазмуни, юритилиш қоидалари махсус йўриқномаларда кўрсатилган.

Умумий ўрта таълим мактаби жойлашган ҳудуддаги мактаб ёшидаги болалар ҳисобини олиб бориш тўғрисида йўриқнома

(ХТВнинг 2012 йил 27 январдаги 1-сонли ҳайъат қарори билан тасдиқланган)

Умумий қоидалар

1. Ўзбекистон Республикасининг «Таълим тўғрисида»ги Қонунида «Умумий ўрта, шунингдек, ўрта махсус, касб-ҳунар таълимининг мажбурийлиги» таълим соҳасидаги давлат сиёсатининг асосий принципларидан бири сифатида белгиланган («Таълим тўғрисида»ги қонун, 3-модда).

2. Ушбу принцип Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1998 йил 13 майдаги «Ўзбекистон Республикасида умумий ўрта таълимни ташкил этиш тўғрисида»ги 203-сонли қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикасида умумий ўрта таълим тўғрисида НИЗОМ»да (1.2-банд) ҳам ўз аксини топган. Шунингдек, «Таълим тўғрисида»ги Қонуннинг 26, 27, 28, 30-моддаларида умумий ўрта таълим мактаблари ҳудудида яшовчи мактаб ёшидаги болаларни таълим муассасаларига тўла жалб этишга маҳаллий ҳокимликлар, маҳалла фуқаролар йиғинлари, умумий ўрта таълим муассасаларининг раҳбарлари ва педагогик жамоалар ҳамда ота-оналар жавобгар эканлиги белгилаб қўйилган.

3. Туман(шаҳар) ҳудудида яшовчи мактаб ёшидаги болаларни ўқишга тўлиқ жалб этишни таъминлаш мақсадида туман (шаҳар) ҳокимликларининг қарорлари билан барча мактабларга ҳудудлар – микроучасткалар бириктирилади. Туман(шаҳар) ҳокимликларининг қарорлари асосида микроучасткаларни мактабларга бириктириш туман(шаҳар) халқ таълими муассасалари фаолиятини методик таъминлаш ва ташкил этиш бўлимининг (бундан кейинги матнда туман(шаҳар) ХТ бўлимлари деб юритилади) буйруғи билан расмийлаштирилади.

Ҳар бир мактабда ўзига бириктирилган микроучастканинг схемаси бўлиши шарт. Схемада микроучастканинг аниқ чегараси, унинг таркибига кирган куча, тор ва берк кўчалардаги барча уйлар, хонадонлар кўрсатилади. Маълум микроучасткада истиқомат қилувчи оилалар ўз фарзандларини мазкур микроучастка бириктирилган мактабда ёки бошқа мактабларда ҳам ўқитиш ҳуқуқига эгадирлар.

4. Маҳаллий ҳокимликнинг қарори туман(шаҳар) ҳудудидаги ўзгаришларни (қурилиш, қайта қуриш ва ҳ.к.) инобатга олган ҳолда 3-4 йилда қайта кўриб чиқилади. Туман(шаҳар) ХТ бўлимлари мактабларга бириктирилган микроучасткадаги ўзгаришлар бўйича маҳаллий ҳокимликларга тегишли таклифлар беради.

Умумий ўрта таълим мактаби жойлашган ҳудуддаги мактаб ёшидаги болалар ҳисобини олиб бориш тўғрисида йўриқномаси (ХТВнинг 2012 йил 27 январдаги 1-сонли ҳайъат қарори билан тасдиқланган) бўйича умумий ўрта таълим мактаби директорининг вазифалари

1. Умумий ўрта таълим мактаби директори (бундан кейинги матнда мактаб директори деб юритилади):

– мактабга бириктирилган ҳудудда яшовчи мактаб ёшидаги болалар ва ўсмирларнинг барчасини умумий ўрта таълим мактабларига тўлиқ жалб қилиши;

– мактабда рўйхатга олинган ва тасдиқланган ўқувчилар контингентини ўқув йили давомида тўла сақланишини таъминлаши;

– ўқувчилар давоматини қатъий назорат қилиш ва мактабдан сабабсиз кетиб қолиш ҳолатларининг олдини олиши;

– жисмоний ёки руҳий ривожланишида нуқсони бўлган болалар ва ўсмирларнинг тегишли махсус таълим муассасаларида билим олишлари учун ташкилий ишларни амалга ошириши;

– 9-синф битирувчиларининг тўлиқ таркибда таълимнинг кейинги босқичида ўқишни давом эттиришларини ташкил этиши лозим.

Бунинг учун:

– ҳар бир ўқув йили бошида мактаб микроучасткасига қарашли тегишли кўчаларга ўқитувчиларни буйруқ билан бириктиради;

– микроучасткаларда рўйхатга олинган мактаб ёшидаги болалар ҳақидаги маълумотни умумлаштириш учун жавобгар шахсни буйруқ билан тайинлайди; бириктирилган ҳудудлар бўйича 5-6 ёшдаги болалар ва барча мактаб ёшидаги ўсмирларнинг рўйхатга олиниши ва уларнинг мактабга қамраб олинишини таъминлайди;

– рўйхатлар микроучасткага бириктирилган ўқитувчилар томонидан 1-жадвал шаклида алоҳида дафтарга қайд этилишини, микроҳудуд бўйича 2-жадвал шаклида умумлаштирилишини назорат қилади ва 4-жадвал шаклида туман (шаҳар) ХТ бўлимига ҳисобот беради;

– мактабга бириктирилган ҳудуд бўйича жавобгар шахс томонидан микроучасткаларда рўйхатга олинган болалар ҳақидаги маълумотни 3-жадвал шаклида умумлаштирилишини назорат қилади;

– мактабга бириктирилган микроучасткада ўқитувчилар томонидан рўйхатга олинган мактаб ёшидаги болалар қайд этилган дафтарни мактаб директори ўзида сақлайди ва у тегишли ҳисоботлар учун асос бўлади;

– мактаб ёшидаги болаларни қайд этиш дафтарлари мактабдаги қатъий назоратдаги ҳужжатлар қаторида сақланади;

– мактаб директори ўқув йили бошланишининг дастлабки кунида янги ўқув йилида мактабга келиши мажбурий бўлган ўқувчилар контингентини текшириб чиқади;

– биринчи ва бошқа синфларга янги қабул қилинадиган ўқувчилар контингентини синф журналларидаги ҳамда ўқувчилар ҳаракат дафтаридаги рўйхат билан таҳлил қилади. Уларни маҳалла фуқаролар йиғини томонидан берилган рўйхат, ўқитувчилар томонидан мактаб микроучасткасида аниқланган болалар рўйхати билан солиштириб чиқади;

– ўқув йили бошланган кундан 5 кун ўтгач, мактаб директори туман(шаҳар) ХТ бўлимига:

а) мактабга янги келган ва ўқув йили бошлангунча (ёзги таътил кунларида) мактабдан кетган ўқувчилар;

б) 1-синфга келган ўқувчилар;

в) бошланғич синфни битириб, 5-синфга ўтган ўқувчилар;

г) 9-синфни битириб академик лицей ёки касб-ҳунар коллежларига қабул қилинган ўқувчилар;

д) иккинчи йилга ўқиш учун синфда қолдирилган ўқувчилар;

е) биринчи 5 кун давомида мактабга узрсиз сабаб билан келмаган ўқувчилар рўйхатини ва уларни мактабга қайтариш бўйича кўрилган педагогик чора-тадбирлар тўғрисида ахборотни топширади.

Бундай ўқувчиларни мактабга қайтариш бўйича маҳалла фуқаролар йиғини раиси (оқсоқоли), маҳаллий ҳокимликлар қошидаги вояга етмаганлар билан ишлаш комиссияси ва ҳуқуқни муҳофаза қилиш органларига мурожаат қилишгача бўлган чора-тадбирларни кўради.

Мактаб директори 1-синфда ўқиши керак бўлган ўқувчилар таркибини расмийлаштириш бўйича тегишли буйруқ чиқаради, бошқа синфларда ўқувчиларни синфдан синфга кўчириш бўйича ҳужжатларни, мактабдан кетган ва янги келган ўқувчиларнинг ҳужжатларини тўғри расмийлаштирилганлигини текшириб чиқади, ўқувчиларни қайд этиш буйруқлар дафтарида расмийлаштиради ва ўқувчилар ҳаракат дафтарларига тегишли ўзгартиришлар киритади.

Мактаб микроучасткасида аниқланган жисмоний ёки руҳий ривожланишида нуқсони бўлган болаларни махсус мактабларга жойлаштириш ёки тегишли тиббий маълумотномаси мавжуд бўлган ҳолда уларни уйда якка тартибда ўқитиш юзасидан тегишли чораларни кўради. Бундай болалар ҳақида туман(шаҳар) ХТ бўлимига, белгиланган муддатларда тегишли маълумот ва ҳисоботларни тақдим этади.

Ўқув йили олдидан ўтказиладиган педагогика кенгашига таълим муассасасида ўқувчилар контингенти билан боғлиқ масалаларни муҳокамага киритади.

Ҳар йили 1 июль ва 1 сентябрь ҳолатига мактабга бириктирилган ҳудуддаги мактаб ёшидаги болаларнинг мактабда ўқиш билан қамраб олинганлиги ҳақидаги идоравий ҳисоботни туман(шаҳар) бўлимига тақдим этади.

2. Ўқувчиларни мактаб рўйхатидан чиқаришда қуйидаги сабаблар узрли деб ҳисобланади:

туман (шаҳар) ҳудудидаги бошқа умумий ўрта таълим мактабларига ўтса;

ота-онаси (ёки уларнинг қонуний вакиллари) билан туман (шаҳар) ҳудудидан кўчиб кетса;

ақлий ёки жисмоний ривожланишида нуқсони бўлган болалар учун мўлжалланган махсус мактабларга кўчирилса;

ўқувчининг соғлиғи туфайли ўқишни давом эттириши мумкин эмаслиги ҳақида тиббий хулосаси бўлса ёки вафот этса.

Юқоридаги сабабларнинг барчаси уларни асословчи ҳужжатлар билан тасдиқланиши шарт.

Мактаб микроучасткасига бириктирилган ўқитувчиларнинг вазифалари

Ўқитувчи мактаб микроучасткасидан ўзига бириктирилган қисмини ўқув йили давомида камида икки маротаба (июнь ва август ойларида) ўрганиб чиқади. Бунда қуйидагиларга эътибор беради:

– ўзига бириктирилган микроучасткадаги мактаб ёшидаги болалар ва ўсмирларнинг рўйхатини 1-жадвал шаклида шакллантиради ва 2-жадвал шаклида маълумотларни умумлаштиради ва мактаб бўйича жавобгар шахсга топширади;

– мактаб ёшидаги барча болаларнинг ўқишга жалб этилганлигини назорат қилади;

– мазкур мактаб ҳудудида яшаб бошқа таълим муассасаларида ўқийдиган ўқувчилардан уларнинг ўқиётганлигини тасдиқловчи ҳужжатлар олинишини ва сақланишини таъминлайди.

Ўқишга сабабсиз қатнамайдиган мактаб ёшидаги болалар аниқланса, бу ҳақида мактаб директори номига, маҳалла фуқаролар йиғини раисига, вояга етмаганлар билан ишлаш комиссиясига уларни ўқишга тортиш зарурлиги ҳақида ёзма билдиришнома киритади.

Ҳар йили 1 июлга қадар ўзига бириктирилган микроучасткасининг қисми бўйича иккинчи маротаба таҳлилни амалга ошира-

ди. Таҳлил жараёнида ўзгаришларни аниқлайди ва янги ўқув йилининг 1 сентябрига қадар 6 ва 7 ёшга тўладиган болаларнинг рўйхатини тузиб мактаб раҳбариятига топширади.

***Изоҳ**: 6 ёшга тўлган болалар амалдаги тартиб асосида психологик-педагогик ва дефектологик ташхис комиссияси тавсияси билан биринчи синфга қабул қилинади.*

Туман(шаҳар) бўлимлари томонидан мактаб ёшидаги болаларни ҳисобга олиш мониторингини олиб бориш ҳамда ҳужжатларни юритиш

1. Туман(шаҳар) бўлимларининг тегишли буйруқлари билан белгиланган масъул ходимлар ўқувчилар контингентининг сақланиши ва шу билан боғлиқ тегишли ҳужжатлар юритилиши, статистик ҳисоботларни 3-жадвал шаклида қабул қилади ва 4-жадвал шаклида умумлаштиради, уларнинг ҳаққонийлигини назорат қилади ва ушбу йўналишда мониторингни амалга оширади.

2. Вилоят халқ таълими бошқармасига ҳамда вилоят статистика бошқармасига идоравий ҳисоботни 5-жадвал шаклида 1 июль ва 1 сентябрь ҳолатига кўра тақдим этадилар ва мазкур ҳисоботларнинг ҳаққонийлигига жавобгардирлар.

3. Мактабларда ўтказиладиган мониторинг жараёнида туман (шаҳар) бўлимининг масъул ходими охирги 3 ўқув йили давомида мактабдан кетиб қолган ўқувчиларнинг рўйхатини аниқлайди ва сабабларини таҳлил этади. Бунинг учун синф журналларидаги ўқувчиларнинг кетма-кет уч ўқув йилидаги рўйхати солиштирилади (масалан: 2009-2010 ўқув йилидаги 3-"А" синф, 2010-2011 ўқув йилидаги 4-"А" синф, 2011-2012 ўқув йилидаги 5-"А" синф ва ҳ.к.). Кетган ўқувчилар ва уларнинг кетиш сабаблари аниқланади. Ҳар бир кетган ўқувчига буйруқлар дафтарида мактаб ўқувчилари рўйхатидан чиқариш ҳақидаги буйруқ, ҳаракат дафтарида ва синф журналида кетганлиги ҳақида тегишли маълумотлар, ўқувчи ота-онасининг ёки қонуний вакилларнинг аризаси ва боланинг кейинги ўқиш жойини кўрсатувчи ҳужжат, ўқувчининг туман,

шаҳар ҳудудидан четга кўчиб кетган ҳолларида унинг янги ўқиш жойидан, уй-жой мулкдорлари ширкати (ЖЭК) ёки маҳалла кенгашидан тегишли маълумотнома билан тасдиқланиши шарт.

4. Ўқишга сабабсиз қатнамайдиган мактаб ёшидаги болалар аниқланса бу ҳақида маҳалла фуқаролар йиғини раисига, туман ҳокимлиги қошидаги вояга етмаганлар билан ишлаш комиссиясига уларни ўқишга тортиш бўйича ваколатлари доирасида чора кўриш учун билдиришнома киритади.

Вилоят (Қорақалпоғистон Республикаси ХТ вазирлиги, Тошкент шаҳар) халқ таълими бошқармаси томонидан мактаб ёшидаги болаларни ҳисобга олиш мониторингини олиб бориш ҳамда ҳужжатларни юритиш

1. Ҳудудий халқ таълими бошқаруви органларидаги мажбурий таълимга масъул ходимлар бутун ҳудуд бўйича ўқувчилар контингентининг сақланишини таъминлайди ва шу билан боғлиқ тегишли ҳужжатларни юритади, статистик ҳисоботларни 1 июль ва 1 сентябрь ҳолатига олади, умумлаштиради, таҳлил қилади ва Ўзбекистон Республикаси Халқ таълими вазирлигига 10 июль ва 10 сентябрга қадар 5-жадвал шаклида тақдим этади.

2. Мунтазам равишда жойларда мазкур ҳисоботларнинг ҳаққонийлигини танлов асосида текширади. Камчиликлар мавжуд бўлган тақдирда уларни бартараф этиш чораларини кўради, камчиликларга йўл қўйган ходимларга нисбатан интизомий чоралар кўриш бўйича ўрнатилган тартибда таклифлар киритади.

14-илова

Таълим сифатини оширишнинг ташкилий-методик омиллари

Вазирлик тизимида кейинги йилларда таълим сифатини оширишга қаратилган бир қатор ижобий ишлар амалга оширилди. Хусусан, умумий ўрта ҳамда ўрта махсус, касб-ҳунар таълимининг давлат таълим стандартлари, ўқув дастурлари ва дарсликларнинг мазмунан узвийлик ва узлуксизлигини таъминлаш мақсадида ўқув дастурлари

таҳлил қилинди, натижада умумий ўрта таълим тизимида жами 1260 соат ҳажмдаги мавзулар оптималлаштирилди.

Ўқувчи шахсини ҳар томонлама ривожлантириш мақсадида Европанинг ривожланган мамлакатлари ҳамда мамлакатимизда чет тиллари бўйича узлуксиз таълим тизимининг давлат таълим стандартлари ва ўқув дастурларини ишлаб чиқиш тажрибасига асосланган ҳолда **компетенциявий ёндашувга** асосланган умумтаълим фанлари бўйича узлуксиз таълим тизимининг давлат таълим стандартлари ва ўқув дастурлари лойиҳалари тайёрланди.

Компетенциявий ёндашувга асосланган талабларни ўқитишнинг замонавий усул ва воситаларини амалиётга жорий этиш, умумтаълим фанлари бўйича умумий ўрта, ўрта махсус, касб-ҳунар таълимининг давлат таълим стандартлари ва ўқув дастурларини илмий-методик жиҳатдан асосланганлигини таъминлаш, бу жараёнга кенг педагогик жамоатчилик ва мутахассисларни жалб этган ҳолда тажриба-синовдан ўтказиш ишлари бошланди.

Ўтган давр мобайнида тажриба-тадқиқот майдонларида (ҳар бир вилоятда 2 тадан) тажрибадан ўтган 50 дан ортиқ **илғор педагогик технологиялар** ва **120 дан ортиқ илғор иш тажрибалари** оммалаштирилди ҳамда вазирликнинг интернет тармоғидаги таълим портали www.uzedu.uz ва rtm.uz га жойлаштирилди.

Фанлар йўналишида йиғилган илғор тажрибалар, педагогик технологияларни барча умумтаълим мактаблари ўқитувчиларига ёйиш, тарғиб қилиш, олий таълим муассасалари илмий салоҳиятидан кенг фойдаланиш мақсадида ҳамкорлик дастури асосида ҳудуддаги педагогик кадрлар тайёрловчи олий таълим муассасалари кафедралари ва профессор-ўқитувчиларини бириктирган ҳолда умумтаълим мактабларида фанларни ўқитиш сифатини оширишга қаратилган **"Маҳорат мактаблари"** фаолияти ташкил этилди.

Бугунги кунда таълим сифатини яхшилаш борасида на раҳбар, на методист, на ўқитувчи жон куйдирмоқда, тегишли назорат етарли даражада ўрнатилмаганлиги сабабли дарсга тайёрланмасдан келадиган ўқитувчилар ҳам орамизда учрамоқда. Улар "45 дақиқани бир амаллаб ўтказиш" қабилида иш юритилмоқда.

Аксарият раҳбарлар таълим-тарбия самарадорлигини ошириш ишларини иккинчи даражали деб қарамоқда. Ҳолбуки, мактаб директорлари, директор ўринбосарлари, туман (шаҳар) бўлимлари мудирлари, фан методистлари, халқ таълими тизимида фаолият кўрсатаётган ҳар қандай раҳбар ва ходимнинг асосий лавозим мажбуриятлари – сифатли таълимни ташкил этиш ҳис туйғусини уйғотиш талаб этилмоқдами?!

Вазирлик томонидан умумтаълим мактаблари ўқитувчиларнинг машғулотларга пухта тайёргарлик кўрган ҳолда дарсларни ўтишларига, таълим сифатини оширишга қаратилган "Дарс - муқаддас", "Маҳорат мактаблари", "Ўрган-ўргат", "Соғлом муҳит-соғлом жамоа", "Узлуксиз ва узвий", "Мураккаб фан – ўрганаман", туркум тадбирлар бўйича юборилган тавсиялар ижроси ҳамма мактабда ҳам бажариляптими?!

Ҳозирги кунда олий таълим муассасаси ва ХТХҚТМОҲМ профессор-ўқитувчиларини кенг жалб этган ҳолда Халқ таълими бошқармалари билан ҳамкорликда ташкил этилаётган "**Маҳорат мактаблари**" туркум тадбирлари изчил ва мунтазам равишда амалга оширилмоқда, умумтаълим фанларининг мактабларда сифатли ўқитилиши таъминлаш чоралари кўрилмоқда.

Лекин аксарият ҳолларда ўқитувчилар ҳам, масъул раҳбарлар ҳам ушбу тадбирларнинг фақат номини билади холос.

Бунинг учун умумтаълим мактабларида қуйидаги вазифа ва тадбирларнинг мунтазам, изчил амалга оширилиши таъминланса, таълим сифатининг маълум даражада кўтарилишига эришилади.

"**Маҳорат мактаблари**" туркум тадбирларини изчил ва мунтазам равишда амалга ошириш, 18 та ўқув фанининг ҳар бир мактабда сифатли ўқитилишини босқичма-босқич таъминлаш;

"Дарс – муқаддас" методик тавсияларига мувофиқ ўқитувчилар ўз устида мустақил ишлашлари, ижодий изланишлари, ўзаро тажриба алмашишини, дарс кузатишини ҳамда таҳлил қилишларини қатъий назоратга олиш;

ҳар бир тайёрланмасдан (дарс ишланмасисиз) кирган дарсига ойлик маошини олишга маънавий ҳақи йўқ эканлигини ўқитувчи-

нинг онгига етказиш;

“Мураккаб фан – ўрганаман” тавсиялари асосида инсоннинг кундалик турмушини яхшилайдиган, саноат, ишлаб чиқариш технологияларини, медицинани ривожлантирадиган, Ўзбекистон иқтисодиётини қудратли қиладиган физика, математика, кимё, биология ва бошқа ўзлаштирилиши қийин бўлган фанларидан дарсларни қизиқарли ва самарали ташкил этиш;

“Ўрган-ўргат” тавсияларни – яъни туманлар, мактаблар, директорлар, ўқувчилар, ўқитувчилар ўртасида бири-бирининг тажрибасини ўрганиш ва оммалаштириш, ўзаро дўстона рақобат-бардошлик муҳитида иш жараёнини ташкил этиш;

“Узлуксиз ва узвий” методик тавсиялари асосида ўқитувчи асосий иш қуроли ҳисобланган тақвим мавзу режа ва дарсликнинг мазмунини чуқур англаши, дарс бераётган фанидан давлат таълим стандартларида қўйилган талабларни ҳамда ўқув дастурларининг мазмун-моҳиятини тушуниб етиши таъминлаш;

“Соғлом муҳит-соғлом жамоа” тавсиялари юқоридаги инновацияларнинг мантиқий давоми сифатида таълим муассасаларида соғлом, ижодий муҳитни шакллантириш;

Муассасада ўз-ўзини самарали бошқариш асосида мактаб ички назоратини амалга ошириш;

таълим-тарбия жараёнининг муаммоларини аниқлаш, уларнинг оптимал ечимини топиш, ҳар бир педагогнинг умумкасбий ва педагогик маҳоратини оширишга кўмаклашиш, илғор педагогик тажрибаларни оммалаштириш, бир сўз билан айтганда, **узлуксиз методик хизмат**ни мактабдан бошлаб самарали ишлашини йўлга қўйиш;

ҳар бир умумтаълим мактабларида фан метод бирлашмаларининг фаолиятини мувофиқлаштирувчи **Методик кенгаш**лар фаолиятини қайта ташкил этиш ва йўлга қўйиш, “Маҳорат мактаблари”, “Ўрган – ўргат” тавсиялари асосида ўзаро тажриба алмашишини йўлга қўйиш;

таълим муассасалари ўқув ишлари бўйича директор ўринбосарлари учун ҳудудий малака ошириш ҳудудий марказлари билан

ҳамкорликда қисқа муддатли ўқув курслари, семинар-тренинглар ташкил этиш;

ҳар бир фан метод бирлашмасининг фаолиятини ижодий ёндашган ҳолда танқидий таҳлил қилиш, қиёслаш, баҳолаш ва хулосалар чиқариш;

таҳлиллар асосида ҳар бир фан метод бирлашмасининг аниқ, мақсадли таълим сифатини оширишга қаратилган вазифаларини белгилаш;

ахборот-коммуникацион технологияларини дарс жараёнида самарали фойдаланишини таъминлаш, бу борада ўқитувчиларнинг компьютер саводхонлиги бўйича ўз устида ишлашини янада яхшилаш мақсадида директор жамғармасидан педагогларга устама тайинлашда уларнинг компьютер саводхонлигини инобатга олиш;

ҳар бир умумтаълим мактаби фаолиятини танқидий таҳлил қилиб, тақдимотлар орқали сарҳисоб қилиш, таълим мазмуни ва сифатини яхшилашга қаратилган вазифаларни белгилаш;

тақдимотлар реал, бажарилиши мумкин бўлган бандлардан иборат бўлиши ҳамда туман халқ таълими муассасалари фаолиятини методик таъминлаш ва ташкил этиш бўлимлари вакилларининг иштирокида ўтказиш;

янги ўқув йилига, мустақиллик байрамига тайёргарлик ҳамда ободонлаштириш ишларини эрта баҳордан **“Ёзда ҳозирлик – қишда ҳузурлик”** ташкилий-методик тавсиялар асосида ташкил этиш;

вазирлик тасарруфидаги нашрларда чоп этилаётган маънавий-тарбиявий аҳамиятга молик қизиқарли материаллардан унумли фойдаланган ҳолда ўқувчиларнинг ёзма саводхонлигини ошириш мақсадида болаларнинг ёши, психологик-физиологик ривожланишини инобатга олиб диктант, ижодий баён ва иншолар ташкил этиш;

обуна ишларини ташкил этган ҳолда **“Обуна бўлинг – олиб ўқинг!”** шиори остида таълимга оид нашрлардаги материаллардан педагогларнинг таълим-тарбия жараёнида, дарсдан ташқари вақтларда самарали фойдаланишини, ўз устида мустақил ишлашларини, умумкасбий ва мутахассислиги бўйича узлуксиз малака ошириб боришларини таъминлаш вазифалари топшириш;

ҳар бир мактаб директори ҳисобот учун, қоғоз учун эмас, балки мактаб фаолиятининг барча асосий йўналишлари бўйича ҳар куни қилиниши зарур бўлган ишларни **"Пухта ишланган режа-самарали натижа"** ташкилий-методик тадбирлари асосида иш режаларини қайта кўриб чиқиш.

ҳар бир мактаб томонидан сифатли таълим-тарбия берилишини таъминлаш учун бўш ўзлаштирадиган, тарбияси оғир болаларни ота-оналари билан XXI асрда билим олишнинг, касб-ҳунар эгаллашнинг аҳамияти тўғрисида тушунтириш ишларини тўғри олиб бориш, "Оила-маҳалла-таълим муассасаси" концепциясини амалда рўёбга чиқариш.

15-илова

Вазирлар Маҳкамасининг 2016 йил 7 апрелдаги 107-сон қарорига ИЛОВА

Мактабгача, умумий ўрта, ўрта махсус, касб-ҳунар ва мактабдан ташқари давлат таълим муассасалари педагог кадрларини аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисида Низом

I. Умумий қоидалар

1. Ушбу Низом «Таълим тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 25-моддасига мувофиқ мактабгача, умумий ўрта, ўрта махсус, касб-ҳунар ва мактабдан ташқари давлат таълим муассасалари педагог кадрларини (кейинги ўринларда — педагог кадрлар) аттестациядан ўтказиш тартибини белгилайди.

Олдинги таҳрирга қаранг.

2. Педагог кадрларнинг малака тавсифларига мувофиқлиги Ўзбекистон Республикаси Мактабгача таълим вазирлиги (кейинги ўринларда Мактабгача таълим вазирлиги деб аталади), Ўзбекистон Республикаси Халқ таълими вазирлиги (кейинги ўринларда — Халқ таълими вазирлиги), Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг Ўрта махсус, касб-ҳунар

таълими маркази (кейинги ўринларда — Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими маркази) ҳамда тасарруфида таълим муассасалари бўлган вазирликлар ва идоралар томонидан белгиланган тартибда тасдиқланган ходимларнинг асосий лавозимлари малака тавсифларидаги (кейинги ўринларда — малака тавсифлари) талаблар асосида ўрганилади.

(2-банд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 5 январдаги 10-сонли қарори таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 09.01.2018 й., 09/18/10/0533-сон)

3. Қуйидагилар педагог кадрларни аттестациядан ўтказишнинг асосий вазифалари ҳисобланади:

ўқув фани бўйича малакаси, дарс ўтиш маҳорати, меҳнати самарадорлиги ва ижтимоий-сиёсий билимларини оширган педагог кадрларни рағбатлантириш;

иш ҳақи миқдорини ошириш имкониятларини яратиш;

хорижий тилларни ўрганишни қўллаб-қувватлаш;

компьютер техникаси ва ахборот-коммуникация технологиялари, шу жумладан Интернет жаҳон ахборот тармоғидан фойдаланиш бўйича амалий кўникмаларга эга бўлишнинг мажбурийлигини таъминлаш.

4. Аттестациянинг асосий принциплари мажбурийлик, даврийлик, ошкоралик, кенгашиб иш кўриш ҳамда холислик ҳисобланади.

5. Аттестация мактабгача, умумий ўрта ва мактабдан ташқари таълим муассасалари педагог кадрлари учун ҳар беш йилда, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари педагог кадрлари учун ҳар уч йилда бир марта ўтказилади.

Педагог кадрларнинг аттестациясини ташкил этиш ва ўтказиш ушбу Низомга 1-иловага мувофиқ схема бўйича амалга оширилади.

6. Аттестациядан белгиланган муддатда малака ошириш курсини тугатганлик тўғрисидаги сертификатга эга бўлган:

мактабгача ва мактабдан ташқари таълим муассасаларининг олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар маълумотли;

умумий ўрта таълим муассасаларининг олий маълумотли;

ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларининг умумтаълим, чуқурлаштирилган ва касбий таълим фанлари бўйича олий маълумотли;

ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларининг олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар маълумотли педагог кадрлари (ишлаб чиқариш таълими усталари) ўтказилиши шарт.

7. Ишга янги қабул қилинган педагог кадрлар бир йилдан сўнг, олий ёки ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларини битириб биринчи бор ишга кирганлар касбий фаолиятига уч йил тўлгандан сўнг аттестацияга жалб этилади.

8. Тузилмасида умумтаълим бўғинлари мавжуд бўлган ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларининг умумий ўрта таълим босқичида умумтаълим, чуқурлаштирилган ва касбий таълим фанларидан дарс бераётган педагог кадрлар аттестациядан ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари учун белгиланган тартибда ўтказилади.

9. Меҳнатга лаёқатсизлик варақаси расмийлаштирилган ҳолда узоқ муддат (уч ойдан ортиқ) даволанаётган, ҳомиладорлик, туғиш ҳамда болани парвариш қилиш таътилидаги педагог кадрлар иш фаолиятига қайтганларига бир йил тўлгандан сўнг аттестацияга жалб этилади.

10. Аттестация ҳар йили март-июнь ойларида ўтказилади.

Олдинги таҳрирга қаранг.

11. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Таълим сифатини назорат қилиш давлат инспекцияси (кейинги ўринларда — Давлат инспекцияси) Мактабгача таълим вазирлиги, Халқ таълими вазирлиги, Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими маркази ҳамда тасарруфида таълим муассасалари бўлган вазирликлар ва идоралар билан биргаликда ҳар йили 20 январга қадар аттестациядан ўтиш муддати келган педагог кадрларни аттестациядан ўтказиш жадвалини тасдиқлаш учун Вазирлар Маҳкамасининг Таълим, соғлиқни сақлаш, жисмоний тарбия, спорт ва туризм масалалари комплексига тақдим этади.

Аттестациядан ўтиш муддати келган педагог кадрларни аттестациядан ўтказиш жадвали тақдим этилган кундан эътиборан бир ой ичида Вазирлар Маҳкамасининг Таълим, соғлиқни сақлаш, жисмоний тарбия, спорт ва туризм масалалари комплекси раҳбари томонидан тасдиқланади.

(11-банд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 22 августдаги 680-сонли қарори таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 25.08.2018 й., 09/18/680/1791-сон)

12. Мактабгача, умумий ўрта, ўрта махсус, касб-ҳунар ва мактабдан ташқари давлат таълим муассасалари (кейинги ўринларда — таълим муассасалари) раҳбарлари аттестация муддатини бир ой олдин эълон қилади ва педагог кадрларни аттестациядан ўтказиш тартиби билан таништиради.

13. Аттестацияга доир ташкилий масалалар таълимни бошқариш бўйича махсус ваколат берилган давлат органлари ва таълим муассасалари раҳбарлари томонидан амалга оширилади.

14. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ўрнатилган тартибда аттестациянинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда, педагог кадрларнинг ҳуқуқлари таъминланган ҳолда ўтишини назорат қилади.

Олдинги таҳрирга қаранг.

15. Аттестация ўтказишда таълимни бошқариш бўйича махсус ваколат берилган давлат органлари ҳамда маҳаллий давлат ҳокимияти органлари фаолиятини мувофиқлаштириш ва аттестацияни назорат қилиш Давлат инспекцияси томонидан амалга оширилади.

(15-бандниг биринчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 18 июлдаги 515-сонли қарори таҳририда — ЎР ҚҲТ, 2017 й., 29-сон, 698-модда)

Мувофиқлаштириш ишлари аттестация жадвалларини ишлаб чиқиш ва аттестацияга оид фаолиятни ташкил этиш бўйича қўшма қарорлар лойиҳаларини тайёрлашда иштирок этишдан, биринчи, олий малака тоифали ва етакчи, бош ўқитувчи лавозимидаги ҳамда мазкур малака тоифалари ва лавозимларига талабгор пе-

дагог кадрлар учун тест (ёзма, ижодий иш) синовларини ўтказишдан ҳамда уларнинг натижаларини эълон қилишдан, педагог кадрларнинг аттестациядан ўтганлиги тўғрисида сертификатлар топширилишини таъминлашдан иборат.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Аттестацияни назорат қилиш унинг натижаларини таҳлил қилиш, баҳолаш ҳамда мазкур Низом талаблари бузилган ҳолда қабул қилинган қарорларга оид маълумотномаларни Вазирлар Маҳкамасининг Таълим, соғлиқни сақлаш, жисмоний тарбия, спорт ва туризм масалалари комплексига, тасарруфида таълим муассасалари бўлган вазирликлар ва идораларга юбориш орқали амалга оширилади.

(15-бандниng учинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 22 августдаги 680-сонли қарори таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 25.08.2018 й., 09/18/680/1791-сон)

II. Аттестацияни ташкил этиш ва аттестация комиссияларини тузиш тартиби

16. Педагог кадрлар асосий иш жойи бўйича аттестацияга жалб этилади. Таълим муассасаларида ўриндошлик асосида дарс берадиган ва асосий иш жойи бўйича педагогик фаолият билан шуғулланмайдиган педагог кадрлар ўриндошлик асосида фаолият юритаётган таълим муассасида аттестациядан ўтади.

17. Мактабгача, умумий ўрта ва ўрта махсус, касб-ҳунар ҳамда мактабдан ташқари таълим муассасалари педагог кадрларининг малака тоифалари ёки лавозимлари мазкур таълим муассасаларининг бир туридан бошқасига ишга ўтганда сақланади.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Бунда мактабгача таълим ва халқ таълими тизимлари педагог кадрларининг иккинчи малака тоифаси ўрта махсус, касб-ҳунар таълими тизимининг катта ўқитувчи лавозимига, биринчи малака тоифаси — етакчи ўқитувчи лавозимига, олий малака тоифаси — бош ўқитувчи лавозимига тенглаштирилади.

(17-бандниng иккинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 5 январдаги 10-сонли қарори таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 09.01.2018 й., 09/18/10/0533-сон)

18. Педагог кадрлар ўрта махсус, касб-ҳунар, олий маълумотли, илмий даража олганлиги ёки қайта тайёрлаш курсларидан ўтганлиги ҳақидаги дипломда (кейинги ўринларда — диплом) кўрсатилган тайёрлов, таълим йўналишлари, мутахассислик ёки ихтисосликларига мос келадиган фанлар бўйича аттестациядан ўтади.

Педагог кадрларнинг дипломида биттадан ортиқ тайёрлов ёки таълим йўналиши, мутахассислик ёки ихтисослик кўрсатилган бўлса, улар дарс бераётган ҳар бир ўқув фани бўйича алоҳида аттестациядан ўтади.

19. Таълим муассасалари раҳбарлари аттестациядан ўтувчиларнинг ҳар бири учун алоҳида ҳужжатлар йиғмажилди тайёрлайди.

Ҳужжатлар йиғмажилдида аттестациядан ўтувчининг паспорти, дипломи, аттестациядан ўтганлиги тўғрисида олган ва амалда фойдаланаётган сертификати (агар мавжуд бўлса), малака оширганлиги ҳақидаги сертификати нусхалари, маълумотнома, сўнгги бир йил давомида ўтган дарсларининг таҳлиллари, очиқ дарслар ўтганлиги ҳақидаги маълумотлар, таълим олувчилари рейтинги ва эришган ютуқлари (агар мавжуд бўлса) тўпланади.

Олдинги таҳрирга қаранг.

20. Педагог кадрлар аттестацияси уларнинг малака тавсифларида белгиланган вазифаларга мувофиқ фаолият кўрсатишини тасдиқловчи мактабгача таълим бошқармалари ва халқ таълими бошқармалари аттестация комиссиялари, туман (шаҳар), муассасалар ва ўрта махсус, касб-ҳунар таълими ҳудудий бошқармалари аттестация комиссиялари (кейинги ўринларда — аттестация комиссиялари) томонидан амалга оширилади.

(20-банд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 5 январдаги 10-сонли қарори таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 09.01.2018 й., 09/18/10/0533-сон)

Олдинги таҳрирга қаранг.

20^1. Қорақалпоғистон Республикаси Мактабгача таълим вазирлигида, вилоятлар мактабгача таълим бошқармаларида, Тошкент

шаҳар мактабгача таълим бош бошқармасида (кейинги ўринларда — мактабгача таълим бошқармалари) олий малака тоифасига талабгор педагог кадрларни аттестациядан ўтказиш учун Мактабгача таълим бошқармалари аттестация комиссиялари тузилади.

Мактабгача таълим бошқармалари аттестация комиссиялари таркиби Мактабгача таълим вазирлиги ва Давлат инспекциясининг қўшма қарори билан тасдиқланади.

Мактабгача таълим бошқармалари аттестация комиссиялари таркиби мактабгача таълим бошқармалари бошлиғи (комиссия раиси), Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши, вилоятлар ва Тошкент шаҳри ҳокимликларининг таълим соҳасига масъул ходими, Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси (кейинги ўринларда — касаба уюшмаси) вакили, икки нафар аттестациядан ўтган, олий тоифали педагог кадрлардан (бир нафари комиссия котиби) иборат бўлади.

20^{2}. Қуйидагилар мактабгача таълим бошқармалари аттестация комиссияларининг вазифалари ҳисобланади:

олий малака тоифасига талабгор педагог кадрларни аттестациядан ўтказиш;

туман (шаҳар) ва муассасалар аттестация комиссияларининг биринчи ва иккинчи малака тоифасига талабгор педагог кадрлар аттестацияси якунлари бўйича ҳисоботларини таҳлил қилиш;

олий, биринчи ва иккинчи малака тоифали педагог кадрларга сертификатлар олиш учун Давлат инспекциясига буюртманома бериш ҳамда аттестация ўтказилгандан сўнг бир ой муддатда педагог кадрларни сертификатлар билан таъминлаш.

20^{3}. Туман (шаҳар) мактабгача таълим бўлимларида биринчи малака тоифасига талабгор педагог кадрлар аттестациясини ўтказиш учун туман (шаҳар) аттестация комиссиялари тузилади.

Туман (шаҳар) аттестация комиссиялари таркиби мактабгача таълим бошқармаларининг буйруғи билан тасдиқланади.

Туман (шаҳар) аттестация комиссиялари таркиби туман (шаҳар) мактабгача таълим бўлими мудири (комиссия раиси),

туман (шаҳар) ҳокимлигининг таълим соҳасига масъул ходими, касаба уюшмаси вакили, икки нафар аттестациядан ўтган, олий тоифали педагог кадрлардан (бир нафари комиссия котиби) иборат бўлади.

20^{4}. Қуйидагилар туман (шаҳар) аттестация комиссияларининг вазифалари ҳисобланади:

биринчи малака тоифасига талабгор педагог кадрларни аттестациядан ўтказиш;

муассасалар аттестация комиссияларининг иккинчи малака тоифасига талабгор педагог кадрлар аттестацияси якунлари бўйича ҳисоботларини таҳлил қилиш;

биринчи ва иккинчи малака тоифали педагог кадрларга сертификатлар олиш учун мактабгача таълим бошқармалари комиссияларига буюртманома бериш.

20^{5}. Таълим муассасаларида иккинчи малака тоифасига талабгор педагог кадрлар аттестациясини ўтказиш учун муассасалар аттестация комиссиялари тузилади.

Муассасалар аттестация комиссиялари таркиби туман (шаҳар) мактабгача таълим бўлимларининг буйруқлари билан тасдиқланади.

Муассасалар аттестация комиссиялари таркиби таълим муассасалари раҳбари (комиссия раиси), туман (шаҳар) мактабгача таълим бўлими ходими (комиссия раисининг ўринбосари), касаба уюшмаси ва ота-оналар қўмитаси вакиллари, уч нафар аттестациядан ўтган, биринчи ёки олий тоифали педагог кадрлардан (бир нафари комиссия котиби) иборат бўлади.

20^{6}. Қуйидагилар муассасалар аттестация комиссияларининг вазифалари ҳисобланади:

иккинчи малака тоифасига талабгор педагог кадрларни аттестациядан ўтказиш;

иккинчи малака тоифали педагог кадрларга сертификатлар олиш учун туман (шаҳар) аттестация комиссиясига буюртманома бериш.

(20^{1} — 20^{6}-бандлар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 5 январдаги 10-сонли қарорига асосан кири-

тилган — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 09.01.2018 й., 09/18/10/0533-сон)

21. Қорақалпоғистон Республикаси Халқ таълими вазирлиги, вилоятлар халқ таълими бошқармаларида, Тошкент шаҳар халқ таълими бош бошқармасида (кейинги ўринларда — халқ таълими бошқармалари) олий малака тоифасига талабгор педагог кадрлар аттестациясини ўтказиш учун Халқ таълими бошқармалари аттестация комиссиялари тузилади.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Халқ таълими бошқармалари аттестация комиссиялари таркиби Халқ таълими вазирлиги, тасарруфида таълим муассасалари бўлган вазирликлар ва идоралар ҳамда Давлат инспекциясининг қўшма қарори билан тасдиқланади.

(21-бандинг иккинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 18 июлдаги 515-сонли қарори таҳририда — ЎР ҚҲТ, 2017 й., 29-сон, 698-модда)

Олдинги таҳрирга қаранг,

Халқ таълими бошқармалари аттестация комиссиялари таркиби халқ таълими бошқармалари бошлиғи (комиссия раиси), Халқ таълими ходимларини қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш институтларининг раҳбар ходими (комиссия раиси ўринбосари), Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши, вилоятлар ва Тошкент шаҳри ҳокимликларининг таълим соҳасига масъул ходими, касаба уюшмаси вакили, уч нафар аттестациядан ўтган, олий тоифали педагог кадрлардан (бир нафари — комиссия котиби) иборат бўлади.

(21-бандинг учинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 5 январдаги 10-сонли қарори таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 09.01.2018 й., 09/18/10/0533-сон)

22. Қуйидагилар Халқ таълими бошқармалари аттестация комиссияларининг вазифалари ҳисобланади:

олий малака тоифасига талабгор педагог кадрларни аттестациядан ўтказиш;

туман (шаҳар) ва муассасалар аттестация комиссияларининг биринчи ва иккинчи малака тоифасига талабгор педагог кадрлар аттестацияси якунлари бўйича ҳисоботларини таҳлил қилиш;

Олдинги таҳрирга қаранг.

олий, биринчи ва иккинчи малака тоифали педагог кадрларга сертификатлар олиш учун Давлат инспекциясига буюртманома бериш ҳамда аттестация ўтказилгандан сўнг бир ой муддатда педагог кадрларни сертификатлар билан таъминлаш.

(22-бандинг тўртинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 18 июлдаги 515-сонли қарори таҳририда — ЎР ҚҲТ, 2017 й., 29-сон, 698-модда)

23. Халқ таълими муассасалари фаолиятини методик таъминлаш ва ташкил этиш туман (шаҳар) бўлимларида биринчи малака тоифасига талабгор педагог кадрлар аттестациясини ўтказиш учун туман (шаҳар) аттестация комиссиялари тузилади.

Туман (шаҳар) аттестация комиссиялари таркиби халқ таълими бошқармалари буйруғи билан тасдиқланади.

Туман (шаҳар) аттестация комиссиялари таркиби халқ таълими муассасалари фаолиятини методик таъминлаш ва ташкил этиш бўлими мудири (комиссия раиси), Халқ таълими ходимларини қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш институтларининг масъул ходими (комиссия раиси ўринбосари), туман (шаҳар) ҳокимлигининг таълим соҳасига масъул ходими, касаба уюшмаси вакили, уч нафар аттестациядан ўтган, олий тоифали педагог кадрлардан (бир нафари — комиссия котиби) иборат бўлади.

24. Қуйидагилар туман (шаҳар) аттестация комиссияларининг вазифалари ҳисобланади:

биринчи малака тоифасига талабгор педагог кадрларни аттестациядан ўтказиш;

муассасалар аттестация комиссияларининг иккинчи малака тоифасига талабгор педагог кадрлар аттестацияси якунлари бўйича ҳисоботларини таҳлил қилиш;

биринчи ва иккинчи малака тоифали педагог кадрларга сертификатлар олиш учун Халқ таълими бошқармалари комиссиялари-

га буюртманома бериш.

25. Таълим муассасаларида иккинчи малака тоифасига талабгор педагог кадрлар аттестациясини ўтказиш учун муассасалар аттестация комиссиялари тузилади.

Муассасалар аттестация комиссиялари таркиби халқ таълими муассасалари фаолиятини методик таъминлаш ва ташкил этиш туман (шаҳар) бўлимларининг буйруқлари билан тасдиқланади.

Муассасалар аттестация комиссиялари таркиби таълим муассасалари раҳбари (комиссия раиси), халқ таълими муассасалари фаолиятини методик таъминлаш ва ташкил этиш туман (шаҳар) бўлими ходими (комиссия раисининг ўринбосари), касаба уюшмаси ва ота-оналар қўмитаси вакиллари, уч нафар аттестациядан ўтган, олий тоифали педагог кадрлардан (бир нафари — комиссия котиби) иборат бўлади.

26. Қуйидагилар муассасалар аттестация комиссияларининг вазифалари ҳисобланади:

иккинчи малака тоифасига талабгор педагог кадрларни аттестациядан ўтказиш;

иккинчи малака тоифали педагог кадрларга сертификатлар олиш учун туман (шаҳар) аттестация комиссиясига буюртманома бериш.

27. Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими ҳудудий бошқармаларида умумтаълим, чуқурлаштирилган ва касбий таълим фанлари педагог кадрларини (ишлаб чиқариш таълими усталарини) аттестациядан ўтказиш учун ўрта махсус, касб-ҳунар таълими ҳудудий бошқармалари аттестация комиссиялари тузилади.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими ҳудудий бошқармалари аттестация комиссиялари таркиби Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими маркази, тасарруфида ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари бўлган вазирликлар ва идоралар ҳамда Давлат инспекциясининг қўшма қарори билан тасдиқланади.

(27-бандниг иккинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 18 июлдаги 515-сонли қарори таҳририда — ЎР ҚҲТ, 2017 й., 29-сон, 698-модда)

Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими ҳудудий бошқармалари аттестация комиссиялари таркиби ҳудудий ўрта махсус, касб-ҳунар таълими бошқармаси раҳбар ходимлари (комиссия раиси), Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими тизими кадрларининг малакасини ошириш ва уларни қайта тайёрлаш институтининг масъул ходими ёки олий таълим муассасаларининг соҳага масъул проректорлари (комиссия раисининг ўринбосари), Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши, вилоятлар ва Тошкент шаҳри ҳокимликларининг таълим соҳасига масъул ходими, касаба уюшмаси вакили, уч нафар аттестациядан ўтган, олий тоифали педагог ёки бош ўқитувчидан (бир нафари — комиссия котиби) иборат бўлади.

28. Қуйидагилар ўрта махсус, касб-ҳунар таълими ҳудудий бошқармалари аттестация комиссияларининг вазифалари ҳисобланади:

иккинчи, биринчи ва олий малака тоифалари, катта, етакчи ва бош ўқитувчи лавозимларига талабгор педагог кадрларни аттестациядан ўтказиш;

Олдинги таҳрирга қаранг.

иккинчи, биринчи ва олий малака тоифалари, катта, етакчи ва бош ўқитувчи лавозимидаги педагог кадрларга сертификатлар олиш учун Давлат инспекциясига буюртманома бериш ҳамда аттестация ўтказилгандан сўнг бир ой муддатда педагог кадрларни сертификатлар билан таъминлаш.

(28-бандниг учинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 18 июлдаги 515-сонли қарори таҳририда — ЎР ҚҲТ, 2017 й., 29-сон, 698-модда)

29. Аттестациядан ўтувчи педагог кадрлар аттестация комиссиялари таркибига киритилмайди.

30. Аттестация комиссиялари раислари ва аъзолари аттестация ушбу Низом талабларига ҳамда аттестация жадвалига мувофиқ ўтказилиши учун масъул ҳисобланадилар.

31. Аттестациядан ўтувчи педагог кадрларнинг малака тавсифларида ва баҳолаш мезонларида белгиланган талабларни бажарганликлари ҳақидаги тавсияларни тайёрлаш учун таълим

муассасалари раҳбарлари буйруғи билан эксперт гуруҳи тузилади.

32. Эксперт гуруҳи таркиби беш нафар аъзодан иборат бўлади.

Эксперт гуруҳи аъзолари таркибига таълим муассасалари раҳбарининг ўқув ишлари бўйича ўринбосари (мактабгача таълим муассасаси методистлари) ва тажрибали педагог кадрлар киритилади.

33. Таълим муассасалари раҳбарлари эксперт гуруҳи томонидан тайёрланган тавсия ва ҳужжатлар йиғмажилдларини тегишли аттестация комиссияларига тақдим этади.

III. Аттестациядан ўтказиш, сертификатлар бериш ҳамда таълим олганлик тўғрисидаги маълумотларга қўйилган талабларни белгилаш тартиби

34. Аттестация икки босқичда ўтказилади:

биринчи босқичда — аттестациядан ўтувчиларнинг ўқув фани бўйича малака синови натижалари, дарс ўтиш маҳорати ва меҳнати самарадорлиги эксперт гуруҳи томонидан ўрганилади ҳамда тегишли тавсиялар тайёрланади;

иккинчи босқичда — аттестация комиссиялари томонидан педагог кадрларнинг хорижий тиллар, компьютер техникаси ва ахборот-коммуникация технологияларини билиши ҳамда ижтимоий-сиёсий билимларини аниқлаш юзасидан суҳбат ўтказилади. Суҳбат жараёни видеотасвирга олинади ва берилган саволлар ва жавоблар махсус (саҳифаланган, тикилган ва муҳрланган) дафтарда қайд этилади.

35. Аттестация қуйидаги баҳолаш мезонлари бўйича ўтказилади:

а) дарс ўтиш маҳорати — дарс таҳлиллари, очиқ дарслар ўтганлиги, таълим олувчиларининг рейтинг кўрсаткичлари, таълим бериш воситалари ҳамда шаклларини мақбул равишда танлаши, тавсия этилган илғор педагогик услуб ва технологияларни («case study» услуби, лойиҳалар услуби, ҳамкорликда ўқитиш, «амалий ўйин», интерфаол таълим услуби ва бошқалар) қўллашлари;

б) меҳнати самарадорлиги — таълим олувчиларнинг тайёрлаганлиги, таълим олувчилар ва аттестациядан ўтувчиларнинг туман, шаҳар, вилоят, республика, халқаро кўрик-танловлар, фан олимпиадалари ва турли мусобақаларда эришган ютуқлари;

в) ўқув фани бўйича малака синовлари — дипломида кўрсатилган тайёрлов, таълим йўналишлари, мутахассислиги ёки ихтисосликлари бўйича давлат таълим стандартлари ёки давлат талаблари мазмуни асосида ўтказиладиган тест, ёзма ёки ижодий иш натижалари;

г) хорижий тиллар, компьютер техникаси ва ахборот-коммуникация технологияларини билиши ҳамда ижтимоий-сиёсий билимларини аниқлаш юзасидан ўтказилган суҳбат якунлари.

Олдинги таҳрирга қаранг.

36. Педагог кадрларнинг аттестация натижаларини баҳолаш мезонлари Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими маркази, Мактабгача таълим вазирлиги ва Халқ таълими вазирлиги томонидан Меҳнат вазирлиги, Давлат инспекцияси билан биргаликда ишлаб чиқилади ва белгиланган тартибда тасдиқланади.

(36-банд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 5 январдаги 10-сонли қарори таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 09.01.2018 й., 09/18/10/0533-сон)

Олдинги таҳрирга қаранг.

36[1]. Биринчи ва олий малака тоифали, етакчи ва бош ўқитувчи лавозимидаги ҳамда мазкур малака тоифалари ва лавозимларга талабгор педагог кадрларни аттестациядан ўтказганлик учун энг кам ойлик иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида йиғим ундирилади.

Аттестациядан ўтказганлик учун йиғим Ўзбекистон Республикасининг Давлат бюджети даромадига ўтказилади.

Ариза берувчи берилган аризадан воз кечган тақдирда ҳамда педагог кадрга нисбатан «Аттестациядан ўтмади, тегишли малака тоифаси ёки лавозими туширилсин», мутахассис, олий ёки ўрта махсус, касб-ҳунар маълумотли ўқитувчи лавозими бўйича «Аттестациядан ўтмади, мутахассис (олий ёки ўрта махсус, касб-ҳунар маълумотли ўқитувчи) лавозимига мувофиқ эмас» қарори қабул қилинганда тўланган йиғим суммаси қайтарилмайди.

Педагог кадрлар аттестациянинг бирор босқичида узрли сабабга (меҳнатга лаёқатсизлик варақаси, таълимни бошқариш бўйича махсус ваколат берилган давлат органи ёки таълим муассасалари раҳбарлари маълумотномаси) кўра келмаган бўлса, уларнинг аттестацияси бошқа муддатга кўчирилган тақдирда йиғим суммаси такроран ундирилмайди.

(36[1]-банд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 18 июлдаги 515-сонли қарорига асосан киритилган — ЎР ҚҲТ, 2017 й., 29-сон, 698-модда)

Олдинги таҳрирга қаранг.

37. Биринчи ва олий малака тоифали, етакчи ва бош ўқитувчи лавозимидаги ҳамда мазкур малака тоифалари ва лавозимларга талабгор педагог кадрлар учун тест материаллари мазмунини шакллантириш, нашр этиш ва мазкур жараённи ўтказиш Давлат инспекцияси томонидан Мактабгача таълим вазирлиги, Халқ таълими вазирлиги, Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими маркази билан келишилган ҳолда амалга оширилади.

(37-банд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 5 январдаги 10-сонли қарори таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 09.01.2018 й., 09/18/10/0533-сон)

38. Ўқув фани бўйича малака синовига оид ёзма ва ижодий иш ҳамда иккинчи малака тоифасига ва катта ўқитувчи лавозимига даъвогар педагог кадрларнинг тест синовларини ўтказиш тасарруфида таълим муассасалари бўлган вазирликлар ва идоралари билан келишилган ҳолда таълим турлари бўйича Халқ таълими вазирлиги ёки Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими маркази томонидан амалга оширилади.

39. Аттестация комиссиялари педагог кадрларнинг дарс ўтиш маҳорати ва меҳнати самарадорлиги ҳамда ўқув фани бўйича малака синови натижаларини таҳлил қилади, хорижий тиллар, компьютер техникаси ва ахборот-коммуникация технологияларини билиши ҳамда ижтимоий-сиёсий билимларини аниқлаш юзасидан суҳбат ўтказади ва тегишли қарор қабул қилади.

40. Аттестация комиссияси аъзоларининг учдан икки қисми иштирок этган йиғилиш ваколатли ҳисобланади.

41. Аттестация комиссиялари қуйидаги қарорлардан бирини қабул қилади:

а) олий малака тоифали ёки бош ўқитувчи лавозимидаги педагог кадр баҳолаш мезонларининг ҳар биридан:

75 фоиздан юқори кўрсаткичга эга бўлса — «Аттестациядан ўтди, олий малака тоифаси (бош ўқитувчи лавозими) сақлансин»;

75 фоиздан паст кўрсаткичга эга бўлса — «Аттестациядан ўтмади, биринчи малака тоифаси (етакчи ўқитувчи лавозими)га туширилсин»;

б) биринчи малака тоифали ёки етакчи ўқитувчи лавозимидаги педагог кадр баҳолаш мезонларининг ҳар биридан:

75 фоиздан юқори кўрсаткичга эга бўлса — «Аттестациядан ўтди, олий малака тоифаси (бош ўқитувчи лавозими) берилсин»;

75 фоиздан 65 фоизгача кўрсаткичга эга бўлса — «Аттестациядан ўтди, биринчи малака тоифаси (етакчи ўқитувчи лавозими) сақлансин»;

65 фоиздан кам кўрсаткичга эга бўлса — «Аттестациядан ўтмади, иккинчи малака тоифаси (катта ўқитувчи лавозими)га туширилсин»;

в) иккинчи малака тоифали ёки катта ўқитувчи лавозимидаги педагог кадр баҳолаш мезонларининг ҳар биридан:

65 фоиздан юқори кўрсаткичга эга бўлса — «Аттестациядан ўтди, биринчи малака тоифаси (етакчи ўқитувчи лавозими) берилсин»;

65 фоиздан 60 фоизгача кўрсаткичга эга бўлса — «Аттестациядан ўтди, иккинчи малака тоифаси (катта ўқитувчи лавозими) сақлансин»;

60 фоиздан кам кўрсаткичга эга бўлса — «Аттестациядан ўтмади, мутахассис (олий ёки ўрта махсус, касб-ҳунар маълумотли ўқитувчи) лавозимига туширилсин»;

г) мутахассис, олий ёки ўрта махсус, касб-ҳунар маълумотли ўқитувчи лавозимидаги педагог кадр баҳолаш мезонларининг ҳар биридан:

60 фоиздан юқори кўрсаткичга эга бўлса — «Аттестациядан ўтди, иккинчи малака тоифаси (катта ўқитувчи лавозими) берилсин»;

60 фоиздан 55 фоизгача кўрсаткичга эга бўлса — «Аттестациядан ўтди, мутахассис (олий ёки ўрта махсус, касб-ҳунар маълумотли ўқитувчи) лавозими сақлансин»;

55 фоиздан кам кўрсаткичга эга бўлса — «Аттестациядан ўтмади, мутахассис (олий ёки ўрта махсус, касб-ҳунар маълумотли ўқитувчи) лавозимига мувофиқ эмас».

42. Аттестация комиссиялари мутахассис, олий ёки ўрта махсус, касб-ҳунар маълумотли ўқитувчи лавозимидаги педагог кадрлар бўйича «Аттестациядан ўтмади, мутахассис (олий ёки ўрта махсус, касб-ҳунар маълумотли ўқитувчи) лавозимига мувофиқ эмас» қарорини қабул қилса, улар навбатдан ташқари малака ошириш курсларига юборилади ҳамда кейинги йилда қайта аттестацияга жалб этилади.

Аттестация комиссиялари қайта аттестацияга жалб этилган педагог кадрлар бўйича «Аттестациядан ўтмади, мутахассис (олий ёки ўрта махсус, касб-ҳунар маълумотли ўқитувчи) лавозимига мувофиқ эмас» қарорини қабул қилса, иш берувчи томонидан улар билан тузилган меҳнат шартномаси меҳнат қонунчилигида белгиланган тартибда бекор қилинади.

43. Баҳолаш мезонлари бўйича ўртача кўрсаткич чиқарилмайди ҳамда баҳолаш мезонларининг бирортаси бўйича белгиланган кўрсаткичдан паст баҳоланса «аттестациядан ўтмади» деган қарор қабул қилинади.

44. Педагог кадрлар аттестациянинг бирор босқичида узрли сабабга (меҳнатга лаёқатсизлик варақаси, таълимни бошқариш бўйича махсус ваколат берилган давлат органи ёки таълим муассасалари раҳбарлари маълумотномаси) кўра келмаган бўлса, уларнинг аттестацияси бошқа муддатга кўчирилади.

45. Педагог кадр узрсиз сабабга кўра аттестациянинг бирор босқичида иштирок этмаган бўлса аттестациядан ўтмаган ҳисобланади ҳамда унга нисбатан «Аттестациядан ўтмади, тегишли малака тоифаси ёки лавозими туширилсин», мутахассис, олий

ёки ўрта махсус, касб-ҳунар маълумотли ўқитувчи лавозими бўйича «Аттестациядан ўтмади, мутахассис (олий ёки ўрта махсус, касб-ҳунар маълумотли ўқитувчи) лавозимига мувофиқ эмас» қарори қабул қилинади.

46. Аттестация комиссиялари қарори ушбу Низомга 2-иловага мувофиқ шаклда расмийлаштирилади ҳамда комиссия раиси, раис ўринбосари ва котиб томонидан имзоланади.

47. Аттестация комиссиялари қарори асосида ушбу Низомга 3-иловага мувофиқ шаклдаги аттестация варақаси расмийлаштирилади ҳамда аттестация комиссияси раиси, раис ўринбосари, йиғилишда иштирок этган аъзолар ва котиб томонидан имзоланади.

Аттестация варақаси икки нусхада тўлдирилади ва бир нусхаси педагог кадрларнинг иш жойидаги шахсий ҳужжатлари йиғмажилдида, иккинчи нусхаси аттестация комиссиясида сақланади.

48. Педагог кадрларнинг аттестациясига оид ҳужжатларининг тўпланган йиғмажилди навбатдаги аттестациягача таълим муассасасида сақланади.

49. Аттестация комиссияларининг қарорига кўра олий, биринчи, иккинчи малака тоифасига ёки бош, етакчи, катта ўқитувчи лавозимига эга бўлган педагог кадрларга ушбу Низомга 4-иловага мувофиқ шаклдаги педагог кадрнинг аттестациядан ўтганлиги тўғрисидаги сертификат (кейинги ўринларда — сертификат) аттестация ўтказилгандан сўнг бир ой муддат ичида топширилади.

Сертификатларнинг хатосиз тўлдирилиши учун аттестация комиссияси раислари масъул ҳисобланади.

Олдинги таҳрирга қаранг.

50. Сертификат қатъий ҳисобда турадиган ҳужжат ҳисобланиб, унда ҳисоб серияси, рақами ва ҳимоя даражаси бўлади. Сертификат бланкалари Давлат инспекцияси буюртмаси бўйича Ўзбекистон Республикаси Марказий банки ҳузуридаги «Давлат белгиси» давлат-ишлаб чиқариш бирлашмаси босмахонасида тайёрланади.

(50-банд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 18 июлдаги 515-сонли қарори таҳририда — ЎР ҚҲТ, 2017 й., 29-сон, 698-модда)

Олдинги таҳрирга қаранг.

51. Давлат инспекцияси бошлиғи, мактабгача таълим бошқармалари, халқ таълими бошқармалари ва ҳудудий ўрта махсус, касб-ҳунар таълими бошқармалари бошлиқлари, туман (шаҳар) мактабгача таълим бўлими мудирлари, халқ таълими муассасалари фаолиятини методик таъминлаш ва ташкил этиш туман (шаҳар) бўлими мудирлари ва таълим муассасалари раҳбарлари сертификатларнинг ҳисоби, сақланиши ҳамда мақсадли ишлатилиши юзасидан шахсан жавобгар ҳисобланади.

(51-банд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 5 январдаги 10-сонли қарори таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 09.01.2018 й., 09/18/10/0533-сон)

52. Аттестация комиссиялари сертификатларнинг педагог кадрларга тарқатилишини рўйхатга олиш учун махсус дафтар (саҳифаланган, тикилган ва муҳрланган) юритади ва унда қуйидагиларни қайд этади:

тартиб рақами;

педагог кадрларнинг фамилияси, исми, отасининг исми;

сертификатнинг тартиб рақами, серияси;

сертификат берилишига асос бўлган комиссия қарорининг санаси ва тартиб рақами;

сертификатни берган комиссиянинг номи;

сертификатнинг амал қилиш муддати;

сертификат нусхаси (дубликати)нинг берилиши асоси ва санаси.

53. Педагог кадрларнинг базавий тариф ставкалари миқдори, уларнинг малака тоифаси ёки лавозими сертификат асосида белгиланади.

54. Сертификатнинг амал қилиш муддати тугаган педагог кадрларга мутахассис, олий ёки ўрта махсус, касб-ҳунар маълумотли ўқитувчи лавозими бўйича ҳақ тўланади.

55. Сертификатнинг амал қилиш муддати тугаб, мутахассис, олий ёки ўрта махсус, касб-ҳунар маълумотли ўқитувчи лавозими бўйича ҳақ тўланаётган педагог кадрлар навбатдаги аттестацияга

охирги сертификатида кўрсатилган малака тоифаси ёки лавозими бўйича жалб қилинади.

Олдинги таҳрирга қаранг.

56. Давлат инспекцияси Мактабгача таълим вазирлиги, Халқ таълими вазирлиги ва Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими маркази билан келишган ҳолда сертификатларни ҳисобга олиш, сақлаш ва топшириш тартибини белгилайди.

(56-банд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 5 январдаги 10-сонли қарори таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 09.01.2018 й., 09/18/10/0533-сон)

57. Аттестациядан ўтганлиги тўғрисида сертификатга эга бўлмаган ишга янги қабул қилинган педагог кадрларга ёхуд олий ёки ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларини битириб биринчи бор ишга кирган педагог кадрларга қуйидаги тартибда малака тоифаси (лавозими) берилади:

ўрта махсус, касб-ҳунар маълумотли педагог кадрларга — ўрта махсус, касб-ҳунар маълумотли ўқитувчи лавозими;

бакалавр даражасига — мутахассис ёки олий маълумотли ўқитувчи лавозими;

магистр даражасига эга мутахассисларга, шунингдек олий маълумот даражаси бўйича академик даражалар жорий этилгунга қадар олинган олий маълумотли педагог кадрларга — иккинчи малака тоифаси ёки катта ўқитувчи лавозими (ушбу малака тоифаси ёки лавозими аттестация натижасига кўра ўзгариши мумкин);

фан номзоди ёки фан доктори илмий даражасига эга бўлган педагог кадрларга — олий малака тоифаси ёки бош ўқитувчи лавозими (мазкур малака тоифаси ёки лавозими аттестация натижасига кўра ўзгариши мумкин).

IV. Аттестация натижалари юзасидан мурожаат қилиш тартиби

58. Аттестация комиссиялари қароридан норози бўлган педагог кадрлар аттестация натижалари эълон қилинган кундан бошлаб ўн кун мобайнида апелляция комиссиясига ёзма равишда ариза (шикоят) беришлари мумкин.

Олдинги таҳрирга қаранг.

59. Апелляция комиссияси аттестация бошлангандан кейин уч кун ичида педагог кадрларнинг аризаларини кўриб чиқиш учун тегишлилигига кўра, Мактабгача таълим вазирлиги, Халқ таълими вазирлиги, Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими марказининг буйруғи билан беш кишидан иборат таркибда халқ таълими бошқармаларида ва ўрта махсус, касб-ҳунар таълими ҳудудий бошқармаларида ташкил этилади.

(59-бандинг биринчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 5 январдаги 10-сонли қарори таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 09.01.2018 й., 09/18/10/0533-сон)

Апелляция комиссияси таркиби Халқ таълими ходимларини қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш ҳудудий институти ёки Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими тизими кадрларининг малакасини ошириш ва уларни қайта тайёрлаш институтининг раҳбар ходими, касаба уюшмаси вакили, уч нафар аттестациядан ўтган, олий тоифали (бош ўқитувчи) педагог кадрлардан (бир нафари — комиссия котиби) иборат бўлади.

60. Апелляция комиссиясининг иш тартиби апелляция комиссиясини ташкил этиш тўғрисидаги буйруқда белгиланади.

61. Апелляция комиссияси таркибига аттестация комиссиялари таркибидан аъзо киритилмайди.

62. Апелляция комиссияси муаммоли ҳолатларга аниқлик киритиш мақсадида жамоатчилик асосида малакали мутахассисларни жалб этиши мумкин.

63. Апелляция комиссияси йиғилишида комиссия аъзоларининг учдан икки қисми иштирок этса, унинг қабул қилган қарори қонуний кучга эга бўлади.

64. Ариза (шикоят) рўйхатга олинган кундан бошлаб ўн беш кун муддатда кўриб чиқилади.

65. Мурожаат этувчи педагог кадрлар апелляция комиссияси томонидан аризаси (шикояти) кўриб чиқилиши жараёнида иштирок этиши мумкин.

66. Апелляция комиссияси аттестация комиссияси қарорини ўзгартиришсиз қолдириш ёки уни бекор қилиб, қайта аттестация ташкил этиш ҳақида қарор чиқаради.

67. Апелляция комиссияси қарори нусхаси мурожаат этувчи педагог кадрга ва тегишли аттестация комиссиясига апелляция комиссияси қарори чиққан кундан эътиборан беш кун муддатда тақдим этилади.

V. Якунловчи қоидалар

68. Аттестация комиссияси ёки апелляция комиссияси қарори юзасидан қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда судга шикоят қилиниши мумкин.

69. Ушбу Низом талабларининг бузилишида айбдор бўлган шахслар қонун ҳужжатларига мувофиқ жавоб берадилар.

ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР

1. Ш.Мирзиёев. Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қоидаси бўлиши керак. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2016 йил якунлари ва 2017 йил истиқболларига бағишланган мажлисдаги Ўзбекистон Республикаси Президентининг нутқи. –Т.: "Ўзбекистон", 2017. -104 б.

2. Ш.Мирзиёев. Эркин ва фаровон, демократик Ўзбекистон давлатини биргаликда барпо этамиз. –Т.: Ўзбекистон нашриёти, 2017 й. -56 б.

3. Ш.Мирзиёев. Миллий тараққиёт йўлимизни қатьият билан давом эттириб янги босқичга кўтарамиз. –Т.: Ўзбекистон нашриёти, 2017 й.

4. Ш.Мирзиёев. Буюк келажагимизни мард ва олижаноб халқимиз билан бирга қурамиз. –Т.: Ўзбекистон нашриёти, 2017 й. – 488 б.

5. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. – Т.: "Ўзбекистон", 1992. – 43 б.

6. *Каримов И. А.* Юксак маънавият – енгилмас куч. – Т.: "Маънавият", 2008. – 176 б.

7. *Каримов И. А.* Тарихий хотирасиз келажак йўқ. – Т.: "Шарқ" нашриёт матбаа концерни, 1998. – 32 б.

8. *Каримов И. А.* Ўзбекистон XXI аср бўсағасида: хавфсизликка таҳдид, барқарорлик шартлари ва тараққиёт кафолатлари. – Т.: "Ўзбекистон", 1997. – 326 б.

9. *Каримов И. А.* Баркамол авлод – Ўзбекистон тараққиётининг пойдевори. – Т.: "Шарқ" нашриёт матбаа концерни, 1997. – 63 б.

10. Ўзбекистоннинг миллий истиқлол мафкураси. – Т.: "Ўзбекистон", 1993. – 109 б.

11. Ўзбекистон Республикаси Кадрлар тайёрлаш миллий дастури //Баркамол авлод – Ўзбекистон тараққиётининг пойдевори. – Т.: "Шарқ" нашриёт матбаа концерни, 1997. – 61 б.

12. Ўзбекистон Республикаси Президентининг "Халқ таълими муассасаларини молиялаштириш механизмини такомиллаштириш тўғрисида"ги Фармони // Таълим тараққиёти. – Т., 2007. – № 2. – Б. 2–4.

13. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг "Таълим хизматлари кўрсатиш бозорини шакллантириш ва кадрлар тайёрлаш соҳасида маркетингни жадаллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида"ги Қарори//Таълим тараққиёти. – Т., 1998. – № 1. – Б 44–88.

14. Ўзбекистон Республикаси Президентининг "Халқ таълими ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш тизимини такомиллаштириш ва уни моддий рағбатлантиришни кучайтириш чора-тадбирлари тўғрисида"ги Қарори // Таълим тараққиёти. – Т., 2005. – № 6. – Б. 106–109.

15. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг "2004 – 2009 йилларда Мактаб таълимини ривожлантириш Давлат умуммиллий дастури тўғрисида"ги Қарори //Таълим тараққиёти. – Т., 2004. – № 5.

16. *Азизхўжаева Н. Н.* Педагогик технология ва педагогик маҳорат.– Тошкент: Низомий номидаги ТДПУ, 2003. – 174 б.

17. *Ангеловски К.* Учителя и инновация. Книга для учителя. – М.: Просвещение, 1991. – 159 с.

18. *Андреев В. И.* Педагогика творческого саморазвития. Инновационный курс. – Казань: Изд-во Каз. Уни-та, 1996. – 567 с.

19. *Аҳлидинов Р. Ш.* Ўзбекистон Республикасида мактаб таълими тизимини бошқариш хусусиятлари: назарий-методологик жиҳатлар. – Т.: ЎзПФИТИ, 1997. – 72 б.

20. *Аҳлидинов Р. Ш.* Мактабни бошқариш санъати. – Т.: "Фан", 2006. – 303 б.

21. *Абдуқуддусов О. А.* Интегратив ёндашув – чуқур билим, яхши фазилатларни шакллантириш омили //Халқ таълими. – Т., 2000. – № 3. –Б. 121-123.

22. *Аҳлидинов Р. Ш.* Давлат таълим стандартларини жорий этишнинг дастлабки мониторинг натижалари // Таълим тараққиёти. – Т., 2000. – № 5. – Б. 11–22.

23. *Аҳлидинов Р. Ш.* Мактаб ички назорати – ютуқлар гарови // Халқ таълими. – Т., 1996. – № 2. – Б. 23–28.

24. *Аҳлидинов Р. Ш.* Мактаб таълимининг ижтимоий – педагогик бошқаруви // Халқ таълими. – Т., 1998. – № 1. – Б. 46–50.

25. *Аҳлидинов Р. Ш.* Таълим бошқаруви самарадорлигини ошириш истиқболлари // Халқ таълими. – Т., 2002. – № 2. – Б. 8–12.

26. *Аҳлидинов Р. Ш.* Таълим менежменти – тараққиёт омили // Халқ таълими. – Тошкент, 1999. – № 6. – Б. 18–22.

27. *Аҳлидинов Р. Ш.* Таълимни бошқариш моделлари // Халқ таълими. – Т., 2001. – № 6. – Б. 16–21.

28. *Вальчук Л. А.* Схема планирования работы школы // Завуч школы. – М., 1999. – № 3. – С. 24–33.

29. *Бакутник Р. П.* Управленческая деятельность в сфере образования: системный подход. – М.: Рифма, 1992. – 48 с.

30. *Бодалев А. А.* Личность и общение. – М.: Междунар. педагогич. Академия, 1995. – 328 с.

31. *Вагина Л. И.* Планирование работы средней общеобразовательной школы. – М.: "Педагогический поиск", 1996. – 79 с.

32. *Веснин В.Р.* Основы менеджмента. – М.: "Триада", 1996. – 384 с.

33. Внутришкольное управление: теория и опыт педагогических и управленческих инноваций Под ред. Н. В. Горбуновой. – М.: "Новая школа", 1995. – 112 с.

34. Внутришкольное управление: вопросы теории и практики / Под ред. *Т. И. Шамовой.* – М.: "Педагогика", 1991. – 192 с.

35. *Выготский Л. С.* Педагогическая психология //Под ред. Давыдова В. В., – М.: "Педагогика" – Пресс, 1996. – 536 с.

36. *Гасков В.* Управление системой профессионального образования и обучения. Пер. с анг. – Женева, 2000. – 284 с.

37. *Гладких В. Г.* Технология выработки и принятия решения руководителем школы. – Оренбург: Изд-во ОГПУ, 1996. – 22 с.

38. *Глухов А.В.* Менежмент ва бизнес асослари. Русчадан тарж.– Т.: "Меҳнат", 1997. –134 б.

39. *Давлетшин М. Г.* Замонавий мактаб ўқитувчисининг психологияси.– Т.: "Ўзбекистон". 1999. – 30 б.

40. *Дугарова Д. Ц.* Технология управления школой. – Улан-Удэ: 1993. – 92 с.

41. *Зверева В. И.* Образовательная программа школы: структура, содержание, технология разработки. – М.: "Педагогический поиск", 2000. – 170 с.

42. *Зверева В. И.* Организационно-педагогическая деятельность руководителя школы. – М.: "Новая школа", 1992. – 114 с.

43 *Йўлдошев Ж. Ғ.* Малака оширишнинг назарий ва методик асослари (ёхуд ўқитувчи бўлиш осонми?). – Т.: "Ўқитувчи", 1994. – 136 б.

44. *Йўлдошев Ж. Ғ.* Таълимимиз истиқлоли йўлида. – Т.: "Шарқ" нашриёт матбаа концерни, 1996. – 224 б.

45. *Йўлдошев Ж. Ғ.* Хорижда таълим. – Т.: "Ўқитувчи", 1995. – 96 б.

46. *Йўлдошев Ж. Ғ.* ва бошқ. Мустақил Ўзбекистон таълими. – Т.: "Шарқ" нашриёт матбаа концерни, 1997. – 51 б.

47. *Калина И. И.* Программно-целевой метод управления как фактор развития региональной системы образования. Педагогическая мысль и образование XXI века. – Оренбург: Изд-во ОГПУ, 2000. – С. 97-103.

48. *Кларин М. В.* Педагогическая технология в учебном процессе: Анализ зарубежного опыта. – М.: "Знание", 1991. – 80 с.

49. *Колеченко А. К.* Развивающаяся личность и педагогические технологии. – СПб.: Изд-во РГПУ, 1992.– 45 с.

50. *Кричевский Р. Л.* Если Вы – руководитель. – М.: "Дело", 1993. – 352 с.

51. *Лизинский В. М.* Психолого-педагогический и управленческий дневник директора школы. – М.: "Педагогический поиск", 1997. – 121 с.

52. *Лизинский В. М.* Работа администрации школы с учителем. – М.: "Педагогический поиск", 1996. – 79 с.

53. Менеджмент в управлении школой. Под ред. Т. Н. Шамовой. – М.: "Магистр", 1992. – 232 с.

54. *Мусаев Паёз.* Таълим сарҳадлари. – Т.: "Алишер Навоий номидаги Ўзбекистон Миллий кутубхонаси" нашриёти 2007. – 431 б.

55. Педагогика: педагогические теории, системы, технологии. Под ред. *С. А. Миронова.* – М.: "Академия", 1998. – 512 с.

56. *Питюков В. Ю.* Основы педагогической технологии. – М.: "Роспедагенство", 1997. – 176 с.

57. Программно-целевое управление развитием образования. Под ред. *А. М. Моисеева.* – М.: "Педобщество России", 1999. –191 с.

58. Проектирование систем внутришкольного управления. Под ред. *А. М. Моисеева.* – М.: "Педагогическое общество России", 2001. – 384 с.

59. *Распопов В. М.* Основы менеджмента. – Магниитогорск: Изд-во МГПУ, 2000. – 227 с.

60. *Саидахмедов Н. С.* Янги педагогик технология моҳияти ва замонавий лойиҳаси. – Тошкент: "Таълим мааркази", 1999. – 55 б.

61. *Саидахмедов Н. С.* Педагогик амалиётда янги педагогик технологияларни қўллаш технологиялари. – Т.: РТМ, 2000. – 46 б.

62. *Толочек В. А.* Стили профессиональной деятельности. – М.: "Смысл", 2000. – 199 с.

63. *Третьяков П. И.* Управление образовательной школой. – М.: "Педагогика", 1991. – 188 с.

64. *Турғунов С. Т.* Умумий ўрта таълим муассасалари директорлари бошқарув фаолиятининг назарий асослари. – Т.: "Фан", 2006. – 199 б.

65. *Фарберман Б. А.* Илғор педагогик технологиялар. – Т.: "Фан", 2000. – 128 б.

66. *Шакуров Р. Х.* Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив. – М.: "Просвещение", 1990. – 208 с.

67. *Шамова Т. И.* Исследовательский подход в управлении школой.– М.: АПП ЦИТП, 1992. – 65 с.

68. *Абдуқодиров А., Пардаев А.* Масофали ўкитиш назарияси ва амалилти. Монография. – Т.: "Фан", 2009. – 145 б.

69. *Джураев Р. Х., Турғунов С. Т.* Таълим менежменти, – Т.: "Voris-Nashriyot", 2006. – 263 б.

70. *Курбанов Ш., Сейтхалилов Э.* Кадрлар тайёрлаш дастури: педагогик илмий тадқиқот муаммолари ва йўналишлари. – Т.: "Фан", 1999. – 152 б.

71. *Курбанов Ш., Сейтхалилов Э.* Управление качеством образования. – Т.: "Шарқ", 2004. – 650 с.

72. *Курбонов Ш, Сейтхалилов. Э.* Таълим сифатини бошқариш.– Т.: "Турон-Иқбол". 2006. – 590 б.

73. *Титович С. П., Алоферов Ю. С.* Управление школой в федеративном государстве. – М.: АПП ЦИТП, 1992. – 57 с.

74. *Толипов Ў., Усмонбоева М.* Педагогик технологияларнинг татбиқий асослари. – Т.: "Фан", 2006. – 261 б.

75. *Ишмуҳамедов Р., Абдуқодиров А.,* Пардаев А. Директорнинг иш китоби (Амалий тавсиялар). – Т.: "Fan va texnologoyalar" нашрилти, 2007. – 122 б.

76. *Ишмуҳамедов Р., Абдуқодиров А., Пардаев А.* Таълимда инновацион технологиялар (таълим муассасалари педагог-ўқитувчилари учун Амалий тавсиялар). – Т.: "Истеъдод", 2008. – 180 б.

77. *Майоров А. Н., Саҳарчук Л. Б., Сотов А. В.* Элементы педагогического мониторинга и региональных стандартов в управлении. – СПб.: "Знание", 1992. – 79 с.

78. *Хомерики О. Г., Поташник М. М., Лоренсов А. В.* Развитие школы как инновационный процесс. – М.: "Новая школа", 1994. – 64 с.

79. *Шамардин В. Н., Тамбовкина Т. И., Суслова Н. П.* Школа: от конечного результата к творческому поиску. – М.: "Просвещение", 1991. – 160 с.

80. *Сафарова Р. Ғ., Мусаев У., Мусаев П., Салаева М.* Умумий ўрта таълим мазмунини прогностика қилишнинг назарий-амалий асослари. – Т.: "Фан", 2005. – 135 б.

81. Истиқлол ва таълим (Халқ таълими мустақиллик йилларида. 1991–2001 йиллар) / *Р. Ҳ. Жўраев* таҳрири остида. Тузувчилар: *Р. Аҳлидинов* ва бошқ. – Т.: "Шарқ" нашриёт матбаа концерни, 2001. – 160 б.

82. Мактаб бошқарувида ички назорат // *Р. Аҳлидинов* ва бошқ. – Т.: "Шарқ" нашриёт матбаа концерни, 1996. – 76 б.

83. *Лазарев В. С.* и др. Руководство педагогическим коллективом: модели и методы. – М.: "Педагогика", 1995. – 158 с.

84. *Сафарова Р. Ғ., Мусаев У.* ва бошқ. Ўзбекистон Республикасида умумий ўрта таълим стратегияси муаммолари ва таълим мазмунининг янги моделлари, уларни татбиқ этиш йўллари. – Т.: "Фан", 2005. – 255 б.

85. Краткий справочник по педагогической технологии. Под. ред. *Н. Е. Курковой.* – М.: "Новая школа", 1997. – 64 с.

86. *Сатторов З., Иноятов У., Юсупов Р.* Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларида ўқув жараёнини ташкил этиш ва уни такомиллаштириш (услубий қўлланма). – Т.: УМКХТМ, 2001. – 43 б.

87. *Саламатина Г.* Характер требований к личности руководителя //WWW/ Psixology/.

88. *Фаткин Л. В.*Профессиограмма руководителя. С.П., 2000. С.126.

89. Ҳасанбоев Ж., Ҳасанбоева О. ва бошқ. Педагогика. Ўқув қўлланма. – Т.: "Фан", 2006. – 282 б.

90. *Иноятов У.И.* ЎМКҚТда сифатни бошқариш ва назорат этиш. Касб маҳорати, 2003. – № 4. –Б. 81–85.

91. *Кордкова Т.И.* Положение о целевых программах. // Завуч школы, – М.: 1999. № 2. – 114 с.

92. *Нишоналиев У. Н.* Таълим стандарти ва педагогик инновациялар // Халқ таълими. – Т., 1999. – № 6. – Б. 28–31.

93. *Жўраев Р. Ҳ., Сафарова Р. Ғ.* ва бошқа. Педагогика фани концепцияси. // Халқ таълими, 2004. – № 5. – Б. 8–33.

94. *Чошанов М. А.* Что такое педагогическая технология. Гибкая технология проблемно-модульного обучения. – М.: "Народное образование", 1997. № 4. – С. 12–18.

95. *Пўлатов Ш. П.* Умумий ўрта таълим муассасаларини илмий-методик бошқаришнинг педагогик шарт-шароитлари. Т., 2009. – Номзодлик диссертацияси.

96. Зокиров А.Ш. Мактаб ҳужжатларини расмийлаштиришни ўрганамиз. Т. 2008

97. Бекниёзов. Н. М. Ўқитувчи нималарни билиши керак. «Фан ва технология» 2016 йил.

98. Тожиев М., ва бош. Таълим жараёнини замонавий педогогик технология асосида ташкил қилишда қўлланиладиган педогогик усуллар. Методик тавсиянома. – «Фан ва технология», 2016 - 96 б.

99. Тожиев М., Зиёмуҳаммедов Б. Миллий педогогик технологияни таълим-тарбия жараёнига татбиғи ва уни ёшлар интеллектуал салоҳиятини юксалтиришдаги ўрни. Монография. - Т.: Мумтоз сўз, 2010. - 224 б.

100. Ўзбекистон Республикаси Халқ таълими вазирлигининг 2011 йил 4 июлдаги "Узлуксиз методик хизмат кўрсатиш тизимини такомиллаштириш тўғрисида"ги 144-сонли буйруғи билан тасдиқланган Низомлар.

МУНДАРИЖА

СЎЗ БОШИ 3
I БОБ. УМУМИЙ ЎРТА ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИНИ ИЛМИЙ-МЕТОДИК БОШҚАРИШНИ ТАШКИЛ ЭТИШНИНГ НАЗАРИЙ АСОСЛАРИ 14
1.1. Умумий ўрта таълим муассасаларини бошқаришни ташкил этиш педагогик муаммо сифатида 14
1.2. Таълим муассасаси раҳбари фаолиятида учраб турадиган камчиликлар, нуқсонлар, тўсиқлар ва уларни бартараф этиш йўллари... 25
1.3. Менежментнинг асосий тамойиллари, вазифа ва усуллари.... 43
1.3.1. Бошқаришнинг асосий тамоиллари 43
1.3.2. Таълимни бошқаришнинг ўзига хосликлари 48
1.3.3. Менежерликнинг асосий функциялари. 50
1.3.4. Замонавий бошқарув тизимида мақсад ва вазифаларнинг ўрни 54
1.3.4. Таълим муассасасини ривожлантириш бўйича ҳаракат дастури..... 61
1.3.5. Раҳбарга тавсия, тушунтириш, таклифлар 64
1.4. Замонавий раҳбар маънавий қиёфаси ва унга қўйиладиган талаблар..... 68
1.4.1. Таълим муассасаси раҳбари фаолиятини самарали ташкил этишга қўйиладиган талаблар..... 73
1.4.2. Раҳбар шахсидаги интеллектуал ва ташкилий қобилиятларни ривожлантириш..... 81
1.4.3. Мактаб раҳбарининг вақтдан унумли фойдалана олиш маданияти..... 87
1.5. Рахбар фаолиятини ривожлантришга таъсир этувчи омиллар 91
1.5.1. Мактаб раҳбари фаолият жиҳатлари ва қирралари 93
1.5.2. Педагог жамоанинг имкониятларини ривожлантириш 97
1.5.3. Раҳбар фаолияти хислатлари 99
1.6. Таълим муассасасини бошқариш маданияти 108
1.7. Умумтаълим мактаблари раҳбарларининг ҳуқуқий саводхонлиги..... 117
1.7.1. Раҳбар маънавиятининг бошқарувда намоён бўлиши..... 129
1.8. Мактабни жамоа бўлиб бошқариш 134

1.8.1 Педагогик жамоада соғлом муҳитни шакллантириш, ахборот хуружларидан ҳимояланиш..... 135
1.9. Таълим сифатини холис баҳолаш муаммоси ва унинг ечими 138
1.9.1. Тарбиявий таъсирнинг самарадорлиги 143
1.10. Баркамол авлодни тарбиялашда оила институти ва фуқароларнинг ўзини-ўзи бошқаришни ташкил этиш..... 145
II БОБ ТАЪЛИМ ЖАРАЁНИНИ ИЛМИЙ-МЕТОДИК БОШҚАРИШНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ ОМИЛЛАРИ..... 158
2.1. Дарс таҳлил қилишнеинг илмий-методик асослари..... 158
2.1.1. Дарс таҳлили орқали дарс самарадорлиги ва сифатини ошириш йўллари 167
2.1.2. Дарс таҳлилида йўл қўйиладиган асосий хато ва камчиликлар 171
2.1.3. Дарсга ташриф буюрилганда ўқитувчи маҳоратини қандай баҳолаш керак?..... 172
2.1.4. Дарсларни кузатиш ва таҳлил қилишдан кўзланган мақсад 176
2.2. Мактабда дарс жадвалини тузишнинг илмий-методик жиҳатлари 178
2.3. Таълим муассасаларини таълим ва ахборот технологиялар воситасида илмий-методик бошқариш..... 184
2.3.1. Интерфаол таълимдан фойдаланиш омиллари 195
2.3.2. Таълим муассасаси раҳбари фаолиятини ахборот билан таъминлаш..... 198
2.3.3. Педагогик технологиядан самарали фойдаланиш механизмини амалга ошириш..... 203
2.3.4. Тадқиқотчилик технологияси (Ўқувчида тадқиқотчиликни ривожлантирувчи технологиялар) 213
2.4. Таълим технологиялари (қўллашга қулайлик мезонлари) асосий талаблари 216
2.4.1. Интерактив дарс усулларидан айрим намуналар..... 217
2.5. Янги дарсни лойиҳалаш кетма-кетлиги..... 228
III БОБ. ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИДА МЕТОДИК ХИЗМАТ КЎРСАТИШНИ ИЛМИЙ-МЕТОДИК АСОСДА ТАШКИЛ ЭТИШ 231

3.1. Методик хизматни ташкил этишнинг педагогик шарт-шароитлари..... 231
3.2. Дастурий, мақсадли ёндашув – мактаб ички муқобил методик ишини ишлаб чиқишнинг стратегияси 233
3.2.1. Мактаб ички методик тизимининг ривожланиш тартиби 239
3.2.2. Таълим муассасаларида анъанавий ва замонавий методик тизимларнинг асосий фарқлари..... 242
3.3. Узлуксиз методик хизмат кўрсатишда амалга ошириладиган вазифалар..... 246
3.3.1. Таълим муассасасида методик ишларни ташкил этиш муаммоси ва унинг ечими 249
3.4. Педагогик кенгаш ва унинг асосий вазифалари..... 257
3.5. Таълим муассасаси методик кенгашининг асосий вазифалари 259
Методик кенгаш фаолиятининг асосий йўналишлари 261
3.6. Таълим муассасаларида методбирлашма иш фаолиятини илмий-методик асосда ташкил этиш..... 262
3.6.1. Йиғилишларни самарали ўтказиш 269
3.6.2. Ислоҳотлар, ўзгаришлар ва янгиликларга бўлган қаршиликларни енгиб ўтиш 270
Хулоса 273
3.7. Таълим муассасаси педагогларини илғор иш тажрибаларини омалаштиришнинг илмий-методик асослари..... 274
IV БОБ. УМУМИЙ ЎРТА ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИНИ ИЛМИЙ-МЕТОДИК БОШҚАРИШ ЖАРАЁНИНИНГ САМАРАДОРЛИК ДАРАЖАСИ 279
4.1. Мактабнинг йиллик ва истиқбол иш режаси 279
4.1.1. Мактаб ўқув йили иш режасини ишлаб чиқишнинг ташкилий-педагогик томонлари..... 283
4.2. Мактабни бошқаришда ички назоратни ташкил этиш..... 287
4.3. Мотивация ва назорат қилиш муаммолари, уларнинг ечими..... 290
4.3.1. Самарали назоратнинг олти тавсифи. 295
Хулоса 299
4.4. Ўқув жараёнини ташкил этишда ўқитиш методлари, шакллари ва воситалари..... 300
4.5. Таълим мониторинги – сифат кафолати 302
4.6. Таълим муассасаларида мониторинг тизими 307

4.7. Раҳбар ходимларини бошқарув жараёни самарадорлигини таъминлаш 314
4.7.1. Мустақил малака ошириш йўналишлари 316
4.8. Педагогнинг узлуксиз мустақил малака ошириш режа-дастури 320
4.8.1. Педагогнинг узлуксиз мустақил малака ошириш самарадорлиги мониторингини аниқлаш ДАСТУРИ 329
4.8.2. Мониторингни ташкил этиш тамойиллари 331
V. КАСБИЙ ЎЗИНИ ЎЗИ РИВОЖЛАНТИРИШ ЖАРАЁНИ 336
5.1. Касбий маҳорат, билимга эга бўлиш (компетентлик), малака тушунчалари 336
5.1.1. Касбий ўзини-ўзи ривожлантириш жараёнида инновацион фаолиятнинг ўрни ва аҳамияти 341
5.2. Педагогнинг касбий ҳолати 343
5.2.1. Педагогнинг касбий ривожланиш поғоналари 345
5.3. Ўқитувчининг педагогик маҳорати ва компетентлиги 351
5.3.1 Ўқитувчи ўгитлари 353
5.4. Таълим муассасалари раҳбар ва педагогларининг имиджи 357
5.4.1. Имиджелогия 368
5.5. Шахснинг ижтимоий-психологик структураси 370
5.5.1. Мулоқот коммуникация сифатида 373
5.5.2. Ўқитувчи учун ҳар доим зарур бўладиган маслаҳатлар ва талаблар 383
VI БОБ. ИННОВАЦИЯЛАРНИ ТАЪЛИМ ЖАРАЁНИГА ҚЎЛЛАШ – СИФАТ КАФОЛАТИ 384
6.1.1. Инновацияни амалиётга татбиқ этишда сифат ва самарадорликка эришиш 384
6.1.2. Таълим муассасаларига инновация – янгиликларни киритиш босқичлари 389
6.1.3. Таълим муассасасини илмий-методик бошқаришда инновацион таълим 391
6.2. Инновацион жараённи бошқариш 395
6.2.1. Инноватиканинг асосий тушунчалари ва юксалиш босқичлари 398
VII. Тест назариясининг мазмун-моҳияти ва уларнинг мақсад вазифалари 400

7.1. Тестлашнинг пайдо бўлиши ва унинг ривожланиш босқичлари 400
7.2. Тест ва «Тест назарияси»нинг мазмун-моҳияти 408
7.3. Ўқувчиларни шахс хусусиятларини тест методи орқали ўрганишнинг психологик асослари 415
7.4. Назарий билимни ва ақлий лаёқатни баҳолаш методлари 418
7.5. Тест ва тест топшириқларига қўйилган талаблар 419
7.6. Ўзбекистон Республикасининг «Таълим тўғрисида»ги Қонуни, таълим муассасаларини бошқаруви ва таълим мазмунига тааллукли тест-синов материаллари 433
VIII БОБ. ХАЛҚАРО ЎҚУВЧИЛАР БИЛИМИНИ БАҲОЛАШНИНГ ДОЛЗАРБЛИГИ. 479
8.1. PISA тадқиқоти ҳақида асосий маълумотлар 481
8.2. Ўрганувчи учун қўлланма 486
8.3. PISA, TAIS тадқиқоти баҳолаш бўйича амалий машғулотдан намуналар. 490
8.4. Ўқувчилар учун сўровнома 497
ГЛОССАРИЙ 506
ИЛОВАЛАР 521
УМУМИЙ ЎРТА ТАЪЛИМ МАКТАБЛАРИДА НАЗОРАТДА БЎЛГАН ЎҚУВ-ПЕДАГОГИК ҲУЖЖАТЛАР 521
КАДРЛАР ТАНЛАШ МОДЕЛИ 534
10-илова 542
11-илова 543
Умумий ўрта таълим мактаби жойлашган ҳудуддаги мактаб ёшидаги болалар ҳисобини олиб бориш тўғрисида йўриқнома 547
Мактаб микроучасткасига бириктирилган ўқитувчиларнинг вазифалари 551
Вазирлар Маҳкамасининг 2016 йил 7 апрелдаги 107-сон қарорига ИЛОВА 558
Мактабгача, умумий ўрта, ўрта махсус, касб-ҳунар ва мактабдан ташқари давлат таълим муассасалари педагог кадрларини аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисида Низом 558
ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР 580

ШУКУР ПЎЛАТОВ

ТАЪЛИМ МЕНЕЖМЕНТИ, ЁХУД ТАЪЛИМ МУАССАСАСИНИ ИЛМИЙ-МЕТОДИК БОШҚАРИШ СТРАТЕГИЯСИ

ЎҚУВ ҚЎЛЛАНМА

Муҳаррир: Ахмаджон Бабажанов
Техник муҳаррир: Иззатилла Хайруллаев
Саҳифаловчи дизайнер: Абдуқодир Юлдашев

«Yosh kuch» нашриёти
Тошкент шаҳар, Содиқов кўчаси-13.
Нашриёт лицензияси Ai № 001. 20.07.2018 yil.

Теришга 03.08.2018 йилда берилди.
Босишга 01.05.2019 йилда рухсат этилди.
Қоғоз бичими 60x84 1/16. Офсет усулда чоп этилди.
Буюртма № 10. Босма табоғи 37. Адади 500.

«Yosh kuch press matbuoti» МЧЖда чоп этилди.
Манзил: Тошкент шаҳар, Чилонзор тумани,
Чилонзор кўчаси, 1-А.



ШУКУР ПЎЛАТОВ

1951 йилда Тошкент вилояти, Зангиота туманида ишчи-хизматчи оиласида таваллуд топди. 1975 йилда Тошкент давлат педагогика институтининг математика факультетини муваффақиятли тугатди. 1975-1979 ва 1984-1993 йилларда Тошкент шахридаги умумий ўрта таълим мактабларида ўқитувчи ва директор ўринбосари лавозимларида ишлади. 1979-1984 йилларда Ўзбекистон Маориф Вазирлигида Республика методика марказида бош методист, 1993-2004 йилларда Ўзбекистон Республикси Халқ таълими вазирлигида бош назоратчи ва бош бошқарма бошлиғи ўринбосари лавозимида ишлади. 2004-2017 йилларда Тошкент шаҳар Халқ таълими ходимларини қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш институти проректори лавозимида ишлади.

Вазирликда ишлаш жараёнида “Таълим тўғрисида”ги Қонун, “Кадрлар тайёрлаш миллий дастури”ни ишлаб чиқишда ўз таклиф ва фикр мулоҳазаларини берган. Ушбу хужжатларга асосланган холда 20 дан ортиқ меъёрий хужжатларни ишлаб чиқишда бевосита иштирок этган. Иш фаолияти жараёнида 50 дан ортиқ илмий мақолалар ва 30 дан ортиқ услубий қўлланма ҳамда 3 ўқув қўлланма яратди. 2009 йилда “Умумий ўрта таълим муассасаларини илмий-методик бошқаришнинг педогогик шарт-шароитлари” мавзусида номзодлик диссертациясини химоя қилди. Шу мавзуда 2012 йилда “Доцент”лик илмий унвонини олди. 2002 йилда “Ўзбекистонда хизмат кўрсатган ёшлар мураббийси” давлат мукофоти билан тақдирланди.

ISBN 978-9943-5473-7-7
9 789943 547377