

Abdulla Avloniy nomidagi milliy-tadqiqot instituti, Ta'lim sifatini baholash va boshqarish texnologiyalarini takomillashtirish ilmiy-tadqiqot bo'limi boshlig'i iqtisod fanlari nomzodi, professor v.b A.G.Ibragimov tahriri ostida

Saidqulov Sodiqjon Botirovich

A.Avloniy nomidagi Pedagoglarni kasbiy rivojlantirish
va yangi metodikalarga o'rgatish milliy-tadqiqot instituti

Stajyor-tadqiqotchisi

saidqulovsodiqjon@gmail.com

JAMOADA SOG'LOM MUHITNI TASHKIL ETISH VA AHIL JAMOANI SHAKLLANTIRISH USULLARI

Annotatsiya: Ushbu maqolada umumta'lim maktablari boshqaruvida sog'lom muhitni shakllantirish usullari keltirilgan hamda rahbarlar uchun bir nechta tavsiyalar o'rin egallagan.

Kalit so'zlar: boshqaruv, ijtimoiy-psixologik muhit, sog'lom jamoa, rahbar, maktab, pedagoglar.

Abstract: This article presents methods of creating a healthy environment in the management of secondary schools, as well as several recommendations for leaders.

Key words: management, socio-psychological environment, healthy community, leader, school, teachers

Menejmentning shaxobchalaridan biri bo'lgan ta'lim menejmentida to'rt xil metodlardan foydalaniladi. Bular iqtisodiy, tashkiliy-ma'muriy, axborotlarni to'plash hamda ijtimoiy-psixologik metodlar hisoblanadi.

Umumta'lim maktab direktorlari qaror qabul qilishning har bir bosqichida ushbu metodlardan foydalaniladi. Xususan xodimlarga tegishli ish haqi to'lash, ularni Vazirlar Mahkamasining 2019-yildagi "Umumiy o'rta ta'lim muassasalarining o'rnak ko'rsatgan xodimlarini moddiy rag'batlantirish tartibini takomillashtirish to'g'risida"gi 823-sonli qaroriga muvofiq taqdirlashda iqtisodiy metodlardan, me'yoriy hujjatlarni va ilg'or pedagogik tajribalarni o'rganish, ta'lim-tarbiya jarayonini tahlil qilish, so'rovnomalarni o'tkazish, xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish, tahliliy baholash kabi usullarni tashkiliy-ma'muriy hamda axborotlarni to'plash metodlaridan foydalangan holda, jamoa ichida sog'lom muhitni tashkil etish hamda ahil jamoani shakllantirishni shakllantirish bo'yicha ijtimoiy-psixologik metodlaridan foydalaniladi.

Bugungi kunda maktabgacha va maktab ta'limi vazirligi tizimida olib borilayotgan barcha islohotlarning tub negizida, umumta'lim maktablaridagi ta'lim sifatini oshirishdek dolzarb masala yotibdi. Bu borada amalga oshirilayotgan ishlardan biri sifatida, davlat umumiy o'rta ta'lim muassasalari direktori lavozimiga nomzodlarni menejerlik o'quv kurslarida o'qitish va ularga menejerlik sertifikatini berish kurslarini misol qilib keltirish mumkin.

Ushbu kurslarda tashkil etiladigan o'quv mashg'ulotlarida tinglovchilar, jamoada ishlash va ota-onalar bilan muloqot qilish, boshqaruv, moliyaviy hisob-kitoblarni amalga oshirish hamda axborot-kommunikatsiya texnologiyalari ko'nikmalari bo'yicha o'qitiladi. Har bir trening mashg'ulotlarida tinglovchilarga rahbarlarga xos bo'lgan kompetensiyalar taqdim etiladi.

Amaldagi maktab direktorlari hamda direktorlikga nomzodlarga ijodiy ish shaklida yoritishlari kerak bo'lgan amaliy topshiriqlarida, jamoada sog'lom muhitni shakllantirish, pedagog xodimlar o'rtasida sog'lom, do'stona raqobatni barpo etish, kadrlar qo'nimsizligi hamda uning ijtimoiy-psixologik yechimlari kabi muammolarga takliflari eshitiladi.

Pedagog xodimlar yagona jamoa bo'lib ishlashlari va umumiy maqsadlarga erisha olishlari ham muhim funksiyalardan biridir. Ammo bir-biriga begona bo'lgan odamlarni yig'ish hamda ularni yagona jamoa sifatida ishlashga o'rgatish oson emas.

Xo'sh, jamoadagi ijobiy holat olib borilayotgan faoliyatga qanday ta'sir ko'rsatadi?

Biz hayotimizning muhim qismini ishda o'tkazamiz va hech kim mehnat faoliyati davomida nosog'lom holatda ishlashni yoqtirmaydi. Shuning uchun, agar rahbar kadrlar jamoasida eng yaxshi mutaxassislarni saqlab qolmoqchi bo'lishsa, jamoadagi ijobiy muhitni shakllantirishni ham bilishlari lozim.

Abdulla Avloniy nomidagi pedagogik-mahorat milliy instituti tomonidan tayyorlangan TALIS xalqaro baholash dasturining hisobotida ham pedagoglar kasbini o'zgartirish, umumta'lim maktab direktorlarining olib borayotgan ishlaridan so'vib ketishlari kabi xulosalarga ham aynan jamoa ichidagi ijtimoiy-psixologik muhit ijobiy holatda emasligini sabab qilib ko'rsatish mumkin.

Bundan tashqari, jamoadagi sog'lom hamda do'stona munosabatlar ish samaradorligiga bevosita ta'sir qiladi. Yordam yoki maslahat so'rashning iloji bo'lmasa, har bir harakat tanqid qilinadi. Bunday jamoalarda xodimlar

shunchaki soatlab “xizmat qilish” uchun kelishadi va oxir-oqibat o‘zlarining muhimroq hamda yoqimli ishlariga qochib ketishadi.

Vazifalarni birgalikda muhokama qilish, hamda unga yechim topish imkoniyati mavjud bo‘lganda, ish yuzasidan kelishish osonlashadi. Jamoada sog‘lom muhit shakllangan holatda, xodimlar nostandart yechimlarni taklif qilishlari va faolroq bo‘lishlari mumkin.

Jamoada muammolaringiz borligini qanday tushunish mumkin?

Xodimlarning ishda noqulayligini sezish qiyin emas. Bunda asosiy bo‘lgan moliyaviy natijalarga qo‘shimcha ravishda, umumiy xususiyatlar ham mavjud:

Hech qanday natija bermaydigan tez-tez kelishmovchiliklar. Bahslarning o‘zi ish jarayonining zaruriy qismidir. Ammo haqiqat faqat konstruktiv, asosli bahslarda tug‘iladi. Agar nizolar umumiy oshxonadagi janjallarga o‘xshasa, cheksiz davom etib, hech qanday yechimga olib kelmasa, bu shunchaki janjal.

Hech qanday motivatsiya yo‘qligi. Salbiy ko‘rinish har doim ham ochiq aytilmaydi, ba’zida harakatlar motivatsiyaning pasayishi haqida signal beradi: tez-tez kechikishlar, tashabbusning yetishmasligi, ishdagi muammolarga qiziqish yo‘qolishi. Ish jarayonida tanaffuslar uzaytirilishi, loyiha muddati kechiktirilishi. Ba’zida bu holat stress yoki charchoqni ko‘rsatadi.

Individualizm. O‘shish va shaxsiy yutuqlarga intilish yaxshi. Shaxsiy maqsadlar jamoaning global maqsadlaridan yuqori qo‘yilganda yomon. O‘zini xuddi jon berib ishlayotgandek tutish. Hamma band: ular nimadir yozadilar, nimanidir qidiradilar, kimgadir qo‘ng‘iroq qiladilar va ular doimo vaqtlari yo‘q. Muammo shundaki, bu harakatlarning hech qaysi biri loyihani oldinga siljitmaydi. Ehtimol, siz vaqtni boshqarish haqida o‘ylashingiz kerak.

Agar jamoangizda ushbu belgilarning kamida bittasi bo‘lsa, munosabatlarni o‘rnatishni boshlash vaqti keldi. Hamma janjallashishini yoki sehirli tarzda o‘z-o‘zidan hal qilishini kutmang. Jamoadagi kayfiyat rahbar tomonidan belgilanadi. Jamoada muhitni boshqarish usullari ikki xil bo‘ladi: shaxslararo munosabatlarni yaratish va korporativ madaniyatni joriy etish. Ular bir-biriga bog‘langan, chunki jamoani birlashtirish uchun butun chora-tadbirlar kompleksi zarur.

Orzu qilgan ahil jamoangizni qanday yaratish mumkin. Olib borilayotgan tadqiqot ishimiz doirasidan kelib chiqqan holda, maktab rahbarlari uchun o‘ziga xos besh qadamni tuzishga harakat qildik:

1-qadam. Ochiq bo‘ling

Pedagoglar muassasaga tegishli ekanligini his qilishlari kerak. Pedagoglarning har birining hissasini tan oling va ularni yutuqlari uchun maqtashga harakat qiling. Bunday ochiqlik har bir jamoa a‘zosining ishini ko‘rishga yordam beradi va ba’zi savollariga asosli yechim bo‘ladi.

2-qadam: Alohida mas’uliyat

Muassasadagi har bir jarayonda mas’uliyatli xodim bo‘lishi va har bir kishi o‘zining muayyan vazifalar bloki uchun javobgarligini bilishi kerak. Buning uchun ichki tartib-qoidalar juda yaxshi ishlaydi. Shaffof jarayonlar xodimlarning motivatsiyasini oshiradi va negativlik xavfini kamaytiradi.

3-qadam: O‘zaro yordamni rag‘batlantirish

Ha, har kimning o‘z vazifalari bor hamda ular ustuvor ahamiyatga ega. Ammo tashqi ko‘rinish va har bir pedagogning o‘ziga xos tajribasi muammolarni hal qilishning yangi usullarini topishga yordam beradi. Aqliy hujumlarni tashkil qiling, xodimlaringizga yordam berishga harakat qiling hamda o‘zingiz yordam so‘rab xodimlaringizga murojaat qilishdan tortinmang.

4-qadam: Moslashish

Yangi xodim ish vaqtida yordam so‘rab murojaat qilishi va norasmiy sharoitda hamkasblari bilan tanishish uchun ishdan keyin ovqatlanishga borishi kerak bo‘lgan odamga ega bo‘lsa, moslashish davri tezroq o‘tadi.

5-qadam. An‘analarni shakllantirish

Ertalab ishdan avval umumiy stolda choy va shirinliklar, bayramlarni nishonlash yoki kichik (katta) ishdagi g‘alabalar muloqot uchun yaxshi imkoniyatdir. Qulay korporativ madaniyat va iliq, do‘stona muhit asta-sekin kichik an‘analardan rivojlanadi.

Jamoaning sog‘lom muhiti-guruhning eng ajralmas psixologik xarakteristikasidir, bu guruhning hamkorlikdagi faoliyati bilan bevosita bog‘liq bo‘lgan alohida ob‘ektlarni (hodisalarni, jarayonlarni) aks ettirishning o‘ziga xos xususiyatlari bilan bog‘liq ijtimoiy jarayondir.

Jamoaning samaradorligi, jamoa ichidagi ijtimoiy-psixologik muhitga bog‘liq. Ushbu muhitning eng muhim belgilari quyidagilardir:

- guruh a‘zolarining bir-biriga bo‘lgan ishonchi va yuqori talabchanligi;
- o‘zaro do‘stona va konstruktiv tanqid qilish;
- butun jamoaga tegishli masalalarni muhokama qilishda o‘z fikrini erkin ifoda etish;

-direktorlarning pedagoglarga bosimining yoʻqligi va ularning jamoa uchun muhim boʻlgan qarorlarni qabul qilish huquqini tan olishlari;

-pedagoglarning vazifalari va ularni amalga oshirishdagi ishlar holati toʻgʻrisida yetarli darajada xabardorligi;

-jamoa aʼzolarida jamoaga tegishli boʻlganidan mamnunlik hissiyoti:

Jamoadagi psixologik zoʻriqishlarni bartaraf etish, taʼlim muassasasi rahbari va oʻqituvchilarning kasbiy mahoratini oshirish, ularning boʻsh vaqtlarini toʻgʻri tashkillashtirish, mehnat faoliyatini tashkil etishga takliflarni erkin kiritish imkoniyatini yaratish, jamoada doʻstona, shuningdek faoliyatda hamkorlik munosabatlarini yaratish kabi masalalar jamoa ichidagi sogʻlom muhitni shakllanishiga bevosita taʼsir koʻrsatadi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Vazirlar Mahkamasining 2019-yildagi “Umumiy oʻrta taʼlim muassasalarining oʻrnak koʻrsatgan xodimlarini moddiy ragʻbatlantirish tartibini takomillashtirish toʻgʻrisida”gi 823-sonli qarori <https://lex.uz/docs/-4532496>
2. Vazirlar Mahkamasining 2023-yildagi “Davlat umumiy oʻrta taʼlim muassasalari direktori lavozimiga nomzodlarni menejerlik oʻquv kurslarida oʻqitish va ularga menejerlik sertifikatini berish tartibi toʻgʻrisidagi nizomni tasdiqlash haqida” 681-sonli qarori <https://lex.uz/docs/-6705811>
3. Baybayeva M.X. Taʼlim muassasasi rahbarining boshqaruv faoliyatida sogʻlom va ijodiy muhitni yaratish mexanizmlarini takomillashtirish. DSc.diss T.: 2022 <https://www.natlib.uz/>
4. TALIS xalqaro tajriba mezonlari asosida A.Avloniy nomidagi pedagoglarni kasbiy rivojlantirish va yangi metodikalarga oʻrgatish milliy-tadqiqot instituti tomonidan umumiy oʻrta taʼlim tashkilotlaridagi mavjud pedagogik, metodik va ijtimoiy muhit haqida maʼlumot toʻplash maqsadida oʻtkazilgan tadqiqot hisoboti T.: 2022. <https://t.me/avloniyuz>
5. Djuraev R.X., Turgʻunov S.T. Taʼlim menejmenti: Oʻquv qoʻllanma. T.: Voris, 2006.