BO‘LAJAK PEDAGOGLARDA YETAKCHILIK QOBILIYATINI RIVOJLANTIRISHNING PEDAGOGIK SHART-SHAROITLARI

Rustamov Shaxboz Abdusattor o‘g‘li

Annotatsiya. Maqolada bo‘lajak pedagoglarda yetakchilik qobiliyatini rivojlantirishning motivatsion, ijtimoiy va metodik asoslari tahlil qilinadi. Ilmiy manbalar asosida yetakchilikka tayyorlikning qadriyatli, kommunikativ, tashkiliy va refleksiv tarkibiy qismlari ajratiladi. Muammoli vaziyat, guruh loyihasi, mikrodars, tengdoshlar maslahati va amaliyot portfelini birlashtiruvchi metodik yechim taklif etiladi. Bosqichli mashg‘ulotlar dasturi, kuzatuv mezonlari va qayta aloqa tartibi ishlab chiqiladi. Natijalar nazariy umumlashtirish va metodik takliflardan iborat bo‘lib, ularning samaradorligi keyingi empirik tadqiqotda tekshirilishi lozim.

Kalit so‘zlar: pedagogik yetakchilik, kasbiy tayyorgarlik, ichki motivatsiya, hamkorlik, muammoli vaziyat, pedagogik amaliyot, refleksiya, shakllantiruvchi baholash.

Kirish

Bo‘lajak pedagogning kasbiy tayyorgarligi fan mazmunini bilish bilan yakunlanmaydi. O‘qituvchi o‘quvchilarni umumiy maqsad atrofida birlashtirishi, ularning turli ehtiyojlarini hisobga olishi va o‘rganish jarayoniga mas’uliyatli munosabatni shakllantirishi kerak. Yetakchilik qobiliyati aynan shu vazifalarni bajarishda namoyon bo‘ladi. Uning markazida shaxsiy ustunlik emas, ta’limiy maqsadga yo‘naltirilgan o‘zaro ta’sir va boshqalarning rivojlanishini qo‘llab-quvvatlash turadi.

Muammo shundaki, auditoriyadagi bilim nazorati talabaning jamoa bilan ishlash, qarorni kelishish va tashabbusni amalga oshirish imkoniyatlarini to‘liq

ko‘rsatmaydi. Faol javob beradigan talaba har doim ham boshqalarning fikrini birlashtira olmaydi. Shu bois yetakchilikni rivojlantirish maxsus tashkil etilgan amaliy tajriba va uning muntazam tahlilini talab qiladi.

Maqolaning maqsadi yetakchilikka tayyorlik tarkibini aniqlashtirish, uni rivojlantiruvchi pedagogik shartlarni asoslash va mashg‘ulotlar uchun amaliy metodik yechim ishlab chiqishdir. Tadqiqot savoli: talabaning tashabbusi, hamkorlik ko‘nikmasi va kasbiy mas’uliyatini yagona tayyorgarlik jarayonida qanday bog‘lash mumkin?

Tadqiqot metodlari va nazariy yondashuvlar

Tadqiqot nazariy-tahliliy xarakterga ega. Pedagogik yetakchilik, motivatsiya, hamkorlikda o‘rganish va baholashga oid o‘n ikki manba mazmuniy jihatdan taqqoslandi. Tahlilda tushunchaning mazmuni, rivojlanish mexanizmi, tashkiliy sharoit va amaliy dalil kabi yo‘nalishlar ajratildi. Manbalar mavzuga aloqadorligi va bibliografik ma’lumotlari tekshirilishi mumkinligi asosida tanlandi. Ushbu tanlov barcha tadqiqotlarni qamrab oluvchi tizimli sharh sifatida taqdim etilmaydi.

York-Barr va Duke [1] hamda Wenner va Campbell [2] sharhlari pedagogik yetakchilikning sinf doirasidan tashqaridagi hamkorlik va kasbiy o‘rganish bilan bog‘liqligini ko‘rsatadi. Mazkur ishlardagi fikrlarni bo‘lajak pedagoglarga tatbiq etishda muhim farq mavjud: talaba hali mustaqil o‘qituvchi vakolatiga ega emas. Shuning uchun yetakchilik tajribasi ustoz nazorati ostidagi vazifalar, tengdoshlar hamkorligi va pedagogik amaliyot orqali tashkil etilishi taklif qilinadi.

Taqsimlangan yetakchilik nazariyasi faoliyatni bitta shaxsning xususiyati bilan cheklamaydi. Spillane, Halverson va Diamond [3] yetakchilar, boshqa ishtirokchilar hamda vaziyat o‘rtasidagi aloqalarni tahlil qiladi. Bu yondashuvdan guruh vazifalarida rol almashish tamoyili kelib chiqadi. Rejalashtirish, muhokamani

boshqarish, dalillarni tekshirish va natijani taqdim etish alohida talabalarga topshirilib, keyingi mashg‘ulotda vazifalar almashtirilishi mumkin.

Banduraning agentlik haqidagi qarashlarida inson o‘z faoliyatini rejalashtirish, boshqarish va tahlil qilish imkoniyatiga ega faol subyekt sifatida izohlanadi [6]. Pedagogik tayyorgarlikda bu g‘oya erishish mumkin bo‘lgan murakkab vazifalarni bosqichma-bosqich mustaqil bajarish bilan bog‘lanadi. Talaba muvaffaqiyat yoki qiyinchilik sabablarini aniqlashi orqali o‘z imkoniyatlari haqidagi tasavvurini aniqlashtiradi.

Deci va Ryan [7] avtonomiya, kompetentlik va boshqalar bilan aloqadorlik ehtiyojlarini motivatsiyaning muhim omillari sifatida tushuntiradi. Shundan kelib chiqib, topshiriqni bajarish usulini tanlash, tushunarli mezonlar va jamoaga tegishlilik hissi yetakchilik mashg‘ulotining zarur shartlari sifatida taklif etiladi. Majburiy faollik tashabbusning ichki asosini to‘liq almashtira olmaydi.

Yetakchilikka tayyorlikning tarkibi va rivojlanish shartlari

Nazariy umumlashtirish natijasida yetakchilikka tayyorlik to‘rtta o‘zaro bog‘langan tarkibiy qism orqali ifodalandi. Qadriyatli yo‘nalish adolat, pedagogik mas’uliyat va o‘quvchi manfaatini hisobga olishni qamrab oladi. Kommunikativ tayyorlik tinglash, aniq savol berish va kelishmovchilikni madaniyatli muhokama qilishda ko‘rinadi. Tashkiliy tayyorlik maqsad, vazifa, vaqt va javobgarlikni kelishishni anglatadi. Refleksiv tayyorlik esa qaror oqibatini tahlil qilish hamda keyingi harakatni o‘zgartirishni ta’minlaydi.

1-jadval. Yetakchilikka tayyorlikning tarkibiy qismlari

Tarkibiy qism	**Amaliy namoyon bo‘lishi**	**Rivojlantiruvchi vazifa**

Qadriyatli	Qarorda adolat va manfaatni hisobga oladi	Axloqiy muammoni muhokama qilish
Kommunikativ	Tinglaydi va fikrlarni aniqlashtiradi	Muloqot va muzokara mashqi
Tashkiliy	Vazifalar va muddatlarni kelishadi	Guruh loyihasini rejalashtirish
Refleksiv	Qarorni dalil asosida qayta ko‘radi	Refleksiv kundalik va tahlil

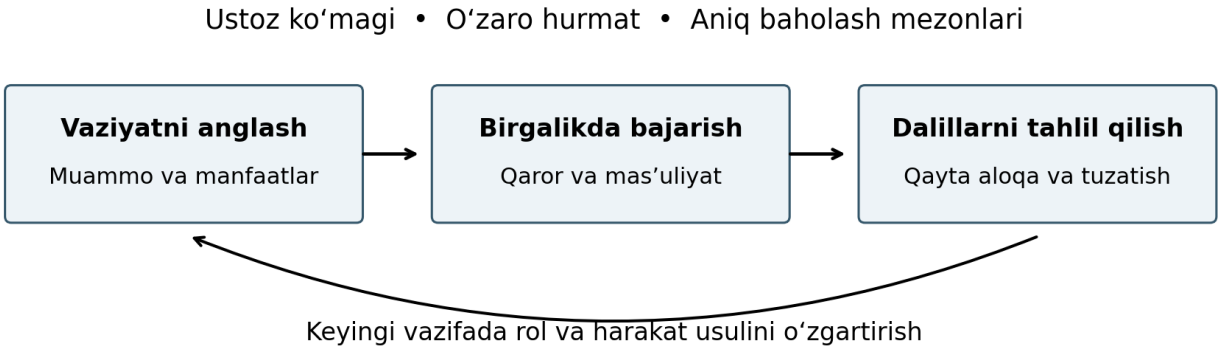
Birinchi shart psixologik xavfsiz muloqot muhitidir. Edmondson [10] ushbu tushunchani ishchi jamoalar misolida o‘rgangan; bu natijalarni talabalarga to‘g‘ridan-to‘g‘ri tenglashtirish mumkin emas. Biroq savol berish, xatoni tan olish va yordam so‘rashni qo‘llab-quvvatlash pedagogik guruh uchun asosli metodik tamoyil bo‘la oladi. O‘qituvchi tanqidni shaxsga emas, fikrning dalillari va harakat oqibatlariga yo‘naltiradi.

Ikkinchi shart umumiy maqsad bilan individual javobgarlikning uyg‘unligidir. Hamkorlikda o‘rganish haqidagi yondashuv [8] asosida guruh natijasi har bir a’zoning aniq hissasi bilan bog‘lanadi. Bir talabaning barcha ishni bajarishi yoki ayrim a’zolarning chetda qolishi yetakchilik mashg‘ulotining maqsadiga zid. Buni oldini olish uchun vazifalar yozma taqsimlanadi va yakunda har bir ishtirokchi o‘z hissasini tushuntiradi.

Uchinchi shart tashabbus uchun haqiqiy tanlov imkoniyatidir. Talaba mavzu, usul yoki taqdimot shaklini tanlaydi, lekin ta’limiy maqsad va sifat mezonlari oldindan aniq belgilanadi. Erkinlikning mas’uliyat bilan bog‘lanishi pedagogik qaror qabul qilish tajribasini shakllantiradi.

Amaliy metodlar va rivojlantirish mexanizmi

Yetakchilikka tayyorlashda muammoli vaziyat, mikrodars va loyiha faoliyatini o‘zaro bog‘lash taklif etiladi. Muammoli vaziyat tahlili qarorni asoslashni, mikrodars uni amalda sinashni, loyiha esa uzoqroq muddatli hamkorlikni tashkil qilishni talab etadi. Har bir usuldan so‘ng qayta aloqa berilib, keyingi urinishda aniq bir ko‘nikma takomillashtiriladi.



1-rasm. Amaliy tajriba va qayta aloqa orqali yetakchilikni rivojlantirish

Izoh: manbalar [3; 8; 9] asosida ishlab chiqilgan metodik sxema.

Muammoli vaziyat namunasi: guruh loyihasida ikki talaba qarorlarni o‘zi qabul qiladi, boshqalar esa topshiriqning maqsadini tushunmaydi. Bo‘lajak pedagog avval ishtirokchilarning fikrlarini alohida aniqlaydi, keyin umumiy maqsadni qayta tushuntiradi va vazifalarni kelishadi. Muhokamada “Kim aybdor?” savolidan ko‘ra “Ishtirok uchun qanday sharoit yetishmayapti?” savoli qo‘yiladi. Yechimning sifati barcha a’zolarning hissasi va kelishuvga rioya qilinishi orqali baholanadi.

Mikrodarsda talaba qisqa o‘quv faoliyatini boshqaradi. Kuzatuvchi uning ko‘rsatmalari tushunarliligi, savollarga munosabati va faoliyatsiz qolgan ishtirokchilarni jalb etishini qayd qiladi. Keyingi namoyishda bitta muammo ustida ishlanadi: masalan, savoldan so‘ng fikrlash uchun vaqt berish yoki o‘quvchilar javobini umumlashtirish.

Qayta aloqa shaxsga umumiy baho berish bilan cheklanmasligi kerak. Hattie va Timperley [9] tahliliga tayangan holda maqsad, mavjud natija va keyingi qadam o‘rtasidagi farq ochib beriladi. “Siz yaxshi yetakchisiz” o‘rniga “Vazifani tushuntirdingiz, ammo ikki ishtirokchining tushunganini tekshirmadingiz” kabi aniq dalil beriladi.

Mashg‘ulotlarni rejalashtirish va baholash

Taklif etilayotgan dastur oltita o‘zaro bog‘liq mashg‘ulotdan iborat. Bu ketma-ketlik tadqiqotda sinalgan dastur emas, pedagogika seminarlariga moslashtirish uchun ishlab chiqilgan namunadir. Mashg‘ulot davomiyligi guruh hajmi, fan xususiyati va talabalarning tayyorgarligiga qarab belgilanadi. Boshlang‘ich va yakuniy vazifalar mazmunan turlicha, murakkabligi jihatidan o‘zaro yaqin bo‘lishi lozim.

2-jadval. Yetakchilikni rivojlantirish mashg‘ulotlari ketma-ketligi

Bosqich	**Asosiy faoliyat**	**Kuzatiladigan natija**
1. Boshlang‘ich tashxis	Guruhiy vaziyatni hal qilish	Dastlabki xatti-harakatlar qaydi
2. Muloqot	Tinglash va savol berish mashqi	Fikrni to‘g‘ri tushunish
3. Qaror qabul qilish	Muqobil yechimlarni taqqoslash	Dalillangan umumiy qaror
4. Tashkil etish	Rol almashib mikrodars o‘tish	Vazifa va vaqtni boshqarish
5. Loyiha	Kichik ta’limiy loyiha tayyorlash	Individual hissa va hamkorlik

6. Refleksiya	Natijalar va portfelni muhokama qilish	Keyingi rivojlanish rejasi

Baholash mezonlari topshiriqdan oldin tushuntiriladi. Maqsadni aniqlashtirish, tinglash, vazifani taqsimlash, qarorni asoslash va refleksiya asosiy kuzatuv yo‘nalishlari sifatida olinadi. Har bir mezon “ko‘mak bilan bajaradi”, “mustaqil bajaradi” va “boshqalarning bajarishiga ham yordam beradi” darajalarida tavsiflanadi. Ushbu darajalar shaxsning doimiy sifati emas, muayyan vazifadagi faoliyatini ifodalaydi.

Shakllantiruvchi baholashning vazifasi keyingi o‘rganishni yaxshilashdir [11]. Shu sababli baho bilan birga dalil va tavsiya qayd qilinadi. O‘qituvchi kuzatuvi, tengdosh fikri va talabaning o‘z tahlili o‘zaro taqqoslanadi. Tafovutlar yashirilmaydi: masalan, talaba o‘zini faol tashkilotchi deb bilishi, guruh esa uning vazifalarni kelishmasdan taqsimlaganini ko‘rsatishi mumkin.

Portfelga dastlabki reja, qayta ishlangan topshiriq, kuzatuv varaqasi va qisqa refleksiv yozuv kiritiladi. Dalillar vaqt bo‘yicha taqqoslanadi. Talabalarni ommaviy reytingga ajratish o‘rniga har bir ishtirokchining oldingi va keyingi harakati tahlil qilinadi. Bu yondashuv baholashni rivojlanish ehtiyoji bilan bog‘lashga xizmat qiladi.

Muhokama va pedagogik amaliyotga tatbiq etish

Pedagogik amaliyotda talaba dastlab ustoz faoliyatini maqsadli kuzatadi, keyin kichik vazifani boshqaradi va asta-sekin murakkabroq faoliyatga o‘tadi. Kuzatuv uchun “O‘qituvchi qarorni qanday tushuntirdi?”, “Kimning fikri eshitilmadi?” va “Kelishmovchilik qanday hal etildi?” kabi savollar beriladi. Natijada kuzatuv tasodifiy taassurotdan asoslangan kasbiy tahlilga aylanishi mumkin.

Darling-Hammond, Hyler va Gardner [12] kasbiy rivojlanishda faol o‘rganish, hamkorlik, namuna, murabbiylik hamda fikr-mulohaza kabi xususiyatlarni ajratadi. Ushbu xususiyatlarni boshlang‘ich pedagogik tayyorgarlikka moslashtirishda ustoz va talaba o‘rtasidagi muntazam tahliliy suhbat muhim. Ustoz tayyor javobni berishdan oldin talabaning qaror sabablarini aniqlaydi, keyin muqobil harakatlarning oqibatini birgalikda ko‘rib chiqadi.

Metodik jihatdan raqamli hamkorlik ham qo‘llanishi mumkin. Umumiy hujjatda vazifalar va muddatlar qayd qilinadi, izohlar orqali muqobil takliflar beriladi. Biroq yozilgan xabarlar soni yetakchilikning ishonchli o‘lchovi emas. Baholashda taklifning mazmuni, muammoni hal qilishga hissasi va boshqalarning ishtirokini qo‘llab-quvvatlagani tekshiriladi. Videoyozuvdan foydalanilsa, ishtirokchilarning roziligi va materialdan foydalanish doirasi oldindan kelishiladi.

Asosiy cheklov shundaki, pedagogik yetakchilik bo‘yicha manbalarning katta qismi faoliyat yuritayotgan o‘qituvchilar tajribasiga tegishli. Ularni talabalarga moslashtirish alohida tekshiruvni talab qiladi. Sharhlarda qayd etilgan tushuncha va metodologiya muammolari [4; 5] tufayli bir martalik so‘rovnoma yoki o‘zini baholash natijasi bilan samaradorlik haqida qat’iy xulosa chiqarish yetarli emas.

Xulosa

Bo‘lajak pedagoglarda yetakchilik qobiliyatini rivojlantirish motivatsiya, axloqiy mas’uliyat, hamkorlik va refleksiyani birlashtiradigan jarayon sifatida tashkil etilishi lozim. Maqolada ushbu bog‘liqlik to‘rtta tarkibiy qism, amaliy faoliyat sxemasi va oltita mashg‘ulot ketma-ketligi orqali ifodalandi. Pedagogika seminarlarida muammoli vaziyat va mikrodarsni, amaliyotda esa ustoz ko‘magi va portfelni bog‘lab qo‘llash taklif etildi.

Keyingi tadqiqotda modelning amalga oshirilishi, boshlang‘ich va yakuniy xatti-harakatlar hamda baholovchilar kelishuvi tekshirilishi kerak. Taqqoslash

guruhi va takroriy kuzatuv natijalarning asoslanganligini oshiradi. Hozirgi ishning natijasi samaradorlik isboti emas, empirik tekshirish uchun aniqlashtirilgan metodik asosdir.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. York-Barr J., Duke K. What Do We Know About Teacher Leadership? Findings From Two Decades of Scholarship // Review of Educational Research. 2004. Vol. 74, No. 3. P. 255–316. DOI: 10.3102/00346543074003255.

2. Wenner J. A., Campbell T. The Theoretical and Empirical Basis of Teacher Leadership: A Review of the Literature // Review of Educational Research. 2017. Vol. 87, No. 1. P. 134–171. DOI: 10.3102/0034654316653478.

3. Spillane J. P., Halverson R., Diamond J. B. Towards a Theory of Leadership Practice: A Distributed Perspective // Journal of Curriculum Studies. 2004. Vol. 36, No. 1. P. 3–34. DOI: 10.1080/0022027032000106726.

4. Nguyen D., Harris A., Ng D. A Review of the Empirical Research on Teacher Leadership (2003–2017): Evidence, Patterns and Implications // Journal of Educational Administration. 2020. Vol. 58, No. 1. P. 60–80. DOI: 10.1108/JEA-02-2018-0023.

5. Schott C., van Roekel H., Tummers L. G. Teacher Leadership: A Systematic Review, Methodological Quality Assessment and Conceptual Framework // Educational Research Review. 2020. Vol. 31. Article 100352. DOI: 10.1016/j.edurev.2020.100352.

6. Bandura A. Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective // Annual Review of Psychology. 2001. Vol. 52. P. 1–26. DOI: 10.1146/annurev.psych.52.1.1.

7. Deci E. L., Ryan R. M. The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior // Psychological Inquiry. 2000. Vol. 11, No. 4. P. 227–268. DOI: 10.1207/S15327965PLI1104_01.

8. Johnson D. W., Johnson R. T. An Educational Psychology Success Story: Social Interdependence Theory and Cooperative Learning // Educational Researcher. 2009. Vol. 38, No. 5. P. 365–379. DOI: 10.3102/0013189X09339057.

9. Hattie J., Timperley H. The Power of Feedback // Review of Educational Research. 2007. Vol. 77, No. 1. P. 81–112. DOI: 10.3102/003465430298487.

10. Edmondson A. Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams // Administrative Science Quarterly. 1999. Vol. 44, No. 2. P. 350–383. DOI: 10.2307/2666999.

11. Black P., Wiliam D. Assessment and Classroom Learning // Assessment in Education: Principles, Policy & Practice. 1998. Vol. 5, No. 1. P. 7–74. DOI: 10.1080/0969595980050102.

12. Darling-Hammond L., Hyler M. E., Gardner M. Effective Teacher Professional Development. Palo Alto: Learning Policy Institute, 2017. https://learningpolicyinstitute.org/product/effective-teacher-professional-development-report