

BO‘LAJAK O‘QITUVCHILARNING LIDERLIK SIFATLARI MAZMUNI VA TARKIBI

Sapayeva Umida Rustamovna,
Buxoro davlat pedagogika instituti mustaqil izlanuvchisi

Annotatsiya. Maqolada bo‘lajak o‘qituvchilarning liderlik sifatleri kasbiy pedagogik faoliyatga tayyorgarlik nuqtayi nazaridan tahlil qilinadi. Tadqiqotning maqsadi liderlik sifatlarining mazmunini aniqlashtirish va ularni rivojlantirish mexanizmini loyihalash uchun tarkibiy asos taklif etishdan iborat. Maqsadli tanlangan ilmiy manbalarning qiyosiy tahlili, tushunchalarni chegaralash va nazariy modellashtirish metodlaridan foydalanilgan. Tahlil asosida liderlikning motivatsion-qadriyatli, kognitiv, kommunikativ-tashkiliy hamda refleksiv-mas’uliyatli tarkibiy qismlari ajratilgan. Ularning har biri kuzatiladigan pedagogik harakatlar orqali izohlangan. Taklif etilgan tuzilma o‘quv topshiriqlarini rejalashtirish va baholash mezonlarini ishlab chiqishga xizmat qiladi. Maqoladagi tuzilma nazariy taklif bo‘lib, uning diagnostik yaroqliligi alohida empirik tekshiruvni talab etadi.

Kalit so‘zlar: bo‘lajak o‘qituvchi, pedagogik liderlik, liderlik sifatleri, kasbiy tayyorgarlik, hamkorlik, tashabbuskorlik, mas’uliyat, refleksiya.

Kirish. O‘qituvchining kasbiy faoliyatida o‘quv materialini tushuntirish bilan birga o‘quvchilarni umumiy maqsadga yo‘naltirish, hamkorlikni tashkil etish va pedagogik qarorlarning oqibatlarini hisobga olish zarurati yuzaga keladi. Shu sababli bo‘lajak o‘qituvchining liderlik sifatlarini rivojlantirish oliy pedagogik ta’lim mazmunining muhim masalalaridan biridir. Biroq liderlikka oid tayyorgarlik faqat faollik, notiqlik yoki tadbir tashkil etish bilan izohlansa, uning pedagogik mazmuni yetarlicha ochilmaydi. Talaba auditoriyada faol bo‘lishi mumkin, lekin guruh a’zolarining ehtiyojlarini tinglash, vazifalarni adolatli taqsimlash va xatosini tuzatishda qiynalishi mumkin.

J. York-Barr va K. Duke o‘qituvchi liderligiga oid tadqiqotlarni umumlashtirib, mazkur yo‘nalishda to‘plangan ilmiy qarashlar va o‘rganilishi zarur bo‘lgan bog‘lanishlarni ko‘rsatgan [1]. J. A. Wenner va T. Campbell sharhida esa o‘qituvchi liderligi hamkasblarning kasbiy o‘rganishini qo‘llab-quvvatlash, qaror qabul qilishga ta’sir ko‘rsatish va o‘quvchilar ta’limiga yo‘nalgan faoliyat bilan bog‘lanadi [2]. Mazkur qarashlardan kelib chiqib, pedagogik oliy ta’limda liderlikni talabaning shaxsiy ustunligi sifatida talqin qilish chegaralangan, degan xulosaga kelish mumkin.

Maqolaning asosiy savoli quyidagicha qo‘yiladi: bo‘lajak o‘qituvchining liderlik sifatlarini qaysi tarkibiy qismlar va kuzatiladigan harakatlar orqali ifodalash mumkin? Maqsad ushbu savolga nazariy asoslangan javob berish orqali rivojlantirish mexanizmining mazmunini tayanchini ishlab chiqishdir.

Muammoning yana bir jihati shundaki, pedagogik ta’limdagi jamoaviy ish har doim ham liderlik rivojini ko‘zlamaydi. Ba’zan guruhga bitta topshiriq beriladi va yakuniy javob umumiy baholanadi. Bunday holatda kim muammoni aniqlagani, kim kelishuvga erishgani va kim boshqalarning o‘rganishini qo‘llab-quvvatlagani ochilmay qoladi. Natijada talabaning liderlik tajribasi bilan uning fan bo‘yicha o‘zlashtirishi aralashib ketadi. Tadqiqot muammosi ushbu ikki natijani farqlash va liderlikka oid sifatlarini ta’limiy harakat orqali tavsiflash zaruratida ifodalanadi.

Mazkur ishda ilmiy vazifa yangi sifatlar ro‘yxatini ko‘paytirishdan iborat emas. Mavjud tushunchalarni pedagogik faoliyatdagi vazifalar bilan bog‘lash, ular orasidagi chegarani ko‘rsatish va rivojlanishni qayd etish imkonini yaratish ko‘zda tutiladi. Shu sababli tarkibiy qismlar talabaning umumiy xarakterini baholash uchun emas, uni kasbiy hamkorlikka tayyorlash

mazmunini loyihalash uchun taklif etiladi.

Materiallar va metodlar. Tadqiqot nazariy va konseptual xususiyatga ega. Manbalar o'qituvchi liderligi, talabalarda liderlik identikligining rivojlanishi va hamkorlikdagi pedagogik faoliyat masalalariga bevosita aloqadorligi asosida maqsadli tanlandi. Bu tanlov tizimli adabiyotlar sharhi sifatida taqdim etilmaydi. Tushunchaviy tahlilda liderlik sifati, liderlik kompetensiyasi va rasmiy rahbarlik o'zaro farqlandi. Qiyosiy tahlilda har bir yondashuvning pedagogik tayyorgarlikka tatbiq etilishi ko'rib chiqildi. Modellashirishda esa sifat, faoliyat vaziyati va kuzatiladigan harakat o'rtasidagi moslik asos qilib olindi.

Liderlik sifatlari shaxsning maqsadga yo'nalgan hamkorlikdagi xulqini qo'llab-quvvatlaydigan nisbatan barqaror xususiyatlar sifatida talqin qilindi. Kompetensiya ushbu sifatlar bilan birga bilim, ko'nikma va tajribani muayyan vazifada qo'llashni qamrab oladi. Rahbarlik esa tashkiliy vakolat va lavozim bilan bog'liq bo'lishi mumkin. Bunday chegaralash rasmiy lavozimi bo'lmagan talabaning ham liderlik harakatlarini o'rganishga imkon beradi.

Tahlil uch ketma-ket amalda tashkil etildi. Dastlab manbalarda liderlikning subyekti, ta'sir yo'nalishi va faoliyat natijasi qanday talqin etilishi ajratildi. Keyin ushbu mazmunlar bo'lajak o'qituvchi bajarishi mumkin bo'lgan vazifalar bilan qiyoslandi. Yakunda har bir tarkibiy qism uchun mazmunan yaqin, biroq boshqa sifatni o'lchab qo'yishi mumkin bo'lgan belgilar chiqarib tashlandi. Masalan, auditoriyada ko'p gapirish kommunikativ yetuklikning mustaqil dalili sifatida qabul qilinmadi.

Tarkibiy qismlarni ajratishning asosiy mezoni ularning turli pedagogik savollarga javob berishidir. Motivatsion qism nima uchun harakat qilinishini, kognitiv qism vaziyat qanday anglanishini, kommunikativ-tashkiliy qism hamkorlik qanday amalga oshirilishini, reflektiv-mas'uliyatli qism esa natija asosida harakat qanday o'zgartirilishini izohlaydi. Bu chegaralar analitik xarakterga ega; haqiqiy faoliyatda bir harakat bir nechta sifatni birgalikda namoyon qilishi mumkin.

Natijalar. Bo'lajak o'qituvchining liderlik sifatlari ta'limiy maqsadni anglash, boshqalar bilan ishonchli hamkorlik o'rnatish, umumiy faoliyatni muvofiqlashtirish hamda qabul qilingan qarorlar uchun mas'uliyatni zimmasiga olishda namoyon bo'ladigan shaxsiy va kasbiy xususiyatlar majmui sifatida ta'riflanadi. Ushbu ta'rifda ta'sir ko'rsatishning pedagogik maqsadga va axloqiy me'yorlarga muvofiqligi asosiy chegara hisoblanadi. Boshqalarning fikrini bostirish orqali erishilgan tartib liderlikning yetuk ko'rinishi sifatida baholanmaydi.

Birinchi tarkibiy qism motivatsion-qadriyatli mazmunga ega. U kasbiy tashabbusning sababini, umumiy maqsadga munosabatni va boshqalarning manfaatlarini hisobga olishni ifodalaydi. Masalan, talaba guruh topshirig'ida faqat yuqori baho olishni emas, barcha ishtirokchilarning mazmunni tushunishini ham maqsad qilib oladi. Uning kuzatiladigan belgilari muammoni ixtiyoriy ko'tarish, o'z taklifining ta'limiy foydasini tushuntirish va guruhning kamroq faol a'zosini ishga jalb etishdan iborat. Bir martalik tashabbus hali barqaror sifat haqida xulosa chiqarish uchun yetarli emas.

Ikkinchi tarkibiy qism kognitiv mazmunni ifodalaydi. Bo'lajak o'qituvchi vaziyatni tushunishi, muammoning sabablarini taxminlardan ajratishi va yechimlarni mezonlar asosida qiyoslashi kerak. Bunda liderlik haqidagi atamalarni bilish bilan pedagogik vaziyatni anglash o'rtasidagi farq saqlanadi. Masalan, o'quvchilarning guruh ishida qatnashmasligini darhol mas'uliyatsizlik deb izohlash o'rniga, vazifaning tushunarliqligi, vaqt taqsimoti va rollarning mosligini tekshirish kognitiv tayyorgarlikning amaliy ko'rinishidir.

Uchinchi tarkibiy qism kommunikativ-tashkiliy xususiyatga ega. U suhbatdoshni tinglash, maqsadni tushunarli ifodalash, vazifalarni kelishish, muddatlarni muvofiqlashtirish va kelishmovchilikni boshqarishni birlashtiradi. Ushbu qismni baholashda gapirish davomiyligi yoki

auditoriya oldidagi dadillik yetarli ko'rsatkich bo'la olmaydi. Muhim dalil guruhning umumiy qarorga qanday kelgani va har bir ishtirokchining vazifani tushunganidir. Vazifani topshirish bilan birga zarur yordamni belgilash tashkiliy yetuklik belgisi sifatida qabul qilinadi.

To'rtinchi tarkibiy qism refleksiv-mas'uliyatli mazmunga ega. Talaba o'z qarorini natija bilan qiyoslaydi, muvaffaqiyatsizlikdagi shaxsiy hissasini tan oladi va keyingi harakatini o'zgartiradi. Masalan, guruh ishni vaqtida tugatmaganida u barcha aybni sheriklariga yuklash o'rniga, vazifalarni aniqlashtirmaganini yoki oraliq nazoratni rejalashtirmaganini ko'rsatadi. Bu sifatning dalili xato haqida umumiy fikr emas, qayta tuzilgan reja va uning keyingi faoliyatda qo'llanishidir.

S. R. Komives va hammualliflarning talabalarga oid sifat tadqiqotida liderlikni yakka shaxsga bog'lashdan hamkorlik jarayoni sifatida anglashga o'tish tavsiflangan [3]. Ushbu natija mahalliy talabalar uchun tayyor bosqichlar tizimi sifatida qabul qilinmaydi. U taklif etilgan tarkibda shaxslararo munosabat va o'z harakatini anglashga e'tibor berish uchun nazariy yo'nalish vazifasini bajaradi.

Tuzilmaning amaliy mazmunini bitta shartli vaziyat orqali ko'rsatish mumkin. Talabalar mikrodars loyihasini tayyorlamoqda, ammo guruh a'zolaridan biri umumiy ishga qo'shilmayapti. Motivatsion-qadriyatli yondashuv ushbu talabani chetlatmasdan, ishtirok etishiga sabab va imkon topishni talab qiladi. Kognitiv tayyorgarlik vazifani tushunmaslik, resurs yetishmasligi yoki rolning noaniqligi kabi ehtimoliy sabablarni ajratishda namoyon bo'ladi. Kommunikativ-tashkiliy harakat vazifani qayta kelishish va yordamni muvofiqlashtirishda, refleksiv mas'uliyat esa dastlabki rejaning qaysi jihati ishtirokni cheklaganini tahlil qilishda ko'rinadi.

Ushbu misolda sifatlarning mavjudligi faqat yaxshi niyat bilan belgilanmaydi. Talaba sherigini qo'llab-quvvatlashni istashi mumkin, ammo unga mos vazifani aniqlay olmasligi mumkin. Yoki vazifani to'g'ri taqsimlab, yakunda sherigining hissasini e'tirof etmasligi mumkin. Shu bois rivojlantirish mazmunida niyat, qaror, amalga oshirish va natijani tahlil qilish alohida o'quv vazifalari bilan qamrab olinishi lozim.

J. P. Spillane, R. Halverson va J. B. Diamondning taqsimlangan liderlikka oid yondashuvda faoliyat ishtirokchilar va vaziyat o'rtasidagi munosabat orqali tushuntiriladi [4]. Bundan kelib chiqadigan mualliflik talqini shuki, talabaga doimiy sardor maqomini berishdan ko'ra uning vaziyatga mos hissa qo'shishini o'rganish maqsadga muvofiq. Bir vazifada muhokamani boshqargan talaba boshqa vazifada dalillarni tekshirib, umumiy qarorning sifatiga ta'sir etishi mumkin.

Taklif etilgan tarkib asosida o'quv mazmuni ham farqlanadi. Motivatsion-qadriyatli qismga pedagogik tanlovning manfaatdor tomonlarga ta'sirini tahlil qilish, kognitiv qismga sabab va oqibatni ajratish, kommunikativ-tashkiliy qismga kelishuv protokolini tuzish, refleksiv-mas'uliyatli qismga esa qarorni qayta ko'rib chiqish topshiriqlari mos keladi. Bunda bitta faoliyat mahsuloti bir nechta mezoniga dalil berishi mumkin, lekin har bir xulosa aynan qaysi harakatga tayanishi ko'rsatiladi.

Muhokama. Ajratilgan tarkibiy qismlar o'zaro bog'liq, ammo bir-birining o'rnini bosa olmaydi. Kasbiy motivatsiya kuchli bo'lib, vaziyatni tahlil qilish ko'nikmasi sust bo'lsa, tashabbus yetarli asoslanmagan qarorga olib kelishi mumkin. Tashkilotchilik mavjud bo'lib, refleksiya rivojlanmasa, talaba samarasiz usulni takrorlashi ehtimoli bor. Shuning uchun rivojlantirish mexanizmi faqat treninglar sonini oshirishga emas, tarkibiy qismlar orasidagi amaliy bog'lanishni ta'minlashga yo'naltirilishi lozim.

Mazkur tuzilmani pedagogik fanlarga tatbiq etishda bir topshiriqda barcha sifatlarni teng darajada rivojlantirish talab qilinmaydi. Dastlab muammoni aniqlash va taklifni asoslash, keyingi vazifalarda kelishuv va muvofiqlashtirish, undan so'ng natijani qayta tahlil qilishga urg'u berish

mumkin. Shu bilan birga, talabalarning o'qish bosqichi va amaliy tajribasi inobatga olinishi kerak. Pedagogik amaliyotga hali chiqmagan talabadan murakkab maktab nizosini mustaqil hal qilishni kutish metodik jihatdan o'rinli emas.

Taklif etilgan tarkibning cheklovi uning empirik omiliy tuzilmasi tekshirilmaganidadir. Keyingi tadqiqotlarda indikatorlarning o'zaro farqlanishi, ekspertlar talqinining mosligi va turli vaziyatlarda takroran kuzatilishi o'rganilishi zarur. Bunday tekshiruvsiz to'rt tarkibiy qismni universal diagnostik model deb e'lon qilishga asos yo'q.

Tuzilmani kasbiy tayyorgarlikka kiritishdagi ehtimoliy xato barcha talabaga bir xil rivojlanish maqsadini belgilashdir. Faol, lekin boshqalarni tinglamaydigan talabaga yana ko'proq chiqish qilish imkonini berish mavjud nomutanosiblikni kuchaytirishi mumkin. Aksincha, mazmunli taklifga ega, ammo katta auditoriyada tortinadigan talabani darhol ommaviy taqdimot bilan baholash uning haqiqiy imkoniyatini to'liq ochmasligi mumkin. Individual vazifa dastlab kuzatilgan ehtiyojga mos tanlanishi va keyingi faoliyatda qayta tekshirilishi kerak.

Liderlik sifatlari bilan axloqiy mas'uliyatning aloqasi alohida e'tiborni talab qiladi. Guruh topshiriqni tez bajargani uning ish usuli pedagogik jihatdan maqbul bo'lganini anglatmaydi. Ayrim ishtirokchilar qaror muhokamasidan chetlatilgan bo'lsa, mahsulot sifati jarayondagi kamchilikni yopib yubormasligi lozim. Shu sababli taklif etilgan tuzilmada natijaga erishish usuli ham baholash mazmuniga kiritiladi. Keyingi tadqiqotda aynan shu jihatni faoliyat tezligi va tashqi dadillikdan farqlash muhimdir.

Xulosa. Bo'lajak o'qituvchining liderlik sifatlarini rivojlantirishda pedagogik maqsad, hamkorlik va qaror uchun mas'uliyat asosiy mazmuniy tayanch bo'lib xizmat qiladi. Maqolada taklif etilgan to'rt tarkibiy qism mazkur mazmunni o'quv vazifalariga aylantirish imkonini beradi. Amaliy jihatdan har bir sifat uchun kuzatiladigan harakat va uni tasdiqlovchi faoliyat mahsulotini belgilash tavsiya etiladi. Ushbu yondashuv liderlikni tashqi faollik bilan cheklashning oldini olishga qaratilgan. Uning yaroqliligi kuzatuv materiallari va diagnostik tekshiruvlar orqali aniqlanishi lozim.

Foydalanilgan adabiyotlar

- [1] York-Barr, J., & Duke, K. (2004). What do we know about teacher leadership? Findings from two decades of scholarship. *Review of Educational Research*, 74(3), 255–316. <https://doi.org/10.3102/00346543074003255>
- [2] Wenner, J. A., & Campbell, T. (2017). The theoretical and empirical basis of teacher leadership: A review of the literature. *Review of Educational Research*, 87(1), 134–171. <https://doi.org/10.3102/0034654316653478>
- [3] Komives, S. R., Owen, J. E., Longerbeam, S. D., Mainella, F. C., & Osteen, L. (2005). Developing a leadership identity: A grounded theory. *Journal of College Student Development*, 46(6), 593–611. <https://doi.org/10.1353/csd.2005.0061>
- [4] Spillane, J. P., Halverson, R., & Diamond, J. B. (2004). Towards a theory of leadership practice: A distributed perspective. *Journal of Curriculum Studies*, 36(1), 3–34. <https://doi.org/10.1080/0022027032000106726>