PEDAGOGIK MENEJMENTNI SHAKLLANTIRISHDA KOLLOBORATSIYA, MAQSAD VA USTUVORLIK MEXANIZMLARI

Tojibayeva Nazokatxon
Pedagogika bo`yicha falsafa doktori, dotsent
https://doi.org/10.5281/zenodo.11256561

Pedagogik menejment o‘qitish va ta’limni boshqarishni nazarda tutadi va uning asosiy yo‘nalishlari o‘quv dasturlari, pedagogik xodimlarning malakasi va uni rivojlantirish, o‘qitish va o‘qitish resurslari, shuningdek, o‘quvchilar,talabalar bilimini qo‘llab-quvvatlash va rag‘batlantirishni o‘z ichiga oladi. Pedagogik menejmentni yuqori natijalarini qayd etishda kolloboratsiyadagi yetakchilik muhim ahamiyat kasb etadi. Kolloboratsiya nafaqat pedagogik balki barcha soha vakillari uchun zarur.

"Kolloboratsiya" (collaboration) tushunchasi, turli kuchlar, shaxslar, tashkilotlar yoki tuzilmalar o'rtasida birgalikda ishlash va faol bo'lishni ifodalovchi bir tavsifdir. Bu so'z, fransuz tilidan (collaboration) olingan va "birgalikda ishlash" ma'nosini anglatadi.

Ta'limda hamkorlikdagi (kolloboratsiya) yetakchilik nima? Hamkorlik yoki yetakchilik - bu ishni rejalashtirish va boshqa muhim qarorlarda ishtirok etish uchun butun jamoangizni birlashtirishga urg'u beradigan uslub. Bu maktab bo'ylab o'qituvchilarga o`ziga ishonch hissini beradi va kengroq qiziqish va yaxshi ruhiy holatga olib keladi.

Har bir inson o'z ishiga ta'sir qiladigan katta qarorlar qabul qilinganda maslahat olishni yaxshi ko'radi. Pegagogika ham bundan farq qilmaydi. Lekin ko'pincha ularning qarashlari va afzalliklari eshitilmaydigandek tuyulishi mumkin.

Hamkorlikdagi yetakchilik - bu ovozlarni birinchi o'ringa olib chiqishning bir usuli. Hamkorlik qiluvchi rahbar yopiq eshiklar ortida qaror qabul qilmaydi. Buning o'rniga, ular butun jamoaning muhokamasi va kiritilishi bilan sodir bo'ladi.

Hamkorlikdagi yetakchilik kuchli ta'lim rahbarining asosan quyidagi vaziyatlarni amalga oshirishda muhim hisoblanadi:

1.Jamoangizga hurmat ko'rsatish

2.Ishonchli muloqot va munozarani rivojlantirish

3.Pegagoglar va xodimlarning etakchilik qobiliyatlarini rivojlantirish

4.Jamoangizning ehtiyojlari va qobiliyatlari haqida ma`lumotlarni aniqlashtirish va saqlash

Bu har bir rahbar orzu qiladigan muvaffaqiyatli, qo'llab-quvvatlovchi pedagogik muhitini yaratishni yaratishni istaydi. Garchi hamkorlikdagi etakchilik ba'zan demokratik yoki umumiy etakchilik deb atalsa ham, bu mutlaqo to'g'ri emas.

Jamoani boshqaradigan boshliq hali ham yakuniy mas'uliyatni doim o'z zimmasiga oladi. Ishkupligini hisobga olinadigan bo`lsa ma`suliyatli pedagoglarga vazifani taqsimlab berishi mumkin buladi.

Bu imkon qadar kundalik qarorlar qabul qilish darajasi ijoibiy amalga oshiriladi degan fikrdir.

Ushbu modeldagi samarali hamkorlikdagi yetakchilik ko'plab yuqori darajali yetuk mutaxassisklarni salalash va ishni taqsimlashda rahbarlardan kuchli salohiyat va boshqaruvchanlikni talab qiladi: Shunga ko`ra, pedagogikadagi kolloboratsion muhit quyidagi

holatlarni yaratishda yordam beradi, quyidagi maqsad va ustuvorlik mexanizmlari shakllatirib olishimiz mumkin bo`ladi:

1.Samarali qo'llab-quvvatlash va hamkorlik madaniyatini yaratish

2.Aniq maqsadlar va ustuvorliklar bo'yicha umumiy tasavvurni shakllantirish

3.Konsensus (consensus – yakdillik, kelishuv) — hamfikrlilik, birlik) va o'zaro hurmatni shakllantirish

Ta'limda hamkorlik(kolloboratsiya)dagi yetakchilik qanday ishlaydi?

Hamkorlikdagi yetakchilik - qaror qabul qilishda ko'proq manfaatdor tomonlarni jalb qilish uchun an'anaviy chegaralarni kesib o'tishni o'z ichiga olgan uslub.

An'anaviy tashkilotlarda bu odatda boshqaruv jamoasi orasida ishlaydi. Ular har bir sohadan fikr bildirgan holda, umumiy tashkilot manfaati uchun qarorlar qabul qilish uchun birgalikda ishlashadi. Va asosiysi bir maqsad sari harakat qilishadi ya`ni tashkilot manfaati,yutug`i haqida o`ylashadi.

Shunday qilib, ta'lim sohasidagi hamkorlikdagi etakchilik jamoa ustuvorliklarini aniqlashda ishtirok etish uchun pedagoglar, kutubxonachilar, maslahatchilar va ixtisoslashtirilgan mutaxassislarni birlashtirishni o'z ichiga oladi.

Hamkorlikdagi (Kolloboratsiya) yetakchilik hatto tajribali va yaxshi o'qitilgan ta'lim ma'murlari uchun ham qiyin yo'ldir. Bu yuqori ishonch va ilmiy salohiyat ko'nikmalarini talab qiladi. Haqiqatan ham o`zaro kuchli hamkorlik qila oladigan jamoani shakllantirish uchun avvalo yuqori darajadagi boshqaruvchanlik ,psixologik salohiyatli, tajribali rahbar kerak bo`ladi. Hamkorlikdagi yetakchi sifatida bu qiyinchiliklarni yengishda bu kabi hislatlarning foydasi juda katta.

Rahbar individual bilim va g'oyalarni olib kelish orqali g'alabalarni taklif qiladi, ularni bitta rahbar o'z ichiga olmaydi. Sizning jamoangizdagi har bir pedagog,hodim va mutaxassis o'z tajribasi va tushunchasiga ega. Ushbu kengaytirilgan bilimlarni olish va uni yetakchilik jarayoniga kiritish orqali siz qimmatli akademik tajriba manbasidan foydalanasiz. Shu bilan birga, siz qarorlar va ularning natijalarini muhokama qilish, taklif berish va albatta nazorat qilib borish orqali ijobiy natijani olishingiz mumkin.

Bundan tashqari, sizning darajangiz bilan birga keladigan amaliyot yoki stajirovka orqali hamkorlikdagi(kolloboratsiya) qanday ko'rinishini sinab ko'rishingiz mumkin. Garchi siz vakolat doirasidan tashqarida bo'lsangiz ham, o'zingiz joylashgan tashkilotlar rahbarlari bilan yaqindan hamkorlik qilasiz. Ular bilan bo'lgan munozaralaringiz sizning jamoangiz yutuq va kamchiliklarini ham ochib berishi, xulosa qilib ish yuritish imkoningiz buladi.

Nihoyat, ta'lim boshqaruvi bo'yicha yuqori darajadagi dasturga ega bo'lgan holda, siz boshqa g'oyalarga zamin ochishingiz kerak bo'lgan ishonchni rivojlantirasiz. O'z sohangizning mutaxassisi sifatida siz jamoangiz o'ylab topgan yorqin g'oyalarni tan olasiz. Va siz ulardan eng yaxshisini olish uchun faktlar, raqamlar va odamlar bilan ishlash ko'nikmalariga ega bo'lasiz.

Hamkorlikdagi menejment - bu biznes tashkilotidagi menejerlar va supervayzerlar o'rtasida birlik va jamoaviy ishlash tuyg'usini rag'batlantiradigan turli xil boshqaruv usullarini tavsiflash uchun ishlatiladigan atama. Ushbu turdagi boshqaruv uslubining g'oyasi menejerlarga o'zlarining kuchli tomonlarini jamoaning boshqa a'zolarining kuchli tomonlari bilan birlashtirishga imkon berishdir, bu esa jamoa a'zolarida topilishi mumkin bo'lgan har qanday zaif tomonlarni birgalikda bartaraf etish imkonini beradi. Nazariy jihatdan, bu yondashuv kompaniya ichidagi barcha operatsiyalar samaradorligini oshirishi va o'z navbatida xodimlarning ma'naviyati, sotuvchilar

bilan munosabatlari va hattoki iste'molchilarning biznes haqidagi tasavvurlariga ijobiy ta'sir ko'rsatishi kerak.

Aniq strategiyalar turlicha bo'lsa-da, birgalikdagi boshqaruv uslubining har qanday turi an'anaviy boshqaruv usullaridan biroz farq qiladi. Ulardan biri bu biznesni boshqarishda jamoaviy yondashuv. Har bir menejer o'ziga xos mas'uliyat va mas'uliyat sohalarini saqlab qolgan bo'lsa-da, menejerlarning o'z qaramog'idagi bo'limlarning kundalik faoliyatiga oid masalalar bo'yicha bir-biri bilan maslahatlashishi rag'batlantiriladi. Bu shuni anglatadiki, menejerlar kompaniyaning bir bo'limi yoki hududida rivojlanayotgan muammoni operatsiyaning boshqa sohalariga salbiy ta'sir ko'rsatish imkoniyatiga ega bo'lmasdan oldin uni bartaraf etish maqsadida miya hujumi uchun tez-tez yig'iladilar.

Ushbu turdagi korporativ muhitda qo'llaniladigan hamkorlikdagi boshqaruv usullari doirasi ko'pincha biznesning tabiati, boshqaruv jamoasining hajmi va ushbu biznes modeli uchun umumiy bo'lgan operatsion muammolar turlari bilan belgilanadi. Menejerlar kerak bo'lganda kamroq rasmiy muhitda yig'ilishlari yoki har hafta bir yoki ikkita uchrashuvni o'z ichiga olgan o'zaro hamkorlik uchun yanada tuzilgan platformani tanlashlari mumkin. Ko'proq tizimli yondashuv bilan jamoa operatsiyaning turli sohalarida nima sodir bo'layotganini aniqlash, ushbu hodisalarni baholash va keyin jamoa mos deb hisoblagan tarzda birgalikda javob berish uchun turli hisobot usullaridan foydalanishi mumkin. Bu bo'lim rahbarlari oddiygina egalariga hisobot topshiradigan va o'z bo'limlaridagi masalalarni ozmi-ko'pmi mustaqil hal qiladigan ko'p yoki kamroq avtonom faoliyat yuritadigan vaziyatlardan farqli o'laroq.

Birgalikda boshqaruv tarafdorlari ko'pincha biznes faoliyatidagi mumkin bo'lgan to'siqlarni bartaraf etish uchun har bir menejerga xos bo'lgan kuchli tomonlarni boshqalarning kuchli tomonlari bilan birlashtirishning afzalliklarini tilga olishsa-da, tanqidchilar ba'zida qo'mitalar tomonidan tashkil etilgan boshqaruvning ba'zi kamchiliklari borligini ta'kidlaydilar. Birgalikda boshqaruv yondashuvining potentsial javobgarligi shundaki, hamkorlik muhitida ishlaydigan menejer kerak bo'lganda joyida qaror qabul qilish vakolatini his qilmasligi mumkin. Rivojlanayotgan vaziyatni hal qilish uchun menejerlarni yig'ishda kechikish natijasida qimmatli vaqt yo'qoladi. Bunga qo'shimcha ravishda, muammoni biznesning boshqa sohalariga tarqalish imkoniyatiga ega bo'lgunga qadar hal qilish ehtimoli kamroq bo'ladi, bu esa uni samarali hal qilishni ancha qiyinlashtiradi.

Hamkorlikni boshqarish zamonaviy ishchi kuchi uchun juda ko'p afzalliklarni taqdim etadi. Ammo diqqatga sazovor narsa shundaki, bu afzalliklar ming yillik ishchilar izlayotgan narsalardir. Ular kuchliroq aloqalarni, ishda ko'proq ishtirok etishni va ovozlarini qadrlaydigan inklyuziv muhitni xohlashadi. Natijada, ushbu boshqaruv uslubi sizning tashkilotingizga ming yillik iste'dodlarni jalb qilish va saqlab qolishga yordam beradi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1.O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni, 21.12.2023 yildagi PF-208-son.
2.https://renessans-edu.uz/
3.https://n.ziyouz.com/books/kollej_va_otm_darsliklari/iqtisodiyot/Menejment
4.Tojibayeva N.K Improving the mechanisms for the development of managerial skills among students of higher educational organization//Tashkent.2022.
5. https://www.educationalleadershipdegree.com.
6. https://www.teacheracademy.eu/