

TRANSFORMATSION LIDERLIK USLUBINING PEDAGOGIK JAMOADAGI INNOVATSIYALARNI RIVOJLANTIRISHDAGI O'RNI

Nishanova Aziza Mirzahmadovna

TURAN INTERNATIONAL UNIVERSITY

Mullaboyeva Tursunoy Isroilovna

TURAN INTERNATIONAL UNIVERSITY, 22.03-talaba

Annotatsiya: Ushbu maqolada transformatsion liderlik uslubining pedagogik jamoada innovatsion faoliyatni rivojlantirishdagi o'rni tahlil qilingan. Transformatsion liderlik nazariyasining asosiy komponentlari — idealizatsiyalashgan ta'sir, ilhomlantiruvchi motivatsiya, intellektual stimullashtirish va individual yondashuv — pedagogik jamoa kontekstida ko'rib chiqilgan. Tadqiqot natijalariga ko'ra, transformatsion liderlik uslubini qo'llaydigan rahbar o'qituvchilar o'rtasida ijodiy muhit yaratish, ularning kasbiy rivojlanishga bo'lgan ichki motivatsiyasini oshirish va yangi pedagogik g'oyalarni joriy etishga bo'lgan qarshilikni kamaytirish orqali ta'lim muassasasida innovatsion faoliyatni faollashtiradi.

Kalit so'zlar: transformatsion liderlik, pedagogik jamoa, innovatsiya, ta'lim menejmenti, kasbiy motivatsiya, maktab rahbari, o'zgarishlarni boshqarish.

KIRISH

Zamonaviy ta'lim tizimida yuzaga kelayotgan tez o'zgaruvchan ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlar ta'lim muassasalaridan doimiy ravishda yangilanish, innovatsion yondashuvlarni joriy etish va pedagogik jamoaning ijodiy salohiyatini rivojlantirishni talab qilmoqda. Bunday sharoitda ta'lim muassasasi rahbarining liderlik uslubi hal qiluvchi ahamiyat kasb etadi, chunki aynan rahbar pedagogik jamoada innovatsiyalarga nisbatan munosabatni, ochiqlik darajasini va o'zgarishlarga tayyorgarlikni shakllantiradi.

Transformatsion liderlik nazariyasi ilmiy muomalaga Jeyms Makgregor Berns tomonidan kiritilgan bo'lib, keyinchalik Bernard Bass va Bryus Avolio tomonidan ta'lim sohasiga moslashtirilgan holda rivojlantirilgan. Ushbu uslub ananaviy transaksion (almashinuvga asoslangan) liderlikdan farqli o'laroq, xodimlarni tashqi rag'batlar orqali emas, balki umumiy qadriyatlar, ilhom va ishonch orqali boshqarishga asoslanadi. Transformatsion lider o'z izdoshlarini shaxsiy manfaatlaridan yuqori turuvchi umumiy maqsad sari yo'naltiradi va ularning ichki salohiyatini ochib berishga xizmat qiladi.

Maqolaning maqsadi — transformatsion liderlik uslubining nazariy asoslarini o'rganish va uning pedagogik jamoada innovatsion faoliyatni rivojlantirishdagi amaliy ahamiyatini yoritishdan iborat.

ASOSIY QISM

1. Transformatsion liderlikning nazariy asoslari

Transformatsion liderlik nazariyasi to'rt asosiy komponentdan iborat bo'lib, ular ilmiy adabiyotlarda "to'rtta I" (Four I's) nomi bilan yuritiladi: idealizatsiyalashgan ta'sir (idealized influence), ilhomlantiruvchi motivatsiya (inspirational motivation), intellektual stimullashtirish (intellectual stimulation) va individual yondashuv (individualized consideration). Idealizatsiyalashgan ta'sir rahbarning o'z xodimlari uchun ishonch va hurmatga sazovor namuna bo'lishini anglatadi. Ilhomlantiruvchi motivatsiya jamoaga aniq va jozibali kelajak tasavvurini taqdim etish orqali ularni yuksak natijalarga undaydi.

Intellektual stimullashtirish komponenti transformatsion liderlikning innovatsiyalar bilan bevosita bog'liq bo'lgan qismi hisoblanadi. Bu komponent doirasida rahbar xodimlarni mavjud muammolarga yangicha nuqtai nazardan yondashishga, ijodiy fikrlashga va tajriba o'tkazishdan qo'rqmaslikka undaydi, xatolarni jazolash emas, balki o'rganish imkoniyati sifatida qabul qiladi. Individual yondashuv esa rahbarning har bir o'qituvchining shaxsiy ehtiyojlari, kuchli va zaif tomonlarini inobatga olgan holda murabbiylik va qo'llab-quvvatlash ko'rsatishini bildiradi.

2. Transformatsion liderlik va pedagogik jamoada innovatsion muhitni shakllantirish

Pedagogik jamoada innovatsion faoliyatning rivojlanishi ko'p jihatdan jamoada mavjud psixologik muhitga bog'liq. Transformatsion liderlik uslubini qo'llovchi rahbar o'qituvchilar o'rtasida ochiq muloqot, o'zaro ishonch va hamkorlikka asoslangan madaniyatni shakllantiradi. Bunday muhitda o'qituvchilar yangi pedagogik g'oyalarni ilgari surishdan, notanish metodlarni sinab ko'rishdan va o'z tajribalarini hamkasblari bilan baham ko'rishdan tortinmaydilar.

Xalqaro tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, maktab rahbarining transformatsion liderlik darajasi yuqori bo'lgan ta'lim muassasalarida innovatsion boshqaruv ko'rsatkichlari, jumladan, o'qituvchilarning kasbiy o'sishga intilishi va yangi texnologiyalarni qabul qilish darajasi ancha yuqori bo'ladi. Bunda o'quvchi tashkilot (learning organization) madaniyati va iste'dodlarni boshqarish (talent management) tizimi vositachi omil sifatida muhim rol o'ynaydi — ular rahbarning liderlik ta'sirini kuchaytirib, uni real innovatsion natijalarga aylantiradi.

Bundan tashqari, transformatsion liderlik o'qituvchilarning ichki motivatsiyasini kuchaytirish orqali ularni o'z ish faoliyatiga ijodiy yondashishga undaydi. Rahbar tomonidan ko'rsatilgan ishonch va berilgan avtonomiya o'qituvchilarda mas'uliyat hissini oshiradi, bu esa o'z navbatida darslarni loyihalashtirishda, baholash usullarini takomillashtirishda va raqamli texnologiyalarni o'quv jarayoniga integratsiya qilishda tashabbuskorlikning ortishiga olib keladi.

3. Transaksion liderlikdan farqi va o'zgarishlarga qarshilikni yengish

Transaksion liderlik uslubi asosan mukofot va jazo mexanizmlariga, qat'iy nazorat va standart protseduralarga tayanadi. Bunday yondashuv barqaror va o'zgarish sharoitlarda samarali bo'lishi mumkin, biroq u innovatsion faoliyat uchun zarur bo'lgan tavakkal qilish va ijodkorlikni rag'batlantirmaydi. Aksincha, transformatsion liderlik xodimlarni nazorat qilish o'rniga ularni ilhomlantirishga, tashqi nazoratdan ko'ra ichki maqsadga yo'naltirilganlikka urg'u beradi.

Har qanday innovatsiya jarayoni, qoida tariqasida, jamoada ma'lum darajada qarshilikka duch keladi, chunki xodimlar odatiy ish uslubidan voz kechishga ehtiyot bo'lishadi. Transformatsion lider ushbu qarshilikni jamoani o'zgarish zarurati va uning foydalari haqida ishonitirish, jarayonga xodimlarni faol jalb qilish hamda dastlabki muvaffaqiyatlarni jamoaviy tan olish orqali yengishga harakat qiladi. Bu esa innovatsiyalarning barqaror va uzoq muddatli tus olishini ta'minlaydi.

4. O'zbekiston ta'lim tizimida transformatsion liderlikni qo'llash imkoniyatlari

O'zbekiston Respublikasida ta'lim sohasini isloh qilish jarayonida maktab va oliy ta'lim muassasalari rahbarlarining boshqaruv uslubini zamonaviylashtirish muhim vazifalardan biri hisoblanadi. An'anaviy ravishda buyruqbozlikka asoslangan boshqaruv uslubidan transformatsion liderlik tamoyillariga asoslangan, hamkorlik va ishonchga qurilgan boshqaruvga o'tish pedagogik jamoada innovatsion faoliyatni faollashtirishning muhim omili bo'lishi mumkin.

Buning uchun, avvalambor, ta'lim muassasalari rahbarlarini tayyorlash va malakasini oshirish tizimida liderlik ko'nikmalarini rivojlantirishga alohida e'tibor qaratish, rahbarlarni o'qituvchilar bilan ochiq muloqot o'rnatishga, ularga qaror qabul qilishda ko'proq erkinlik berishga hamda pedagogik jamoada uzluksiz o'rganish madaniyatini shakllantirishga yo'naltirilgan trening dasturlarini joriy etish maqsadga muvofiqdir.

XULOSA

Xulosa qilib aytganda, transformatsion liderlik uslubi pedagogik jamoada innovatsion faoliyatni rivojlantirishning muhim omili hisoblanadi. Idealizatsiyalashgan ta'sir, ilhomlantiruvchi motivatsiya, intellektual stimullashtirish va individual yondashuv kabi komponentlar orqali rahbar o'qituvchilar o'rtasida ishonch, ijodkorlik va hamkorlikka asoslangan muhit yaratadi, bu esa o'z navbatida yangi pedagogik g'oyalarning yuzaga kelishi va amaliyotga joriy etilishiga xizmat qiladi. O'zbekiston ta'lim tizimida transformatsion liderlik tamoyillarini keng joriy etish ta'lim muassasalarining innovatsion salohiyatini oshirishga va ta'lim sifatini yaxshilashga xizmat qiladi.

ADABIYOTLAR RO‘YXATI

1. Bass B.M., Avolio B.J. Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership. Thousand Oaks, CA: Sage, 2000.
2. Leithwood K., Jantzi D. Transformational School Leadership Effects: A Replication // School Effectiveness and School Improvement, 2000, vol. 11, no. 4.
3. Avolio B.J., Bass B.M., Jung D.I. Re-examining the Components of Transformational and Transactional Leadership Using the Multifactor Leadership Questionnaire // Journal of Occupational and Organizational Psychology, 1999 (2000 nashri).
4. Balyer A. Transformational Leadership Behaviors of School Principals: A Qualitative Research Based on Teachers’ Perceptions // International Online Journal of Educational Sciences, 2012.
5. Hiçyılmaz Y., Sahin S. The Role of Learning Organization and Talent Management in the Effect of the Transformational Leadership Styles of School Principals in Innovation Management in Their Schools // Osmangazi Journal of Educational Research, 2024, vol. 11, no. 2.
6. Sun J., Leithwood K. Transformational School Leadership Effects on Student Achievement // Leadership and Policy in Schools, 2012.
7. Nguyen T., Ha N. Transformational Leadership and Teacher Commitment: Evidence from School Education // Frontiers in Education, 2023.
8. Tan C. Learning from Shanghai: Lessons on Achieving Educational Success. Singapore: Springer, 2013.
9. Xodjayev B.T. Pedagogik menejment: nazariya va amaliyot. Toshkent: “Fan va texnologiya”, 2015.
10. Shodmonova S. Ta’lim menejmenti asoslari. Toshkent: O’qituvchi, 2012.
11. Muslimov N.A., Usmonboyeva M.H. Pedagogik texnologiyalar va pedagogik mahorat. Toshkent: “Sano-standart”, 2015.
12. OECD. Improving School Leadership, Volume 1: Policy and Practice. Paris: OECD Publishing, 2008.