

Xarizmatik shaxs va pedagogik jarayonda uning ta'siri

Haytbayeva S. R.

*Xalqaro Nordik universiteti
"Pedagogika" kafedrası katta
o'qituvchisi., p.f.f.d (PhD)*

s.haytbaeva@nordicuniversity.org

Xarizmatik shaxs doimo e'tibor markazida bo'lib, odamlarning qalbini zabt etadi. U atrofda qilarga ilhom baxsh etadi, ularning hissiyotlariga ta'sir ko'rsatadi va o'z energiyasi bilan boshqalarni ruhlantira oladi. Ishonch, optimizm va ilhom uning asosiy fazilatlari bo'lib, bu tuyg'ular atrofda qilarga ham yuqadi. Xarizmatik shaxs har doim muvaffaqiyat sari yo'naltirilgan bo'lib, bu uning ichki fikrlash uslubiga aylangan. Pedagogik jarayonda ham bu juda dolzarb, chunki pedagog yetakchi sifatida sinfda, maktab jamoasida yoki butun ta'lim tizimida o'z ta'sir doirasiga ega bo'lishi mumkin.

Pedagogik xarizma hali yetarlicha tadqiq etilmagan bo'lsa-da, amaliyot shuni ko'rsatadiki, xarizmatik pedagoglar o'quvchilar bilan tez va oson muloqot o'rnatadi. Ular dars jarayonida va sinfdan tashqari tadbirlarda o'quvchilarning e'tiborini torta oladi, ularni ilhomlantirish, hayratga solish va bilim olish jarayoniga jalb qilish qobiliyatiga ega bo'ladi. Xarizmatik pedagogning ta'sir mexanizmi har doim ham aniq sezilavermaydi, biroq u o'zining jozibasi, noodatiyligi va ichki energiyasi bilan o'quvchilarni o'ziga jalb qiladi.

Xarizmatik pedagog-liderning asosiy xususiyatlari orasida ta'sirchan nutq uslubi muhim o'rin tutadi. U ohang, taqqoslashlar, metaforalar orqali o'quvchilarga ta'sir o'tkazadi. Shuningdek, o'tkir zehn va hazilkashlik unga dars jarayonini qiziqarli tashkil etishda yordam beradi, lekin bu hazil hech qachon kimgadir nisbatan haqorat yoki bosim sifatida qabul qilinmaydi. Xarizmatik pedagog verbal va neverbal ta'sir vositalaridan samarali foydalanish qobiliyatiga ega bo'lib, o'quvchilarning darsga bo'lgan qiziqishini oshiradi.

Bunday pedagog yetakchi sifatida qo'yilgan maqsadlarga tezroq erishishi mumkin, biroq uning uzoq muddatli ta'siri pedagogning boshqa shaxsiy va professional fazilatlari bilan mustahkamlanishi kerak. Xarizmatik pedagog vaqtincha o'quvchilarning qiziqishini uyg'ota oladi, ammo bu ta'sir davomiy bo'lishi uchun u o'z ustida muntazam ishlashi, pedagogik mahoratini oshirishi va shaxsiy fazilatlarini doimiy ravishda rivojlantirib borishi zarur.

Shaxsiy yondashuv yetakchilikni insonning individual fazilatlari orqali tushuntiradi, biroq buning muqobili sifatida vaziyatga bog'liq yetakchilik modeli ham mavjud. Bu modelga ko'ra, yetakchining xatti-harakati va uslubi muayyan sharoitga qarab o'zgaradi. Amerikalik psixolog R. Stogdill yetakchilikni ijtimoiy vaziyat doirasida insonlar o'rtasidagi aloqa sifatida ta'riflagan. Shuning uchun bir sharoitda yetakchi bo'lgan shaxs boshqa sharoitda bu mavqega ega bo'lmasligi mumkin.

Xarizmatik pedagog-lider ta'lim jarayonida muhim yetakchilik rolini o'ynaydi. Uning ta'siri o'quvchilar ongiga va ularning ta'limga bo'lgan munosabatiga kuchli ta'sir ko'rsatadi. Biroq, uzoq muddatli natijalarga erishish uchun pedagog shaxsiy va professional fazilatlarini doimiy ravishda rivojlantirishi zarur. Xarizmatik pedagogning ta'siri faqatgina uning jozibasi bilan cheklanib qolmasligi, balki pedagogik yondashuvlari va metodlari bilan mustahkamlanishi kerak.

Pedagog-yetakchining vaziyatli yetakchilikdagi roli

Pedagog-yetakchi o'zining kasbiy faoliyatida turli xil pedagogik vaziyatlarga duch keladi va har biri o'ziga xos yondashuv va echim talab qiladi. Ba'zan nostandart vaziyatlar yuzaga keladi, ularni hal qilish pedagogik sezgi talab etadi. Biroq pedagogning faqat bitta muayyan vaziyatda yetakchilik fazilatlarini namoyon qilishi yetarli emas. U o'quvchilar bilan pedagogik o'zaro ta'sirning universal usullariga ega bo'lishi, turli sharoitlarda samarali yetakchilik qila olishi kerak.

Muayyan pedagogik vaziyatda yetakchi bo'lish orqali o'qituvchi obro' qozonadi. Bu esa uning o'quvchilar orasidagi yetakchilik pozitsiyasini mustahkamlaydi, pedagogik jamoa va mahalliy hamjamiyatda ham uning yetakchi sifatida e'tirof etilishiga hissa qo'shadi. Ko'pincha, inson bir marta muayyan vaziyatda yetakchilikni qo'lga kiritgach, atrofdagilar uni universal yetakchi sifatida qabul qilishga moyil bo'ladi.

E. Xartli ta'kidlaganidek, yetakchilar odatda yetakchi bo'lishga intiladigan va bunga mos motivatsiyaga ega insonlar bo'ladi. Pedagog ham shunday fazilatlarga ega bo'lsa, o'quvchilar bilan samarali ishlashi va ta'lim jarayonini boshqara olishi osonlashadi. Yetakchilik faqat tug'ma iste'dod emas, balki shakllanishi va rivojlanishi mumkin bo'lgan xususiyatdir. Shu sababli pedagog-yetakchi o'zining shaxsiy va kasbiy jihatlarini doimiy ravishda takomillashtirishi, pedagogik jarayonda zamonaviy yondashuvlardan foydalana olishi lozim.

Xulosa qilib aytganda, xarizmatik shaxs va pedagog ta'lim jarayonida muhim yetakchilik rolini o'ynaydi. Uning ta'siri o'quvchilar ongiga va ularning ta'limga bo'lgan munosabatiga kuchli ta'sir ko'rsatadi. Biroq, uzoq muddatli natijalarga erishish uchun pedagog shaxsiy va professional fazilatlarini doimiy ravishda rivojlantirishi zarur. Xarizmatik pedagogning ta'siri faqatgina uning jozibasi bilan cheklanib qolmasligi, balki pedagogik yondashuvlari va metodlari bilan mustahkamlanishi kerak.

Amaliy mashg'ulot: Keys.

"Dono" maslahat

Ingliz tili o'qituvchisi Sevaraxonning ish boshlaganiga ikki oy bo'layotgan edi. U maktabga katta ishtiyoq bilan kelgan, pedagogik faoliyatga bo'lgan qiziqishi ancha oldin paydo bo'lgan edi. Hatto o'qituvchilarning kam maoshi ham uni cho'chitmagan, chunki maktab rahbariyati kasbiy muvaffaqiyatga erishsa, unga turli qo'shimcha mukofotlar berilishini va'da qilgan edi.

Biroq, kutgan muvaffaqiyat hali ham sodir bo'lmadi: na chet el safarlari davomida orttirgan mukammal til bilimlari, na shahar gimnaziyasida o'tgan amaliyot tajribasi, na darslarga tayyorgarlik uchun sarflangan soatlar, na zamonaviy axborot texnologiyalari unga yordam berdi.

Sevaraxon pedagogika darslarida o'rgatilgan barcha tavsiyalarga rioya qilardi: har bir o'quvchiga insonparvarlik yondashuvi bilan munosabatda bo'lar, ularning muammolari va his-tuyg'ulariga e'tibor qaratardi. U murabbiy emas, balki norasmiy muloqotga tayyor, yetakchilik qobiliyatiga ega pedagog bo'lishga intilardi.

Biroq, bularning hech biri natija bermadi: o'quvchilarning fan bo'yicha qiziqishi pasayib borardi, topshiriqlar doim bajarilmasdi, sinf boshqarib bo'lmaydigan guruhga aylanib borardi. O'quvchilar dars paytida chalg'ib, boshqa mavzularda gaplashar, hatto o'yin o'ynashardi. Hatto chet tilini o'rganishga ishtiyoqi bor bo'lgan kam sonli o'quvchilar ham sinfda doimiy shovqin bo'lishi sababli samarali o'qiy olishmasdi.

Nihoyat, umidsizlikka tushgan Sevaraxon maktab direktoriga murojaat qilib, intizomni buzayotgan o'quvchilarga chora ko'rishini so'radi. Direktor unga otalarcha mehr bilan qarab, shunday javob berdi:

"Bunday masala bo'yicha direktorga faqat bir marta murojaat qilishingiz mumkin – nafaqaga chiqishdan bir kun oldin. Haqiqiy o'qituvchi pedagogik muammolarni o'zi hal qilishni o'rganishi kerak."

Katta yoshdagi hamkasblari bilan suhbatlashganida ham natija umid qilganidek bo‘lmadi. Ular chin dildan hayron qolib, umuman maktabda nima qilib yuribdi, deb so‘rashdi va unga bilimlari ko‘proq qadrlanadigan obro‘liroq ish topishni tavsiya qilishdi.

Yosh pedagogda yetakchilik qobiliyatlari yetishmayaptimi? U chindan ham hamkasblarining maslahatiga ergashishi kerakmi? Yoki shunchalik tez taslim bo‘lishga hali erta emasmi?

Savollar:

1. Sizningcha, nega yosh pedagog uchun moslashish davri bu qadar qiyin kechdi? Buning sababi haqiqatdan ham yetakchilik sifatlarining yetishmasligida deb o‘ylaysizmi?

2. Sizningcha, moslashish jarayoni qaysi yo‘nalishda ko‘proq qiyinchilik tug‘dirdi – kasbiy yoki ijtimoiy-psixologik jihatdan? Ushbu qiyinchiliklarning xususiyatini aniqlang.

3. Siz maktab direktorining pedagogik jamoa yetakchisi sifatidagi pozitsiyasini qanday baholaysiz?

4. Agar siz Sevaraxon ishlayotgan pedagogik jamoada yetakchi bo‘lsangiz, yosh o‘qituvchining kasbiy rivojlanishdagi ilk inqirozidan chiqib ketishi uchun qanday tavsiyalar berardingiz?

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Лидерство в образовании: учебное пособие / М.Н. Певзнер, А.Г. Ширин и др.; под общ. ред. М.Н. Певзнера, П.А. Петрякова; Новгородский гос. Ун-т им. Ярослава Мудрого. –Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2022. –420 с.
2. Whitmore, J. (2017). *Coaching for Performance: The Principles and Practice of Coaching and Leadership*. Nicholas Brealey Publishing.

