



ЎЗБЕКИСТОН RESPUBLIKACI
XALQ TAЪЛИМИ BAZIRЛИГИ



A. Авлоний номидаги
педагогларни касбий
ривожлантириш ва янги
методикаларга ўргатиш
миллий-тадқиқот институти



ХАЛҚАРО ТАЖРИБА МЕЗОНЛАРИ АСОСИДА
А.АВЛОНИЙ НОМИДАГИ ПЕДАГОГЛАРНИ
КАСБИЙ РИВОЖЛАНТИРИШ
ВА ЯНГИ МЕТОДИКАЛАРГА ЎРГАТИШ
МИЛЛИЙ-ТАДҚИҚОТ ИНСТИТУТИ
ТОМОНИДАН УМУМИЙ ЎРТА ТАЪЛИМ
ТАШКИЛОТЛАРИДАГИ МАВЖУД ПЕДАГОГИК,
МЕТОДИК ВА ИЖТИМОИЙ МУҲИТ ҲАҚИДА
МАЪЛУМОТ ТўПЛАШ МАҚСАДИДА
ЎТКАЗИЛГАН ТАДҚИҚОТ

ҲИСОБОТИ

2-ҚИСМ

ЎҚИТУВЧИ ВА МАКТАБ ДИРЕКТОРЛАРИНИ
ЎЗЛУКСИЗ ТАЙЁРЛАШ БЎЙИЧА

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
ХАЛҚ ТАЪЛИМИ ВАЗИРЛИГИ

А.АВЛОНИЙ НОМИДАГИ
ПЕДАГОГЛАРНИ КАСБИЙ РИВОЖЛАНТИРИШ
ВА ЯНГИ МЕТОДИКАЛАРГА ЎРГАТИШ
МИЛЛИЙ-ТАДҚИҚОТ ИНСТИТУТИ

А.Раджиев, Ф.Каримов, А.Ибрагимов



ХАЛҚАРО ТАЖРИБА МЕЗОНЛАРИ АСОСИДА
А.АВЛОНИЙ НОМИДАГИ ПЕДАГОГЛАРНИ
КАСБИЙ РИВОЖЛАНТИРИШ ВА ЯНГИ МЕТОДИКАЛАРГА ЎРГАТИШ
МИЛЛИЙ-ТАДҚИҚОТ ИНСТИТУТИ ТОМОНИДАН УМУМИЙ
ЎРТА ТАЪЛИМ ТАШКИЛОТЛАРИДАГИ МАВЖУД ПЕДАГОГИК,
МЕТОДИК ВА ИЖТИМОИЙ МУҲИТ ҲАҚИДА МАЪЛУМОТ ТЎПЛАШ
МАҚСАДИДА ЎТКАЗИЛГАН ТАДҚИҚОТ

ҲИСОБОТИ

2-ҚИСМ

TALIS-2023 халқаро тадқиқотига
Ўзбекистон мактаблари ўқитувчи ва
директорларини тайёрлаш

Тошкент

Тузувчилар:

А.Раджиев – А.Авлоний номидаги педагогларни касбий ривожлантириш ва янги методикаларга ўргатиш миллий-тадқиқот институти директори, Педагогика фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD), доцент.

Ф.Каримов – А.Авлоний номидаги педагогларни касбий ривожлантириш ва янги методикаларга ўргатиш миллий-тадқиқот институти директор ўринбосари, сиёсий фанлар доктори (DSc), доцент.

А.Ибрагимов – А.Авлоний номидаги педагогларни касбий ривожлантириш ва янги методикаларга ўргатиш миллий-тадқиқот институти, Халқ таълими тизими статистикасини шакллантириш ва тадқиқ қилиш илмий-тадқиқот бўлими мудир, иқтисод фанлари номзоди, доцент.

 **TALIS**



МУНДАРИЖА

Кириш	6
TALIS-2018 тадқиқоти тўғрисида.....	8
1. Ўзбекистон ўқитувчиларининг меҳнат шароитлари.....	13
1.1. Мактаб ўқитувчиларининг иш билан тўлиқ таъминланганлик натижаларини қиёслаш	14
1.2. Мактаб ўқувчиларининг контингенти	28
2. Мактаб раҳбарияти (бошқаруви).....	37
2.1. Директор ва ўқитувчиларнинг мактаб бошқарувидаги вазифалари ҳамда масъулият (жавобгарлик) йўналишлари	38
2.2. Мактаб бошқарув жамоаси	46
3. Ўқитувчилар фаолиятини баҳолаш ва қайта алоқаларни амалга ошириш.....	51
3.1. Ўқитувчилар фаолиятини баҳолаш	52
3.2. Ўқитувчиларнинг ўзаро дарсларига кириши ва қайта алоқа фаолиятини амалга ошириши	60
4. Мактаб муҳити ва ўз ишидан қониқиш	71
4.1. Мактаб жамоасида ҳамкорлик ва ўзаро ишонч, қарорлар қабул қилишда ҳамфикрлилик	72
4.2. Мактаб ходимларининг стресси	87
4.3. Мактаб директорларининг ўз ишидан қониқиши.....	94
4.4. Мактаб ходимлари сонининг ўзгариши	98
5. TALIS-2013 ва 2018: натижалар динамикаси.....	101
6. Хулоса ва таклифлар	113
Илова 1. TALIS-2018 тадқиқотида иштирок этган мамлакатлар ва ҳудудлар рўйхати	120



А.Авлоний номидаги педагогларни касбий
ривожлантириш ва янги методикаларга
ўргатиш миллий-тадқиқот институти



Агар раҳбарлар, муаллимлар янги Ўзбекистонга муносиб ҳаракат қилса, фарзандларимизни давр талабига мос ўқитишимиз мумкин. Халқимиз бизга энг катта бойлигини – зурриёдини ишониб бераяпти. Бу жуда катта масъулият. Шунини ҳис қилиб, ўзимизни қийнаб, мактабни ислоҳ қилсак, келажакка замин яратамиз.

Бизни ҳамини ўйлантириб келадиган яна бир муҳим масала – бу ёшларимизнинг одоб-ахлоқи, юриш-туриши, бир сўз билан айтганда, дунёқараши билан боғлиқ. Бугун замон шиддат билан ўзгараяпти. Бу ўзгаришларни ҳаммадан ҳам кўпроқ ҳис эадиган ким – ёшлар. Майли, ёшлар ўз даврининг талаблари билан уйғун бўлсин. Лекин айни пайтда ўзлигини ҳам унутмасин. Биз киммиз, қандай улўф зотларнинг авлодимиз, деган даъват уларнинг қалбида доимо акс-садо бериб, ўзлигига содиқ қолишга ундаб турсин. Бунга ниманинг ҳисобидан эришамиз? Тарбия, тарбия ва фақат тарбия ҳисобидан.

Ўзбекистон Республикаси Президенти
Ш.М.Мирзиёев



Кириш

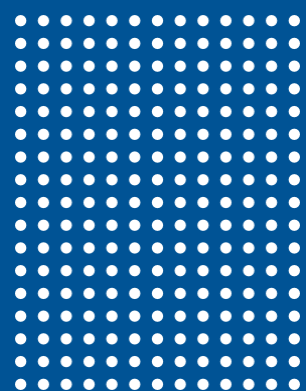
Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида”ги қонуни, Тараққиёт стратегияси ва Давлат дастурларида белгиланган вазифалар ижроси юзасидан ҳамда таълим тўғрисидаги бир қанча қонун ва қонун ости ҳужжатларининг қабул қилиниши таълим мазмунини тубдан ўзгартирди.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 25 январдаги ПҚ-4963-сонли “Халқ таълими соҳасидаги илмий-тадқиқот фаолиятини қўллаб қувватлаш ҳамда узлуксиз касбий ривожлантириш тизимини жорий қилиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори халқ таълими тизимидаги ислохотларни янада такомиллаштириш ва илмий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш бўйича аниқ вазифаларни белгилаб берди. Ўзбекистоннинг таълим сифатини халқаро қиёсий ўрганиш (PISA, PIRLS, TIMSS, TALIS)даги иштироки катта аҳамиятга эга. Бундай тадқиқотлар бизга халқаро доирада таълим ҳолатини баҳолаш имконини беради, Ўзбекистон таълимини кучли ва заиф томонларини аниқлаш ва янада самарали мақсадларга эришиш йўллариини белгилаб беради.

Ўзбекистон Республикасида таълим сифатини баҳолаш тизимини ривожлантириш муҳим аҳамият касб этади, халқаро баҳолаш дастурлари эса ушбу тизимни такомиллаштиришда асосий омиллардан бўлиб хизмат қилади.

Халқаро баҳолаш дастурларига тайёргарлик кўриш ва уни Ўзбекистон умумтаълим муассасаларида жорий этиш бўйича меъёрий-ҳуқуқий, ташкилий ва методик асослар яратилган. Ҳозирги кунда ўқитувчиларнинг саводхонлиги, мантиқий ва ижодий фикрлаш кўникмалари ва компетенцияларини баҳолаш бўйича кўплаб халқаро тажрибалар ўрганилиб, Ўзбекистондаги умумтаълим муассасаларида жорий этилиб келинмоқда. Ўтказилаётган тадқиқотлар халқаро баҳолаш дастурлари

талаблари асосида ўқувчиларда XXI аср кўникма ва компетенцияларини ривожлантиришга катта аҳамият қаратилиши лозимлигини кўрсатмоқда. Бунинг учун эса, авваламбор ўқитувчиларнинг малакасини ошириш, таълим тизимида инновацион ўқитиш усулларини жорий қилиш алоҳида аҳамиятга эга.





TALIS-2018 тадқиқоти ҳақида

TALIS (Teaching and Learning International Survey)¹ – Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт ташкилоти (OECD)² ҳомийлигида ўтказилган мактаб таълим муҳити, касбий шарт-шароит ва ўқитувчилар малакасини оширишнинг кенг қўламли ва нуфузли халқаро қиёсий тадқиқотидир.

Ўқитиш ва таълим олиш халқаро сўровномаси (TALIS) 2008 йилдан бошлаб ҳар 5 йилда бир маротаба ўтказиб келинади. TALIS тадқиқотлари – ўқитувчиларнинг иш шароитлари, мактаблардаги ўқув муҳитини ўрганишга бағишланган энг йирик ва нуфузли халқаро тадқиқотлардан бири ҳисобланади. Тадқиқотнинг мақсади – иштирок этувчи мамлакатларнинг ўрта таълим ташкилотларида энг самарали ўқув жараёнини таъминловчи механизмларни аниқлаш ва ишлаб чиқишда ёрдам беришдир. Шунингдек, ўқитувчи ва директорлар таркибини касбий ривожлантириш ва самарали ўқитиш учун шароитларни такомиллаштириш мақсадида турли мамлакатлардаги ўқитувчи ва мактаб директорлари тўғрисидаги маълумотларни тўплаш ва қиёсий таҳлил қилиш ишларини олиб боради.

Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт ташкилоти (Organisation for Economic Cooperation and Development–OECD) Европадаги давлатлар бирлашмаси бўлиб, 1948 йилда АҚШ ташаббуси билан Европани тиклаш бўйича Америка иқтисодий ва молиявий ёрдамлари (Маршалл режаси) оқилона ишлатиш ва шу ёрдамни оладиган Европа мамлакатлари билан ҳамкорлик қилиш мақсадларида тузилган Европа иқтисодий ҳамкорлик ташкилоти вориси тарзида ташкил топди. Бу ташкилотни тузиш тўғрисида конвенция 1960 йил 14 декабрь куни Парижда имзоланиб, 1961 йил 1 октябрдан кучга кирган. Ташкилотда 21 мамлакат – Австралия, Австрия, АҚШ, Бельгия, Буюк Британия,

¹ TALIS – The OECD Teaching and Learning International Survey [Электронный ресурс] // OECD. <https://www.oecd.org/education/talis>

² OECD [Электронный ресурс]. <https://www.oecd.org>

Нидерландия, Греция, ГФР, Дания, Ирландия, Исландия, Испания, Италия, Канада, Люксембург, Норвегия, Португалия, Туркия, Франция, Финландия, Швейцария, Швеция, Япония, Янги Зеландия қатнашади. Расмий жиҳатдан ташкилот шартномани имзолаган мамлакатларда иқтисодий ўсишни таъминлаш, иқтисодиётни юксалтириш ва аҳоли турмуш даражасини яхшилаш, молиявий барқарорликни сақлашни назарда тутати. Ташкилотга аъзо давлатлар ривожланаётган мамлакатларга ёрдам кўрсатиш, иқтисодий ва ижтимоий барқарорликни таъминлашга ҳисса қўшади. Ташкилот фаолиятига ташкилотда қатнашувчи мамлакатларнинг вакилларида иборат кенгаш раҳбарлик қилади. Ташкилот идораси Франция (Париж)да жойлашган.

Ушбу ҳисобот TALIS-2018 ўрганиш доирасида халқаро тадқиқотлар ва изланишлар, талаблари асосида Ўзбекистон Республикасида ўтказилган сўровнома ҳамда тадқиқотининг натижалари ҳисобланади. Бу тадқиқот таълим ташкилотларидаги педагогик, методик ва ижтимоий жараёнлар ҳақида маълумот тўплаш мақсадида мактаб ўқитувчилари ва директорлари ўртасида ўтказиладиган электрон сўровнома бўлиб, унинг натижаларини таҳлил қилиш орқали тизимдаги мавжуд муаммолар ҳамда уларнинг ечимлари бўйича хулосалар олиш мумкин.

Мазкур сўровномада халқ таълими тизимида фаолият юритадиган ўқитувчилар ва директорлар ўзларининг малака ошириш жараёнларида ўзлаштирган педагогик амалиётлари, касбий муаммолар ва уларнинг ечимлари бўйича ўрганган педагогик методлари, шунингдек, малака ошириш жараёнида тақдим этган ишлари ва унинг мазмун моҳияти ҳақида фикр билдириб ўтадилар. Шу билан бирга, ўз фаолиятларини таҳлил қилишда билдирилган фикрлар орқали ўз педагогик қобилиятларини баҳолайдилар. Тадқиқот фақатгина педагогик жараёнларни эмас, балки ҳамкасблар ўртасидаги ўзаро муносабатлар, мактабдаги жамоавий муҳит ва мактаб бошқаруви самарадорлиги каби муаммоларни ҳам ўрганиб боради.

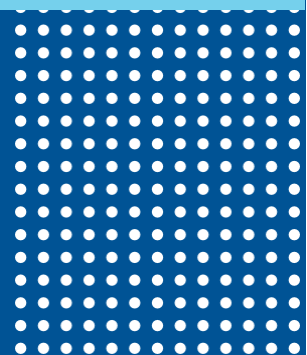
Олиб борилган тадқиқот натижалари мавжуд таълим тизимида мактаб жамоасининг кўзи билан қараш имконини бериш билан бирга, натижаларни таҳлил қилиш орқали таълим сиёсати бўйича қарорлар қабул қилишда фойдаланиш учун керакли манбаа бўлиб хизмат қилади. Таълим тизимида бу каби ёндашувлар, яъни соҳада қарор қабул қилувчи раҳбарият ҳамда ўқитувчилар ўртасидаги ўзаро мулоқот қилиш воситаси норасмий халқаро амалиёт фикрига кўра “Ўқитувчилар овози” деб аталади.



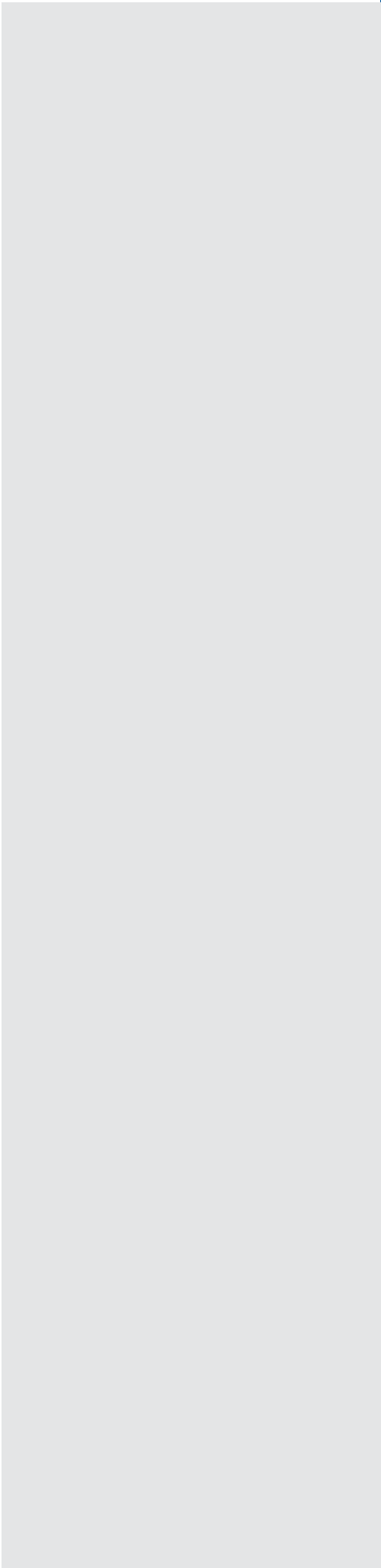
2018 йил TALIS тадқиқотлари 48 та давлатларда олиб борилди (1-илова). TALIS-2018 тадқиқот натижалари асосида А.Авлоний номидаги педагогларни касбий ривожлантириш ва янги методикаларга ўргатиш миллий-тадқиқот институти раҳбарияти ва ходимлари Ўзбекистон Республикасида 2021 йил ички тадқиқотлар ўтказдилар. Тадқиқот намунаси сифатида мамлакатимизнинг 14 та ҳудудининг умумий ўрта таълим ташкилотларидаги 12446 нафар респондентлардан сўровлар олинган бўлиб, шундан 349 нафари мактаб директорлари, 1090 нафари директор ўринбосарлари, 10544 нафари ўқитувчилар ва 463 нафари бошқа (халқ таълими тизимидаги турли лавозим) лавозимларда ишловчилар жалб қилинди. Тадқиқотлар халқ таълими тизимининг 18 та фанини ўз ичига олган. Анкетани тўлдириш учун ўртача бир соатлик узлуксиз иш вақти олиб борилди.

Сўровнома натижалари мамлакатимизда мактаб таълими тизимидаги маълумотларни қиёсий таҳлил қилиш имконини беради, шунингдек, ўз навбатида мавжуд муаммоларни аниқлаш ва уларни энг самарали усуллар орқали ечишга ёрдам беради. Сўровнома бўйича тузилган ҳисобот икки қисмдан иборат.

TALIS тадқиқот натижалари асосан республика халқ таълими тизимини ҳар томонлама тадқиқ қилиш имконини беради. Бунда, соҳадаги мавжуд муаммолар ва уларнинг ечимлари бўйича мутахассислар фикрлари ўрганилади. Шунингдек, сўровномалар орқали олинган маълумотлар респондентларнинг маълум бир масала бўйича ўз фикрини акс эттирувчи жавобларига асосланганлигини ва мутлақ объектив деб ҳисобланмаслигини тушуниш муҳимдир.







1

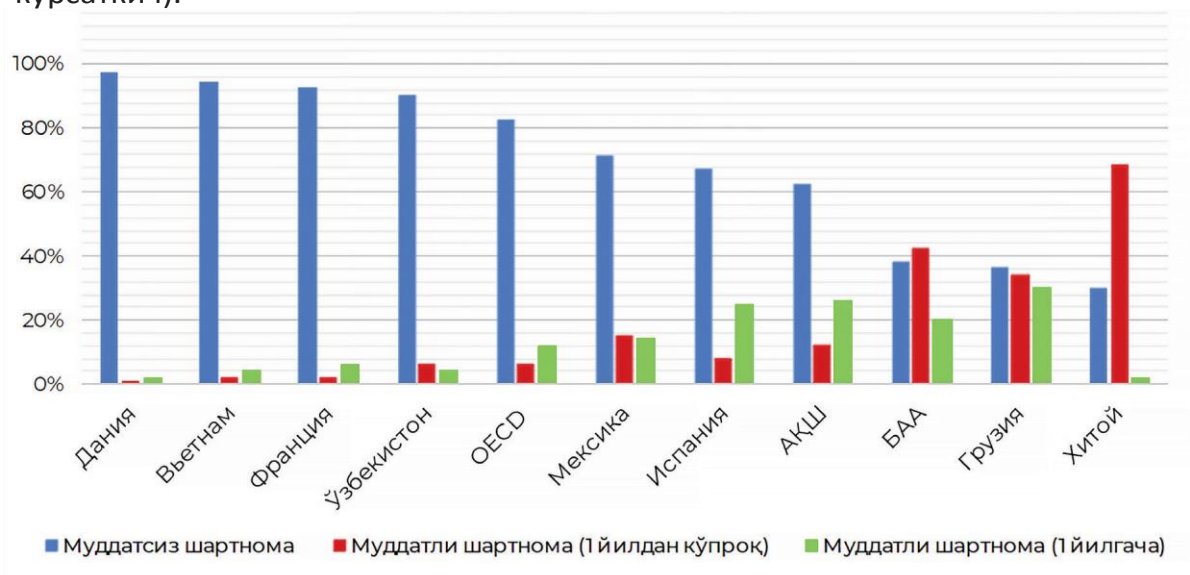


ЎЗБЕКИСТОНЛИК ЎҚИТУВЧИЛАРНИНГ МЕҲНАТ ШАРОИТЛАРИ

1.1. Мактабда ўқитувчиларнинг иш билан тўлиқ таъминланганлик натижалари қиёсланиши

1.1.1. Бандлик мақоми

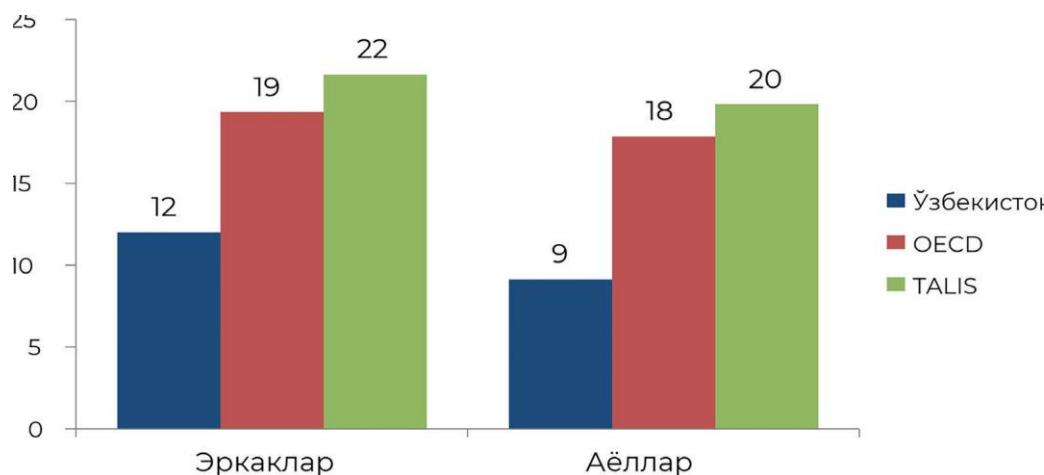
Ўзбекистон мактабларида 100% ўқитувчилар билан меҳнат шартномаси тузилсада, шундан узоқ муддатли 5 йилгача олий маълумотли (бакалавр, магистр) ўқитувчилар, қисқа муддатли, яъни 1 йилгача ўрта махсус таълим маълумотиغا эга ва нафақадаги ўқитувчилар меҳнат шартномалари асосида ишлайди. Бу жуда юқори кўрсаткич – ўртача, тадқиқотда иштирок этган OECD мамлакатлари ўқитувчиларининг фақат 82%да доимий шартнома бор. Ўзбекистонда бир йилдан ортиқ вақт давом этадиган меҳнат шартномаларининг улуши 87,1% бўлиб, бу халқаро намунадан анча юқори кўрсаткич ҳисобланади. Ўқитувчиларнинг 12,9% бир йилдан кам давом этадиган муддатли шартномага эга (OECD давлатлари учун ўртача 12%) (1-кўрсаткич).



1-кўрсаткич. Ўқитувчилар билан меҳнат муносабатларини рўйхатга олиш, фоизда.

Дания ва Саудия Арабистонида 95%дан ортиқ ўқитувчилар доимий шартнома асосида фаолият юритади. Бошқа мамлакатларда эса қисман қисқа муддатли ва вақтинчалик шартномалардан фойдаланишади. Масалан, Грузия, Италия, Испания ва АҚШда ўқитувчиларнинг 25% дан ортиғи бир йиллик шартномалар бўйича ишлайди.

Ўзбекистонда муддатли меҳнат шартномалари бўйича эркаклар улуши (12%) ва аёл ўқитувчилар улуши биров камроқ (9%) ташкил қилади. Ушбу кўрсаткичлар дунё бўйича таққосланганда мос равишда ўртача 19% ва 18% ни ташкил этади, яъни халқаро миқёсда эркаклар ва аёллар ўртасидаги фарқ камроқ аҳамиятга эга (2-кўрсаткич).

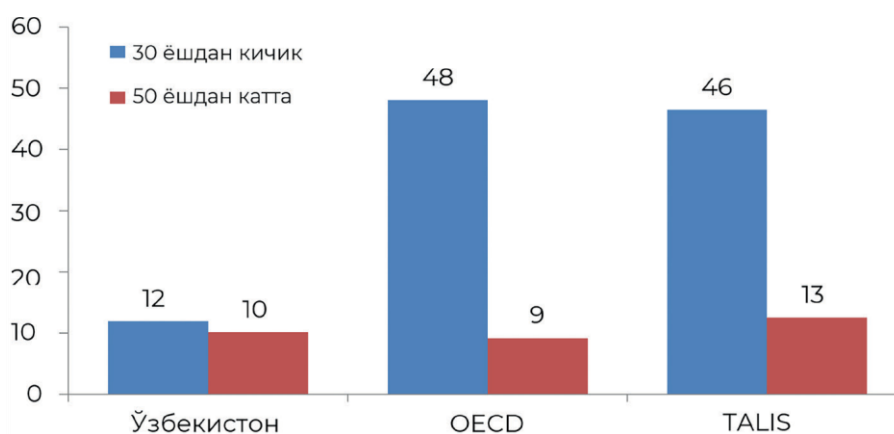


2-кўрсаткич. Муддатли меҳнат шартномаларига эга бўлган эркак ва аёллар кўрсаткичи, фоизда.

Ҳозирги вақтда катта ёшдаги ўқитувчиларга нисбатан ёш ўқитувчиларнинг муддатли шартномалар асосида ишлаши кузатилмоқда. Янгидан фаолиятини бошлаган ёш ўқитувчилар синов муддати билан ишга олинади ёки муддатсиз шартнома асосида ишга ўтишлари учун қўшимча билим ва касбий малакасини ортиришлари талаб этилади. Ушбу тенденциянинг ўртачаси OECD мамлакатлари орасида муддатли шартнома бўйича ишловчи ўқитувчилар улуши 18%, бироқ ушбу кўрсаткич 5 йиллик меҳнат стажига эга бўлган 30 ёшли ўқитувчилар ўртасида 48 фоизгача ўсиши кузатилган. Худди шундай кўриниш TALIS тадқиқотида ҳам хос ҳисобланади.

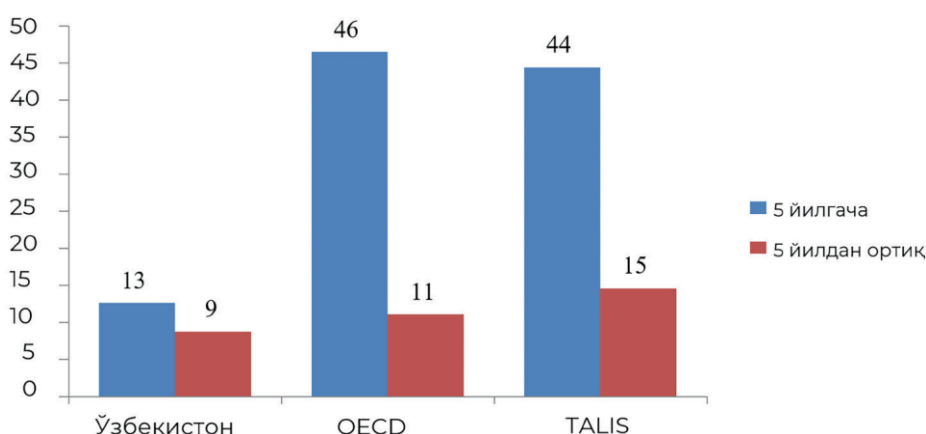


Ўзбекистон учун халқаро даражада кузатилган кўрсаткичлардаги бундай жиддий тафовут долзарб эмас, вақтинчалик шартномалар бўйича ишлаётган ёш ва тажрибали ўқитувчиларнинг улуши фақат 2% га фарқ қилади (3-кўрсаткич).



3-кўрсаткич. Муддатли меҳнат шартномаларига эга бўлган ўқитувчилар (ёшга қараб, фоизда).

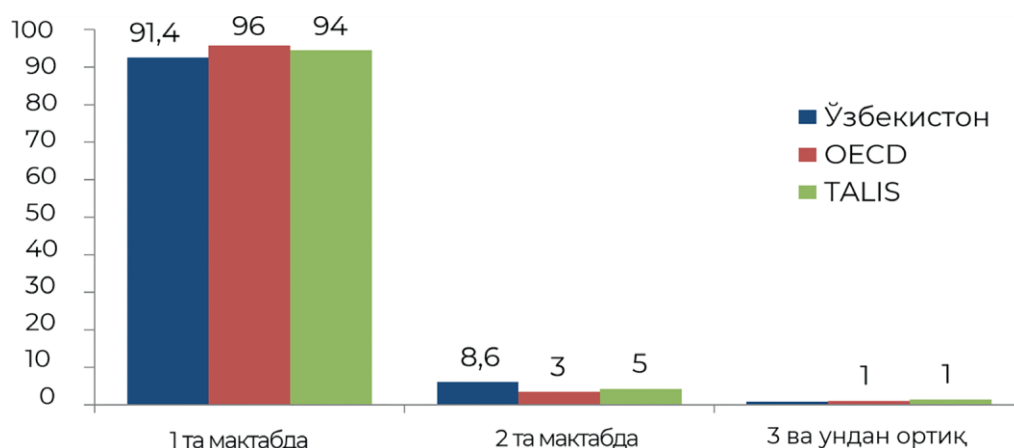
Ўзбекистон Республикасида 5 йиллик стажга эга бўлмаган ўқитувчиларнинг 13%га яқини, 5 йилдан ортиқ меҳнат стажига эга бўлган ўқитувчиларнинг 9% муддатли шартномалар асосида ишлайди. OECD давлатлари учун ушбу ўртача кўрсаткич мос равишда 46 ва 11% ни ташкил этади (4-кўрсаткич).



4-кўрсаткич. Муддатли шартномалар билан ишловчи ўқитувчиларнинг улуши (меҳнат стажига қараб, фоизда).

1.1.2. Бир неча мактабларда ишлаш

Сўров натижаларига кўра, 91,4% ўзбек ўқитувчилари бир вақтда бир мактабда ишлайдилар ва бир вақтнинг ўзида бир неча таълим ташкилотларида ўқитишга ҳаракат қилмайдилар, 8,6% ўқитувчилар бир вақтнинг ўзида иккита мактабда фаолият юритади. (5-кўрсаткич).



5-кўрсаткич. Бир ва бир неча мактабларда ишлайдиган ўқитувчилар, фоизда.

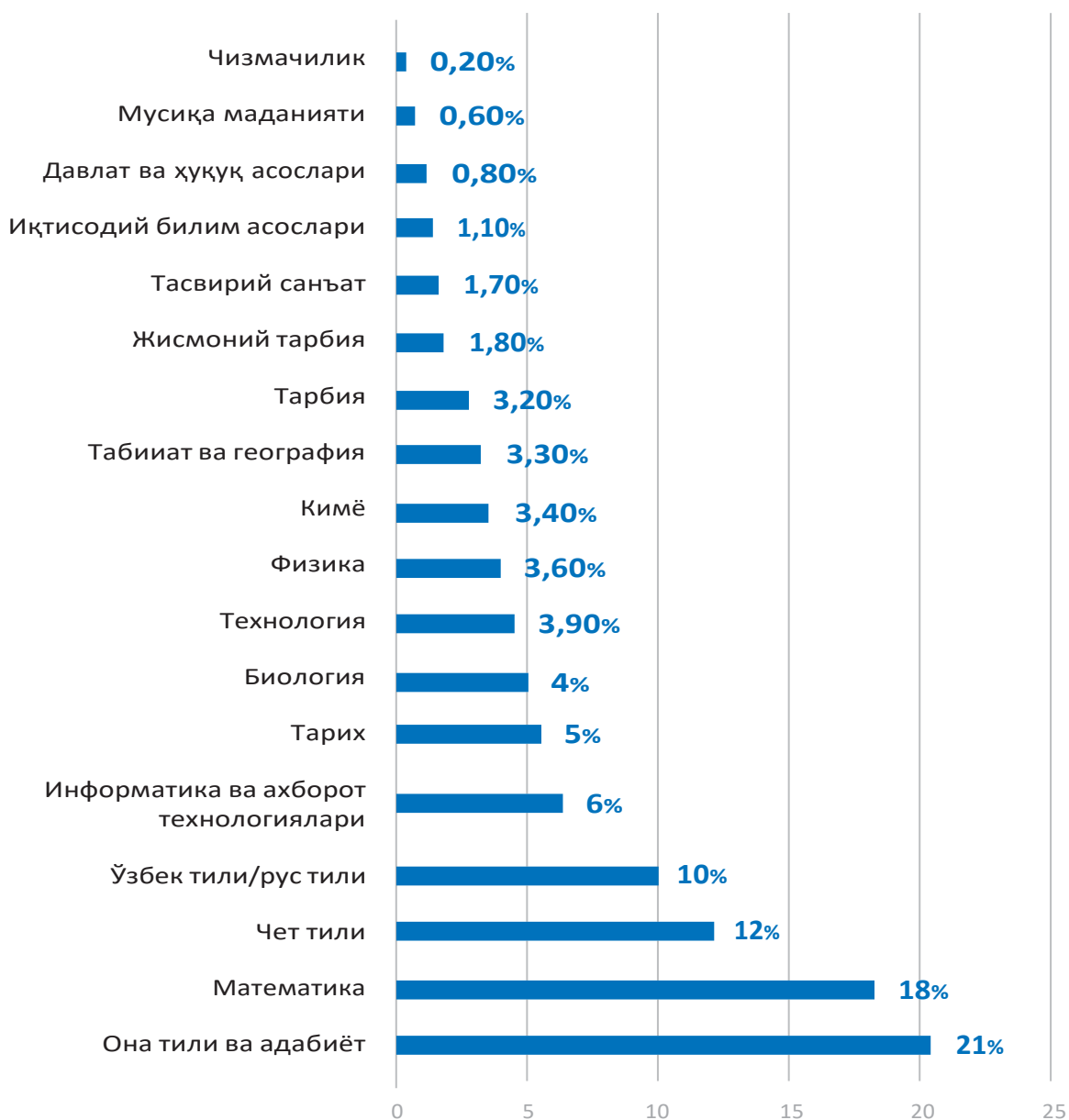
Бир вақтнинг ўзида бир неча мактабларда ишлаш кўпчилик мамлакатлар учун кам учрайдиган амалиётдир: бу ҳақда TALIS тадқиқот сўровномасида қатнашган ўқитувчиларнинг 5% дан камроғи маълум қилган. Бироқ, баъзи мамлакатларда бу амалиёт кенг тарқалган: Бразилия, Литва ва Руминияда 15% дан ортиқ ўқитувчилар бир неча мактабда ишлайди.

1.1.3. Фанлар ўқитилиши

Ўзбекистонда она тили ва адабиёт фанларидан дарс берадиган ўқитувчилар улуши нисбатан катта бўлиб, 20,5%ни ташкил қилади, чет тили фанларидан дарс ўтадиган ўқитувчилар улуши эса 11,9%га, математика фани ўқитувчиларининг улуши 17,7% га тенг бўлган. Энг кичик улушдаги



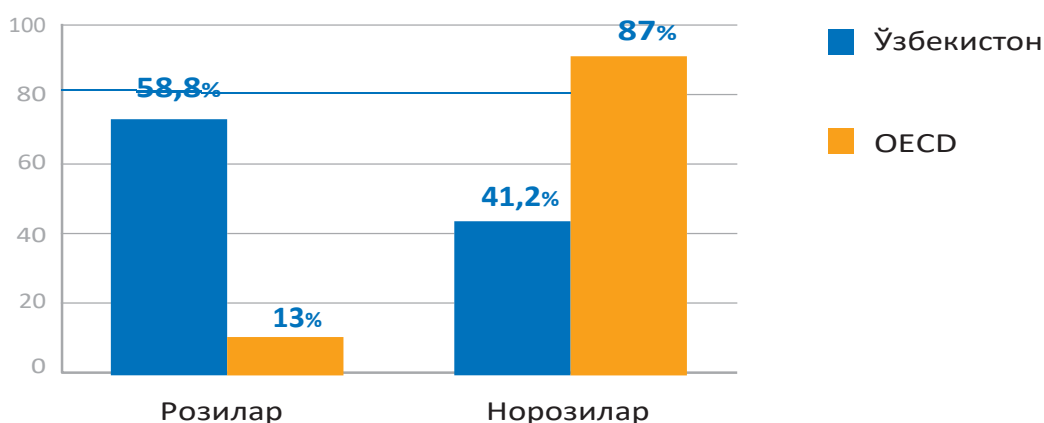
ўқитувчилар чизмачилик (0,2%), мусиқа маданияти (0,6%), давлат ва ҳуқуқ асослари (0,8%), иқтисодий билим асослари (1,1%) фанларига тўғри келади. (6-кўрсаткич).



6-кўрсаткич. Синфларда ўтиладиган фанларнинг улуши, фоизда.

1.1.4. Ўқитувчилар касбига жамоатчилик баҳоси

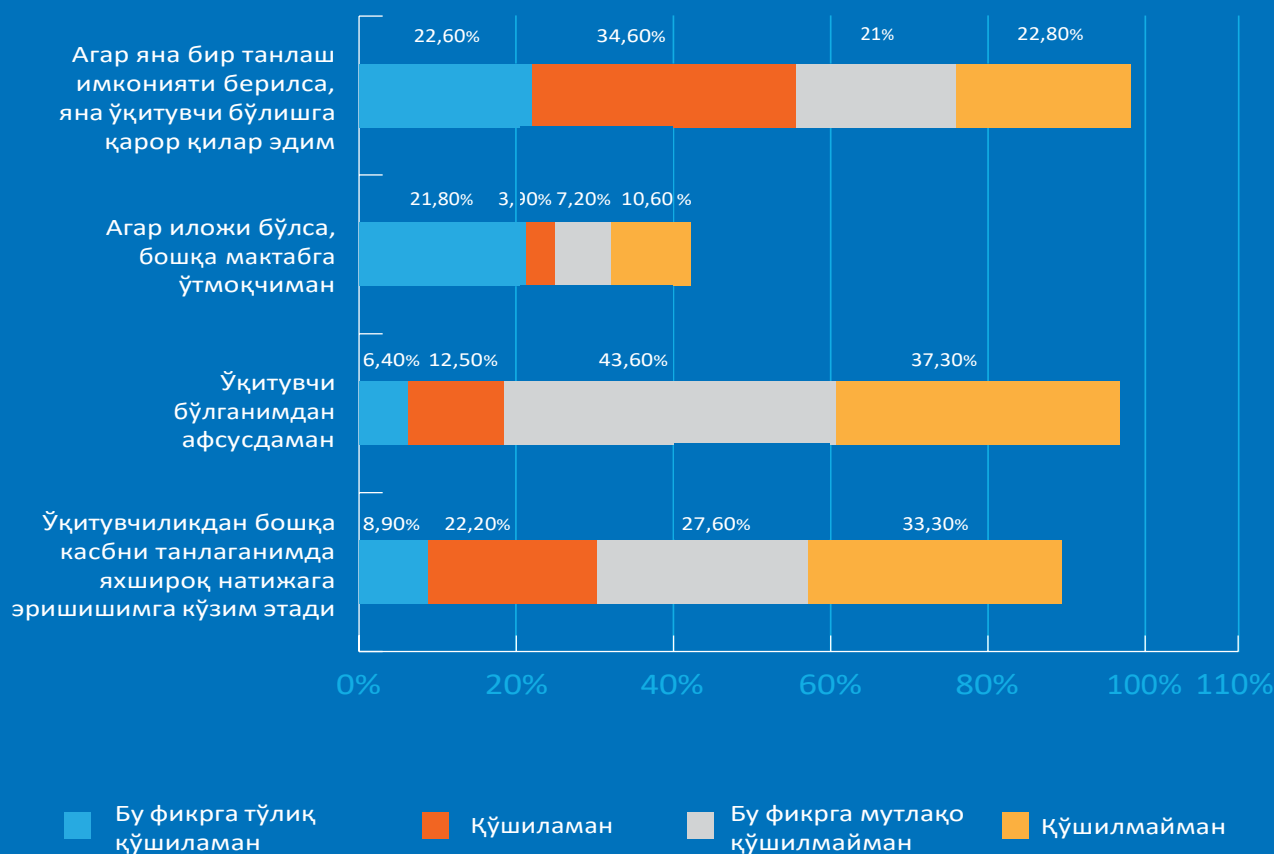
OECD мамлакатларидаги мактаб ўқитувчиларининг аксарияти (87%) ўқитувчилик касбининг жамиятда қадрланиши ҳақидаги гапларга қўшилмайди. Бу муаммо Ўзбекистон учун қандай? 58,8% респондентлар жамият ўқитувчилар меҳнатини қадрлайди, 41,2% қадрламайди деган фикрни билдиришган. OECD давлатларида эса 13% респондентлар жамиятда ўқитувчилар фаолияти қадрланади, деб ҳисоблашини маълум қилган (7-кўрсаткич).



7-кўрсаткич. Касбининг жамиятда юқори баҳоланганлигига рози бўлган ва норози бўлган ўқитувчилар улуши, фоизда.

Ўқитувчи касбининг жамиятда қадрланиши ва тутган ўрнининг юқори баҳоланишига қўшилмаслигини (95% дан ортиқ) Словения, Франция, Хорватия, Словакия, Португалия ўқитувчилари томонидан билдирилган. Ушбу муаммо Вьетнамда бир оз паст кўрсаткич бўлиб, 13% ўқитувчилар ўз меҳнатлари жамият томонидан қадрланмайди, деб ҳисоблайдилар.

Сўров натижаларига кўра, 41,2% ўзбекистонлик ўқитувчилар ўз касбларини жамият томонидан қадрланмаган деб ҳисоблашади, аммо айти пайтда улар ўз касбларига содиқ қоладилар ва кейинги 5 йил ичида ўз касбларини ўзгартирмайдилар. Сўров натижаларига кўра, “Менга ҳозирда ишлаётган мактабимда фаолият юритиш ёқади”, деб ўқитувчиларнинг 57,2% мактабда ишлашни давом эттириш ниятида эканлигини ва шу билан бирга ўз касбининг жамиятда юқори баҳоланишига ишонч билдиришган (8-кўрсаткич).

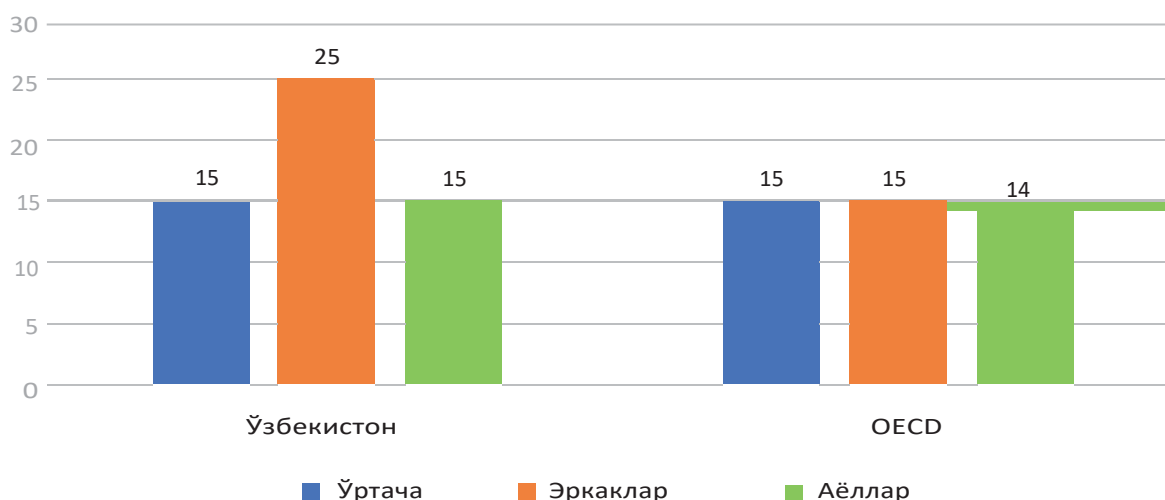


8-кўрсаткич. Ўқитувчиларнинг ўз касби ҳақида фикри, фоизда.

Сўровномада иштирок этган респондент (ўқитувчи)ларнинг фикрига кўра, ўз касбининг жамиятда обрўси пастлиги ва ижтимоий қадрсизлиги, ўқитувчиларнинг мотивацияси ва фидойилигига салбий таъсир кўрсатиши мумкин. Бу каби салбий ҳолатларга кўра, ўз ишидан қониқмаслик истиқболда касбни тарк этишга олиб келиш мумкин, деб ҳисоблашади. Сўровномада иштирок этган ўқитувчиларнинг 18,9% айнан шундай ҳолатни қайд қилиб ўтишган. Халқаро миқёсда эса бу кўрсаткич бир оз катта бўлиб, 21%ни ташкил қилади. Бу каби ҳолатлар маълум вақтдан сўнг кадрлар алмашинуви хавфини кучайтириб, келгусида ўқитувчилар етишмаслиги ва кадрлар танқислиги каби муаммоларни юзага келтиради.

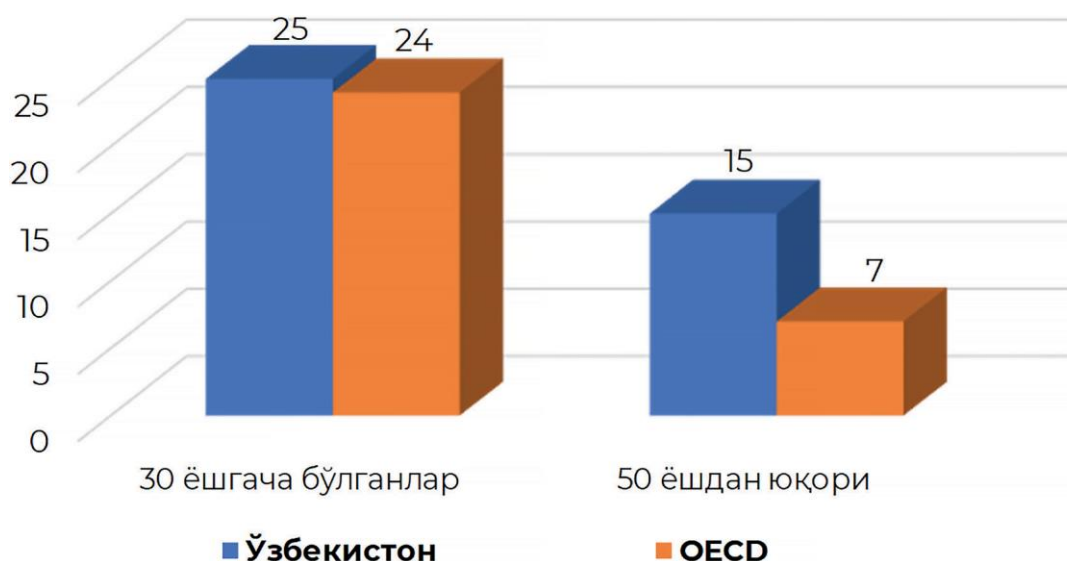
1.1.4. Ўқитувчилар томонидан иш вақтини режалаштириш

Сўров натижалари бўйича ўқитувчиларимиз ўз фаолиятларини ўртача 5-15 йил (респондентларнинг 32,6%), 15-25 йилгача (респондентларнинг 27%) давом эттириш истагини билдиришган. Бироқ, уларнинг лавозимларида ўзгаришлар бўлиши бу кўрсаткичларнинг фарқ қилишига олиб келиши мумкин. Эркак ўқитувчилар ўз касбларида ўртача яна 15-25 йил қолишни режалаштиришмоқда, аёл ўқитувчилар эса ўртача 5-15 йил. Бунда эркаклар нафақага кечроқ чиқишларини ҳисобга олиш лозим ва бу уларнинг ўқитувчи сифатида меҳнат стажини баҳолашга таъсир қилиши мумкин. Халқаро кўрсаткичларда эркаклар ва аёлларнинг жавоблари ўртасида деярли тафовут сезилмайди. (9-кўрсаткич).



9-кўрсаткич. Ўқитувчи сифатида ўз фаолиятини давом эттириш муддатлари кўрсаткичи (жинсга қараб ўртача, фоизда).

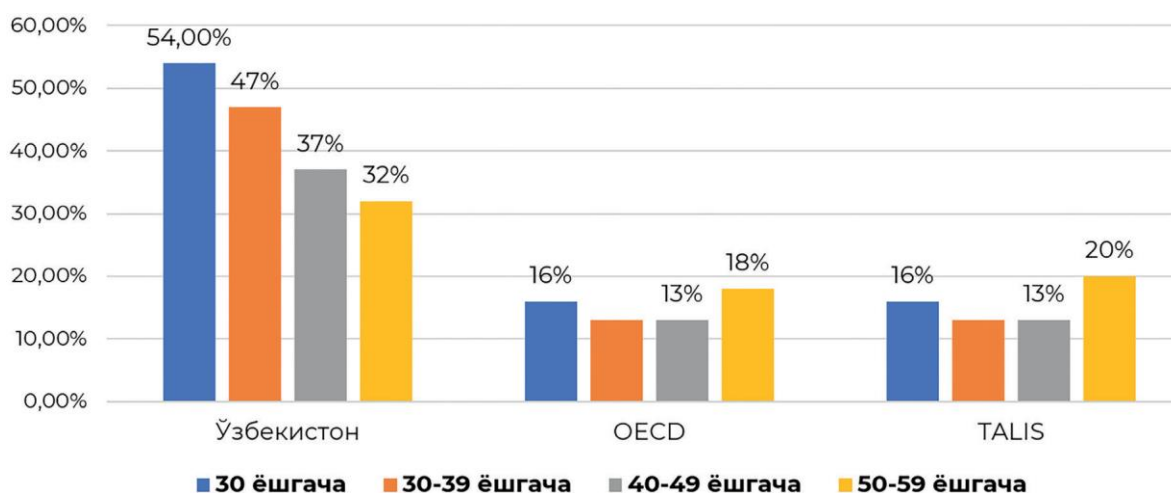
Шунингдек, ўқитувчиларнинг касбий меҳнат фаолияти билан боғлиқ режалари уларнинг ёшига қараб ўзгаради. Хусусан, 30 ёшдан кичик ўқитувчилар ўз касбида 15-25 йил (ўртача 20 йил) қолишни истаса, 50 ёшдан катта ўқитувчилар эса фақатгина 5-15 йил (ўртача 10 йил) ўз фаолиятини давом эттиришни билдирган, яъни уларнинг режалари асосан нафақага чиқишгача, деб ифодалаш мумкин. OECD мамлакатларида бу кўрсаткичлар эса ёш ўқитувчиларда ўртача 24 йил, ёши катта ўқитувчиларда эса ўртача 7 йилга тенгдир. (10-кўрсаткич).



**10-кўрсаткич. Ўқитувчи сифатида ишлаш давомийлиги
(ёшига қараб ўртача, йил).**

Худди шундай, режалар иш тажрибасига қараб ўзгаради: меҳнат тажрибаси 5 йилдан ошмайдиган ўқитувчилар ўзларининг тажрибали ҳамкасбларига қараганда ўртача 10 йил кўпроқ вақт ўқитувчи бўлиб ишлашни режалаштирмоқдалар. Айнан шундай тенденция OECD давлатларида ўртача – 8 йилга тенг бўлади.

Сўров натижалари шуни кўрсатдики, 30 ёшгача бўлган ўқитувчиларнинг 54% “Агар танлаш имконияти берилса, яна ўқитувчи бўлишга қарор қилардингизми?” деган саволга аксинча жавоб берганлар, яъни имкони бўлса, ўз касбини ўзгартирмоқчи. Бу бошқа мамлакатларга нисбатан анча юқори кўрсаткичдир. Ўз касбини тарк этиш истагини билдирган ўқитувчиларнинг 47%и 30-39 ёшгача, 37% 40-49 ёшгача ва 32%и 50-59 ёшгача бўлган ёш гуруҳларига тегишлидир (11-кўрсаткич).

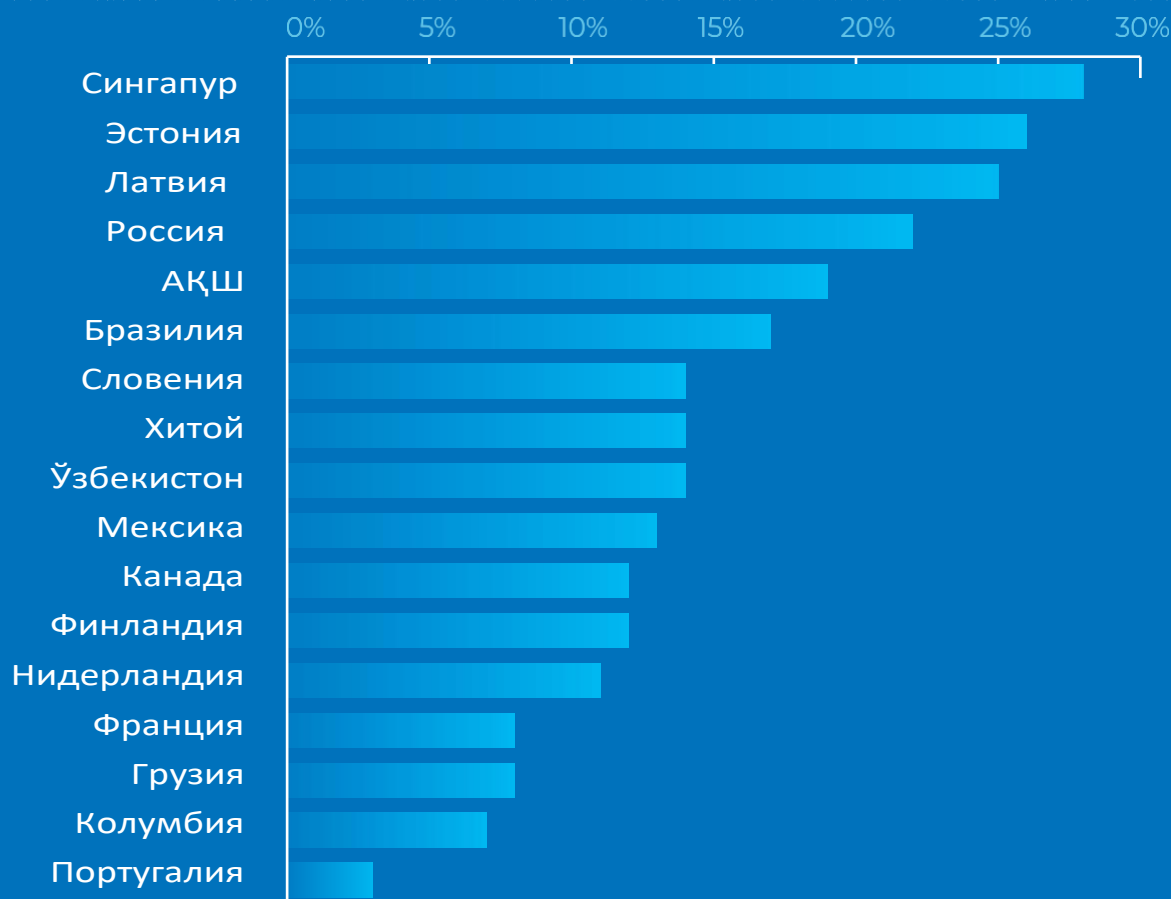


11-кўрсаткич. Ўз касбини ўзгартириш истагидаги ўқитувчиларнинг улуши (ёши бўйича, фоизда).

Хорижда энг ёш ўқитувчилар (30 ёшгача) ва 30-39 ёшли гуруҳ вакилларида ҳам касбни тарк этиш ниятини билдириш эҳтимоли кўпроқ, аммо халқаро даражада Ўзбекистондаги каби ёш гуруҳлари ўртасида бундай кескин фарқ йўқ.

OECD маълумотларига кўра, кўпчилик хорижий мамлакатлар ўқитувчилари яна 15 йил давомида педагог сифатида ўз ишини давом эттириш истагини маълум қилган. Шу билан бирга, 50-59 ёшдаги 15% ўқитувчилар кейинги 5 йил ичида иш ўринларини ўзгартирмоқчи эканликларини билдиришган (12-кўрсаткич).

Ўз фаолиятини тўхтатиш ниятида бўлган ўқитувчилар сони Эстония, Исландия, Литва, Саудия Арабистони, Сингапур, Жанубий Африка, Швеция, Россия, АҚШ ва Бирлашган Араб Амирликлари каби давлатларда юқоридир. Бу мамлакатларда 25%дан ортиқ ўқитувчилар кейинги 5 йил ичида ўз касбини ўзгартирмоқчи бўлса, Австрия, Португалия ва Испанияда бу кўрсаткич 5% ёки ундан ҳам кам.

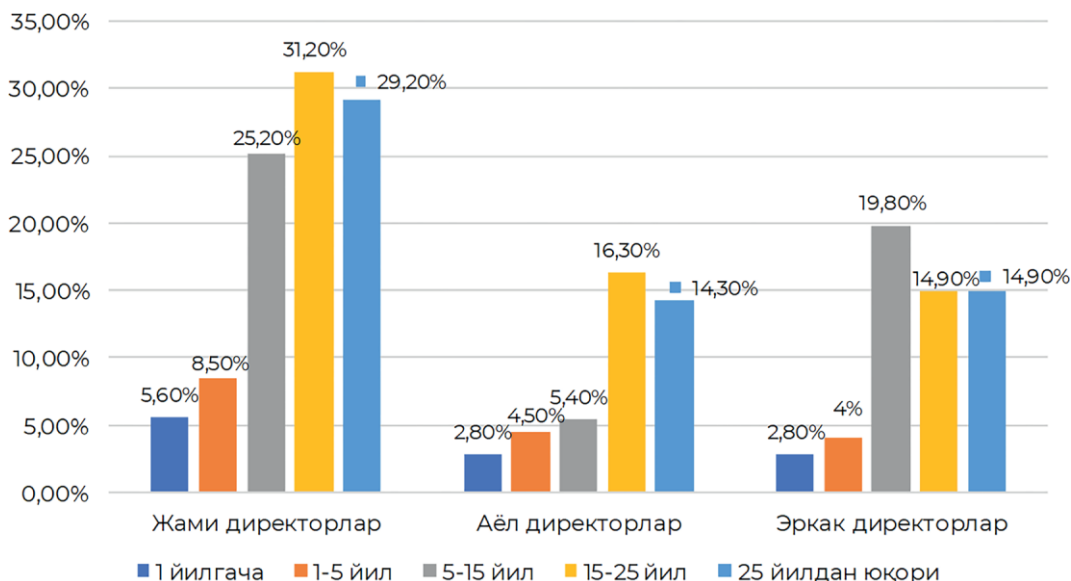


12-кўрсаткич. 5 йилдан ортиқ бўлмаган вақтда ўз касбини ўзгартиришни хоҳлаган ўқитувчиларнинг улуши, фоизда.

1.1.6. Мактаб директорининг ўз иш вақтини режалаштириши

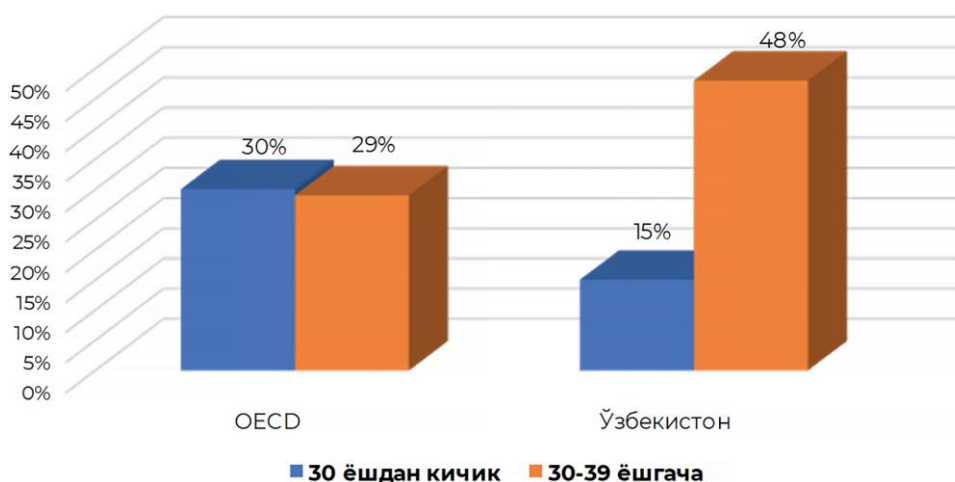
Ўзбекистонлик мактаб директорлари ўз лавозимларида ўртача 15 йил атрофида ишлашади. OECD мамлакатларида эса бу кўрсаткич ўртача 8 йилни ташкил қилади. Шунингдек, амалдаги директорлар ўртача 50 ёшда бўлиб, директорлар кейинги фаолият режаларини тузишда нафақа ёши бошланишини ҳисобга олишлари мумкин.

Эркак директорлар ўз аёл ҳамкасбларига нисбатан бир оз кўпроқ вақт ўз лавозимида ишлашган. Масалан, 5-15 йилгача иш стажига эга бўлган эркак директорлар жами директорлар сонига нисбатан 19,8%, аёл директорлар 5,4% бўлса, 25 йилдан юқори иш стажига эга эркак директорлар 14,9%, аёл директорлар 14,9%ни ташкил қилади (13-кўрсаткич).



13-кўрсаткич. Директор лавозимидаги иш стажи, фоизда.

Кейинги йилларда, ўзбек мактаблари раҳбарларининг кўпчилик қисмини (29,8%) ташкил этувчи 40-49 ёшгача бўлган директорлар имкони бўлса, бошқа ишни танлардим, деб 41%, 50-59 ёшгача бўлганларнинг 47%, 30-39 ёшгача бўлганларнинг 48%, 30 ёшгача бўлган мактаб директорларининг эса 15% ўз касбини ўзгартирмоқчи эканлигини билдиришган (14-кўрсаткич).

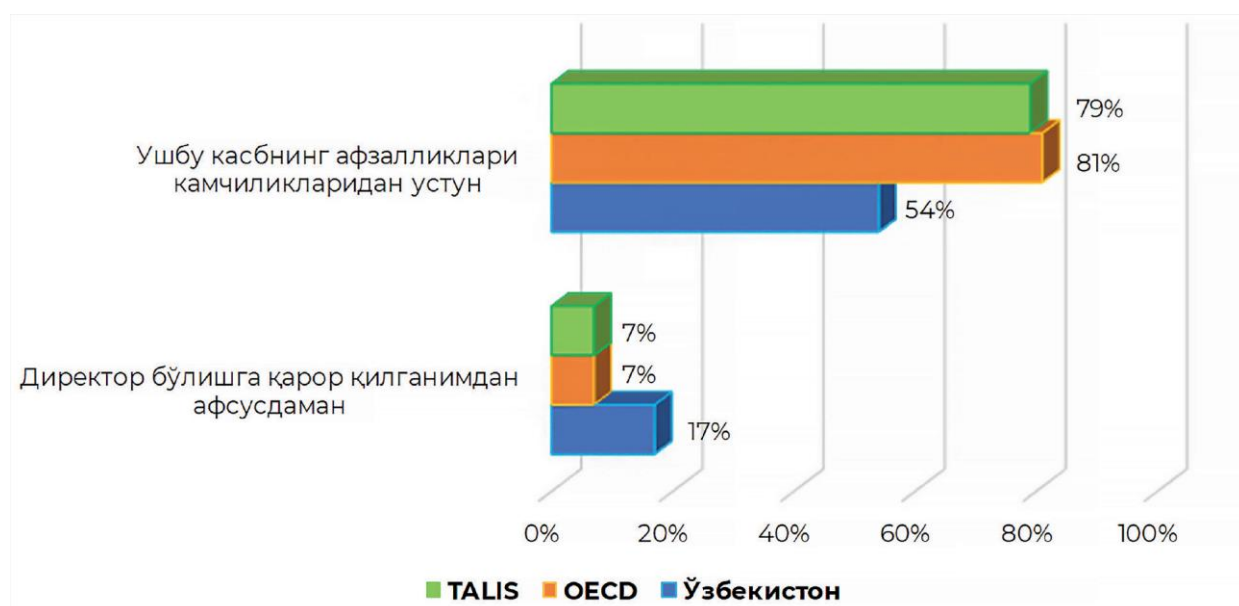


14-кўрсаткич. 5 йил ичида ўз касбини ўзгартириш ниятида бўлган директорлар (ёшига қараб, фоизда).



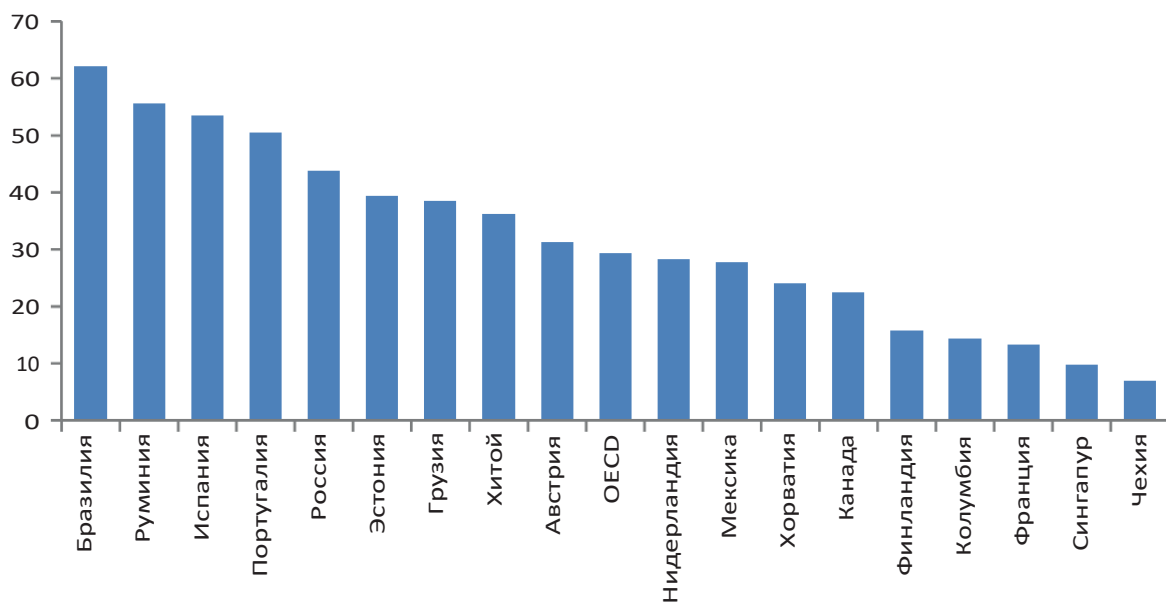
Тадқиқот сўровлари натижаларига кўра ўз касбини ўзгартирмоқчи бўлган раҳбарлар салмоғи Ўзбекистондагига қараганда, OECD мамлакатларида бу кўрсаткич анча пастлиги, яъни 29% лиги маълум бўлди ва ёш тоифалари ўртасида эса иккала тадқиқот сўровида деярли ҳеч қандай фарқ йўқ. Ўз лавозимини тарк этиш ниятида бўлган респондентларнинг 23,7% 50-59 ёш, 26,6% 30-39 ёш, 31,1% 30 ёшгача бўлганлар гуруҳларига мансуб.

Шу билан бирга, мактаб раҳбарларининг 54,3%и ўз касби афзалликларининг камчиликларидан устун деб билишади ёки бу касбнинг афзалликларини кўп, камчиликларини камроқ, деб ҳисоблашади. Фақат 17,4% мактаб директорлари бу касбни танлаганидан афсусдалиги маълум бўлди (15-кўрсаткич).



15-кўрсаткич. Директорларнинг ўз касбидан қониқиши, фоизда.

OECD давлатлари ўртасида эса 7% мактаб директорлари бу касбни танлаганидан афсусланишини, 81% эса ўз касбининг афзалликларини камчиликларидан устун деб таъкидлашган.



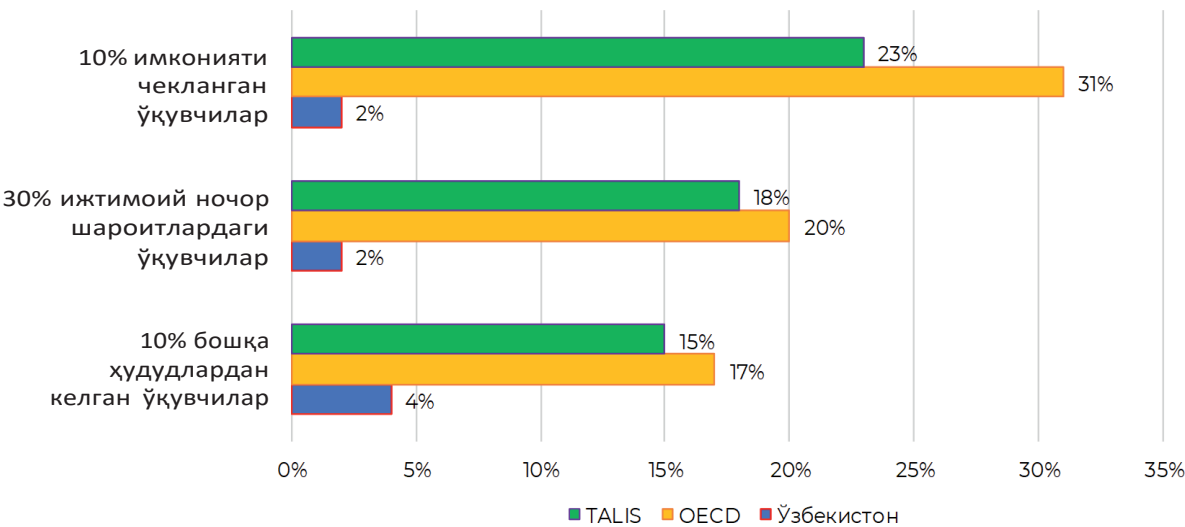
16-кўрсаткич. 5 йилдан кам вақт мобайнида директор лавозимида ишлаб келиб, яна ўз фаолиятини давом эттириш ниятида бўлганлар улуши, фоизда.

Ўз ишини тарк этиш ниятида бўлган 55 ёшгача бўлган директорлар улуши бўйича етакчи давлатлар Испания, Саудия Арабистони, Руминия, Португалия, Мальта ва Бразилия бўлди. Бу мамлакатларда мактаб директорларининг ярмидан кўпи 5 йил ичида касбни тарк этиш ниятида. Энг барқарор вазият Сингапур, Чехия ва Кипрда кузатилмоқда, бу ерда 90% дан ортиқ директорлар кейинги 5 йил ичида ўз лавозимида қолиш истагини билдирганлар (16-кўрсаткич).

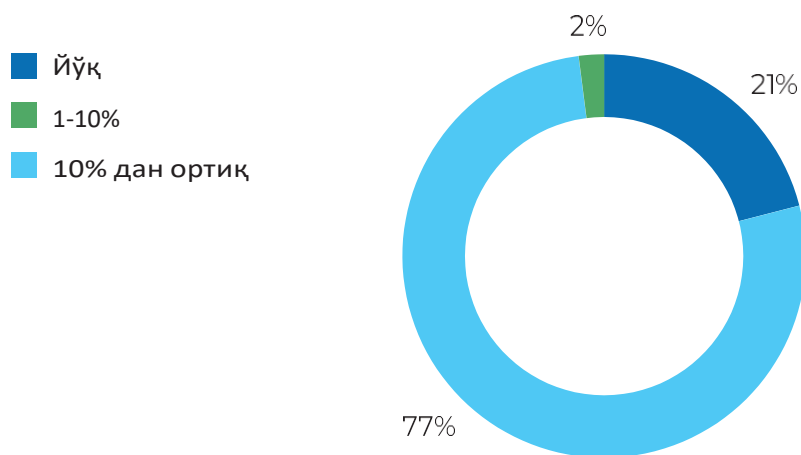
1.2. Мактаб ўқувчиларининг контингенти

1.2.1. Ўқувчиларнинг ижтимоий-маданий хусусиятлари

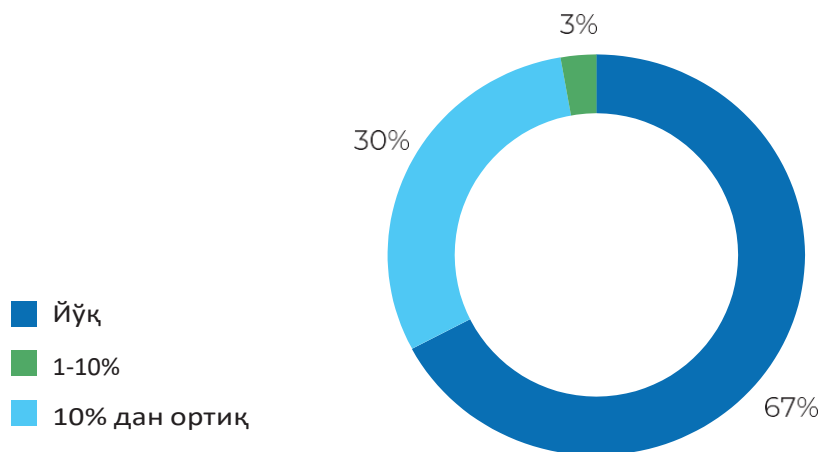
Мактаб директорлари жавобларига кўра, 4%дан кўпроқ ўқитувчилар мактабларида ўқиётган ўқувчиларнинг 10%и бошқа маҳалла ва ҳудудлардан келган ўқувчилар ҳисобланишини, 2% ўқитувчилар ўзлари ишлаб турган мактабларида улар ўқитаётган ўқувчиларни ҳар учдан бири ижтимоий ночор шароитларда яшаётган оилаларнинг фарзандлари эканлигини, шунингдек, 10% ўқитувчилар мактабларида имконияти чекланган болалар ҳам ўқишини айтишган (17-18-19-кўрсаткичлар).



17-кўрсаткич. Директорлар жавобларига кўра мактаблар контингентининг хусусиятлари, фоизда.

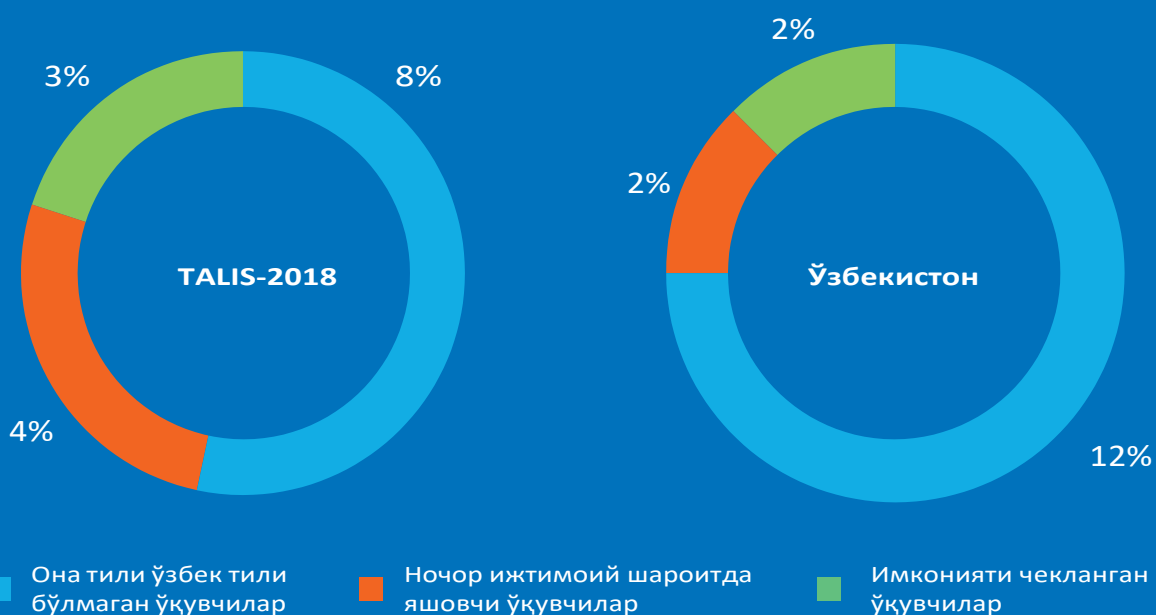


18-кўрсаткич. Мактабларда имконияти чекланган (ногирон) ўқувчиларнинг улуши (мактаб директорлари жавобларига кўра).



19-кўрсаткич. Ҳудудлардан келиб ўқиётган ўқувчиларнинг мактабдаги улуши (мактаб директорлари жавобларига кўра).

Таққослаш шуни кўрсатадики, она тили ўзбек тили бўлмаган (ўқитиш тили бўйича) 10% ўқувчилар ўқитиладиган мактабларда ишлайдиган ўқитувчилар сони 4%га ошган. Шу билан бирга, имконияти чекланган ўқувчилар, ночор ижтимоий шароитларда яшовчи ўқувчилар билан ишлайдиган ўқитувчилар сони камайган (20-кўрсаткич).



20-кўрсаткич. Директорларнинг жавобларига кўра турли гуруҳлардаги ўқувчилар билан ишлайдиган ўқитувчилар сонининг ўзгариши, фоизда.

Давлат статистик маълумотларига кўра, 2021-2022 ўқув йилида халқ таълими тизимидаги фанларни чуқурлаштирилиб ўқитишга ихтисослаштирилган мактаб, мактаб-интернатлар ва айрим синфлари ихтисослаштирилган мактаблар тўғрисида маълумотга (2021 йил 6 сентябрь ҳолатига) асосан, мамлакатимизда ихтисослаштирилган мактаблар сони 791 та бўлиб, уларда 718681 нафар ўқувчи ўқийди, Аввалдан мавжуд ва ПҚлари билан ташкил этилган мактабларга боғланмаган ихтисослашган мактаблар сони 278 та, уларда 227649 нафар ўқувчи, ихтисослаштирилган синфларда 163758 нафар ўқувчилар таълим олишмоқда.

1-жадвал.

2021-2022 ўқув йилида халқ таълими тизимидаги фанларни чуқурлаштирилиб ўқитишга ихтисослаштирилган мактаб ва мактаб-интернатлари тўғрисида

МАЪЛУМОТ (2021 йил 6 сентябрь ҳолати)

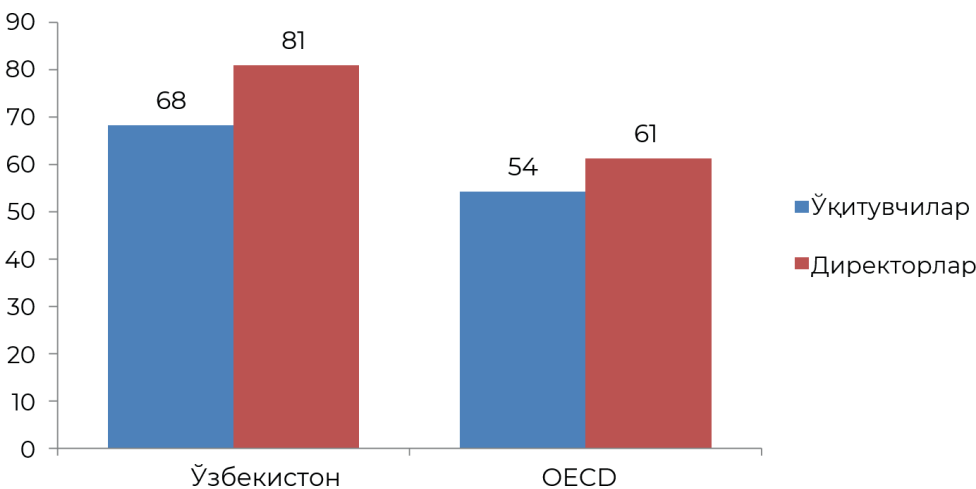
Т/р	Худуд номи	Жами ихтисослашган мактаблар сони	шундан		Жами ўқувчилар соии	Шундан ихтисослашган синфлардаги ўқувчилар сони	Аввалдан мавжуд ва ПҚлари билан ташкил этилган мактабларга боғланмаган ихтисослашган мактаблар сони	Жами ўқувчилар сони	Шундан ихтисослашган синфлардаги ўқувчилар сони
			ихтисослашган мактаб	ихтисослашган мактаб-интернати					
Жами		791	656	135	718681	163758	272	227649	99366
1	Қорақалпоғистон Республикаси	57	56	1	49084	13553	19	17363	7855
2	Андижон вилояти	72	46	26	43056	14443	32	15866	9522
3	Бухоро вилояти	65	51	14	46916	11383	26	14769	7653
4	Жиззах вилояти	35	34	1	28562	3813	5	5717	987
5	Қашқадарё вилояти	61	49	12	55187	11712	25	18621	9292
6	Навоий вилояти	36	31	5	53271	10404	11	23384	7745
7	Наманган вилояти	68	48	20	55836	15505	33	23530	12556
8	Самарқанд вилояти	60	55	5	55150	8930	16	13475	5703
9	Сурхондарё вилояти	50	38	12	34887	7509	12	5557	3417
10	Сирдарё вилояти	29	23	6	18751	3367	2	1073	377
11	Тошкент вилояти	56	54	2	66273	5600	11	11409	3962



12	Фарғона вилояти	92	74	18	76963	24024	39	26723	12131
13	Хоразм вилояти	57	44	13	39187	12286	23	14548	8782
14	Тошкент шаҳар	53	53	0	95558	21229	18	35614	9384

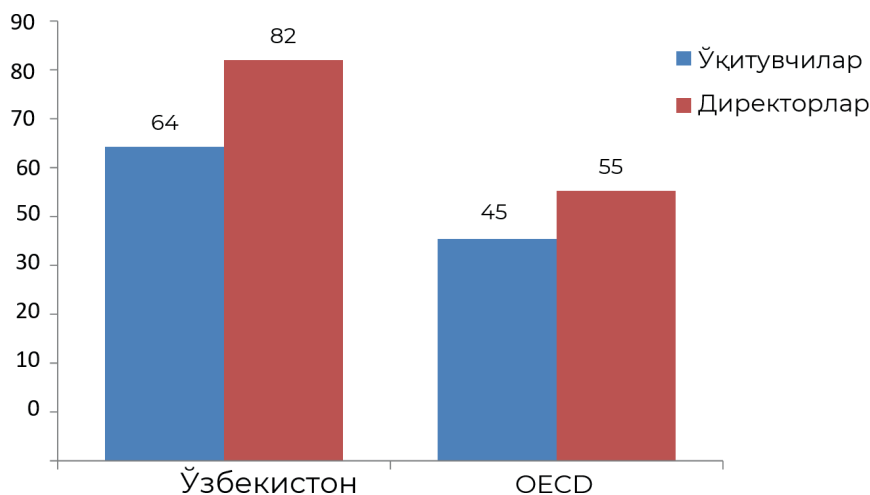
1.2.2 Кўп маданиятли амалиётлар

Мамлакатимизда имконияти чекланган (ногирон) ўқувчилар учун алоҳида умумтаълим мактаблари ташкил этилган бўлиб, ушбу таълим ташкилотларида иқтидорли талабалар учун алоҳида дарслар ўтказилади. Бундан ташқари, имконияти чекланган ногиронлар бошқа ўқувчилар билан биргаликда машғулотларда таҳсил олади.



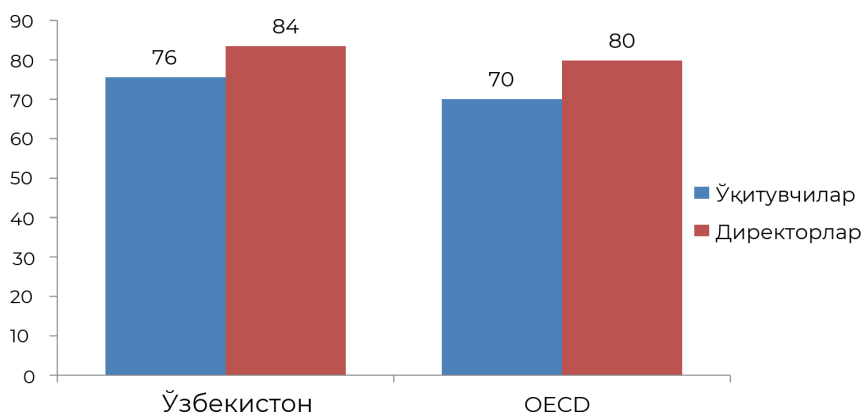
21-кўрсаткич. Этник ва маданий ўзлигини ифодалашга даъват
этувчи тадбирлар ёки ташкилотларни қўллаб-қувватлаш, фоизда.

Халқаро байрамларни ўтказиш амалиёти мактабларда анъанавий ва машҳурлиги тўғрисида ўқитувчиларнинг 64%и ва таълим ташкилотлари директорларининг 82%и муносабат билдирганлар. Бу кўрсаткичлар OECD мамлакатларининг ўртача кўрсаткичидан ҳам юқори бўлиб, унда 45% ўқитувчилар ва 55% директорлар халқаро байрамлар ўтказишини маълум қилган (22-кўрсаткич).



22-кўрсаткич. Халқаро байрамларни ташкил этиш, фоизда.

Ўзбекистонлик ўқитувчиларининг 76%и ва мактаб раҳбарларининг эса 84%и ўз мактабларида ўқувчиларни этник ва маданий камситишларга қарши курашишга ўргатиш амалиёти мавжудлигини тасдиқладилар. Бу кўрсаткичга кўра Ўзбекистон OECD давлатларининг ўртача кўрсаткичларига (мос равишда 70% ва 80%) яқин (23-кўрсаткич).



23-кўрсаткич. Ўқувчиларни этник ва маданий камситишларга қарши курашишга ўргатиш, фоизда.

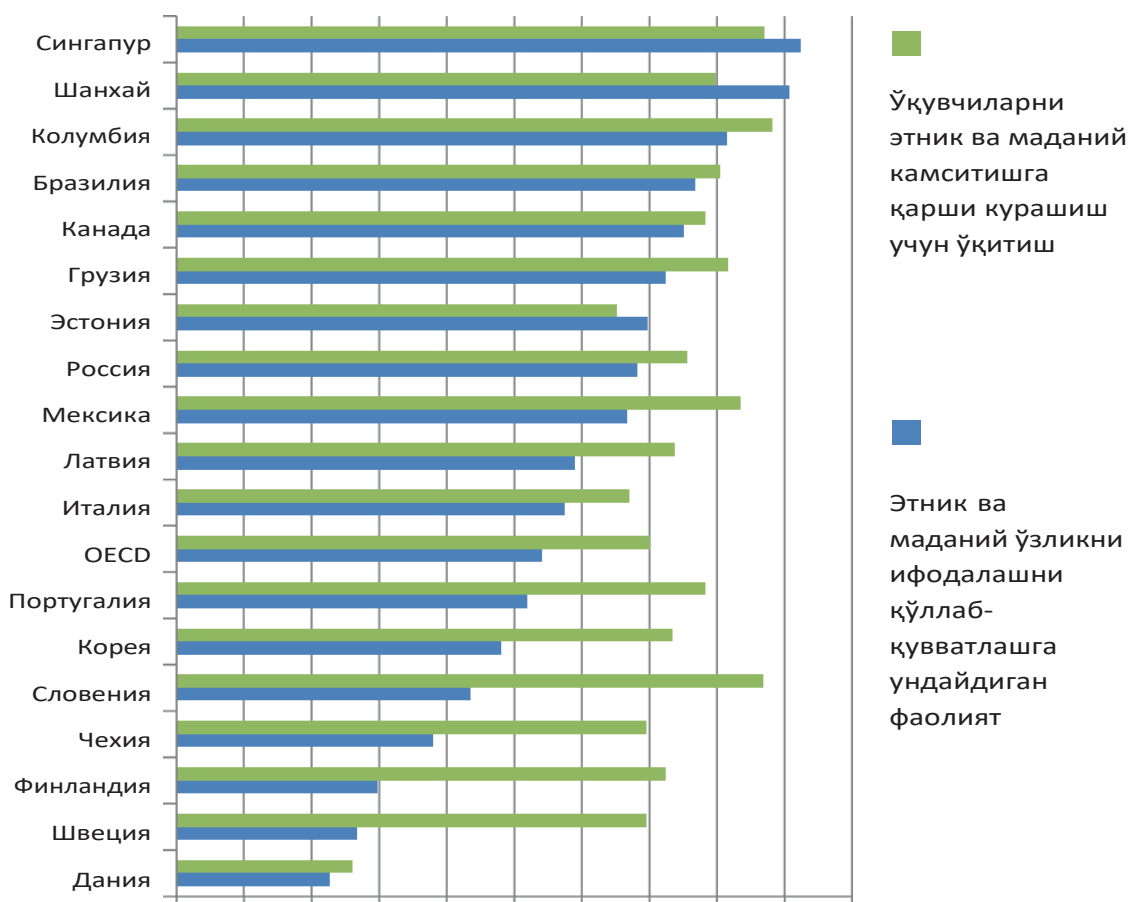
Сингапур, Хитой ва Колумбия каби мамлакатлар ва минтақалардаги мактаблар кўп маданиятли амалиётларга катта эътибор беради. Швеция ва Финландия каби баъзи мамлакатларда маданий ўзлик(шахс)ни қўллаб-қувватлаш учун чора-тадбирларга жуда оз эътибор қаратишади, бироқ улар этник ва маданий камситишга фаол қарши курашадилар. Улардан



фарқли равишда Дания амалиётида ушбу ҳолатлар бўйича фаол ҳаракат қўлланилмайди, ўқитувчиларнинг ҳар учинчиси бу масалага катта эътибор бермаслигини кўриш мумкин (24-кўрсаткич).

1.2.2 Кўп маданиятли амалиётлар

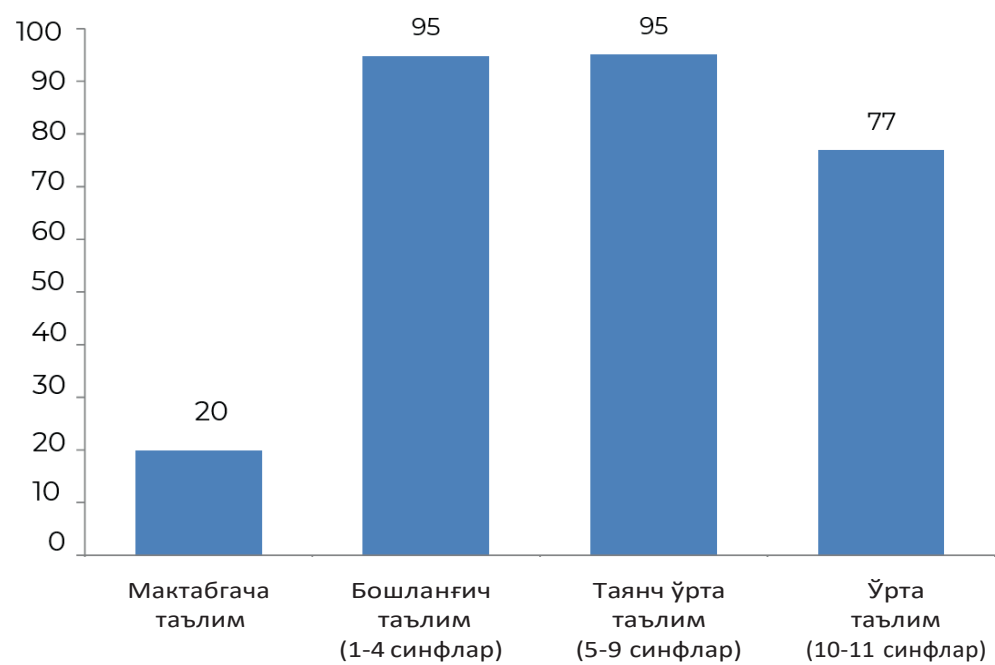
Мамлакатимиз ўқитувчиларининг (68%) ва мактаб раҳбарларининг (81%) жавобларига кўра, аксарият таълим муассасаларида ўқувчиларнинг этник ва маданий ўзлигини ифодалашга (масалан, санъат гуруҳлари) даъват этувчи тадбирлар ёки ташкилотларни қўллаб-қувватлаш кенг тарқалган. Бу кўрсаткичлар OECD давлатларининг ўртача кўрсаткичларидан юқори, бу ердаги тафовут 54% ва 61% (21-кўрсаткичга қаранг).



24-кўрсаткич. Турли мамлакатларда кенг тарқалган кўп маданиятли амалиётлар, фоизда.

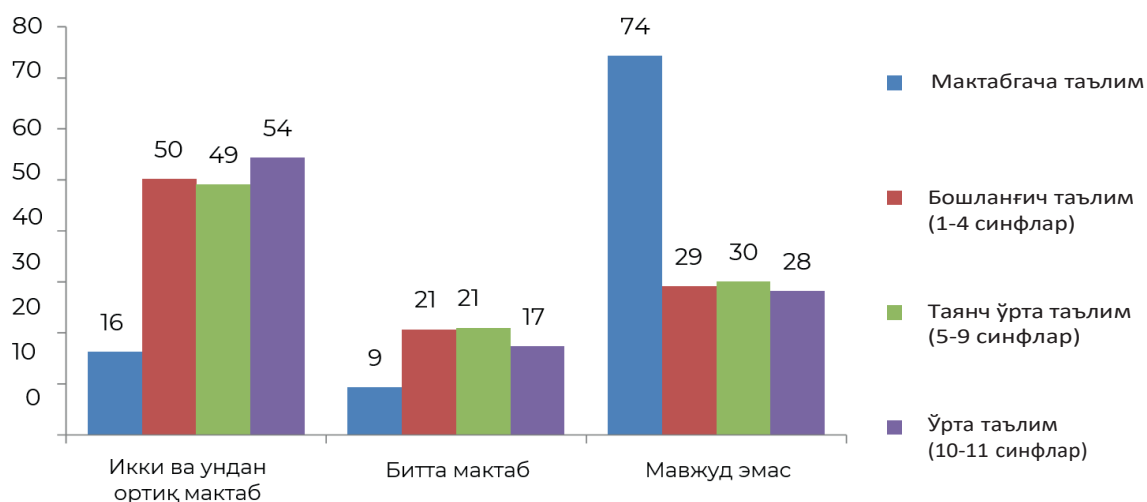
1.2.3. Мактабларнинг ўқувчилар учун таълим ва рақобат даражалари

Мактабларнинг аксарияти (95%) бошланғич таълим дастурларини қўллайдилар, таълим муассасаларнинг 77% умумий ўрта таълим дастурига эга. Мактабгача таълим (мактабга тайёрлаш) ҳар бешинчи мактабда намоён бўлади (25-кўрсаткич).



25-кўрсаткич. Мактабларда турли даражадаги ўқув дастурларининг мавжудлиги, фоизда.

Мактабларда амалга оширилаётган таълим дастурларига қараб, Ўзбекистонда ўқувчилар учун таълим муассасалари ўртасида турли даражадаги рақобат мавжудлигини кўриш мумкин. Шундай қилиб, мактабгача таълим сегментида рақобатнинг энг паст даражаси кузатилади. Ушбу таълим дастурини амалга оширувчи таълим муассасалари директорларининг 74% мактаб жойлашган ҳудудда рақобатчилари йўқлигини билдирган (26-кўрсаткич).



26-кўрсаткич. Турли таълим дастурларини амалга оширувчи мактаблар, фоизда.

Таълимнинг турли босқичлари учун рақобатчиларга эга бўлмаган мактабларнинг улуши тахминан бир хил (28-30%). Шу билан бирга, бошланғич, таянч ўрта таълим ва ўрта таълим сегментида таълим муассасаларининг қарийб ярми (49-54%) икки ёки ундан ортиқ рақобатчи мактабларга эга.



2



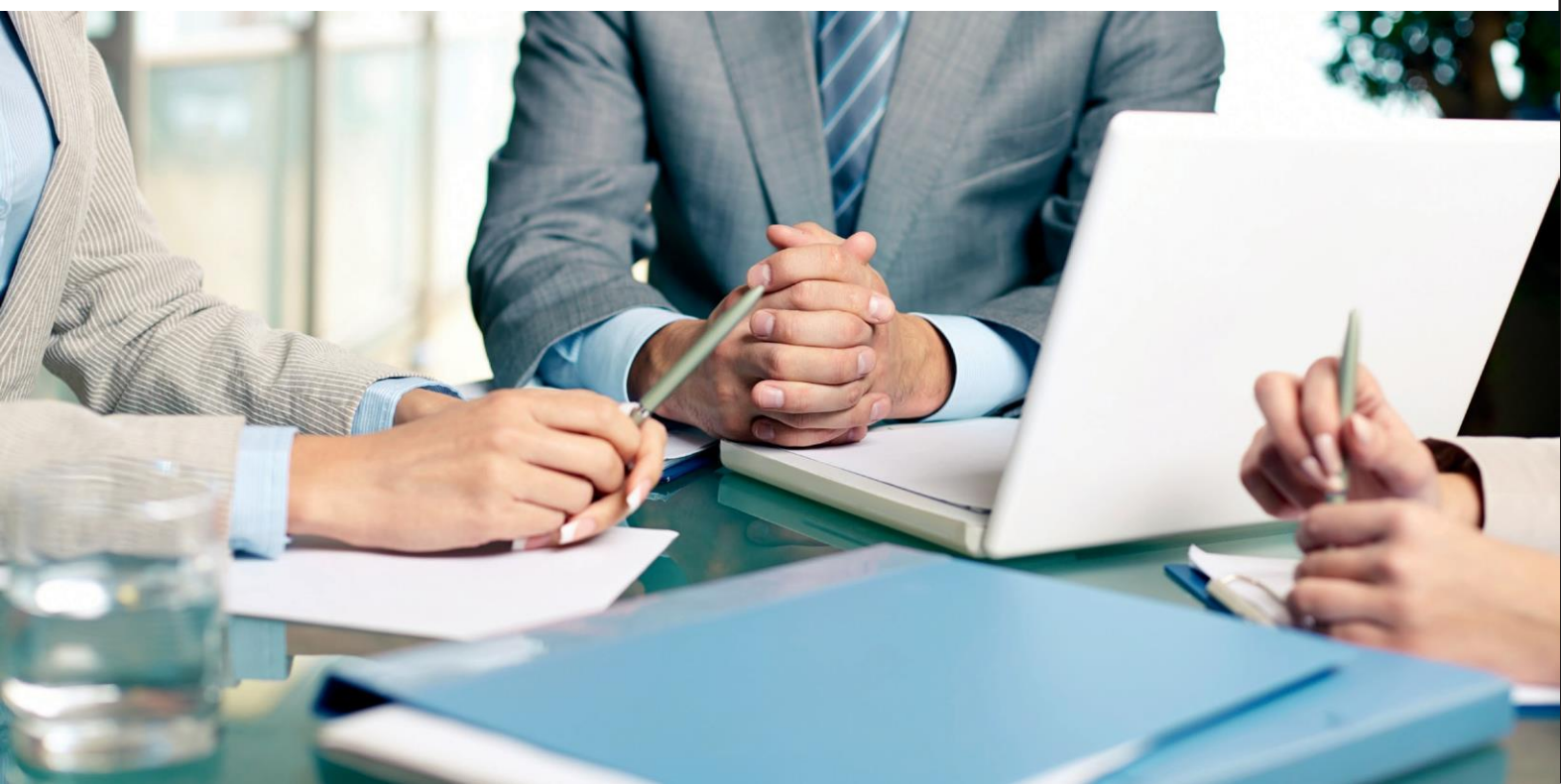
МАКТАБ РАҲБАРИЯТИ
(БОШҚАРУВИ)

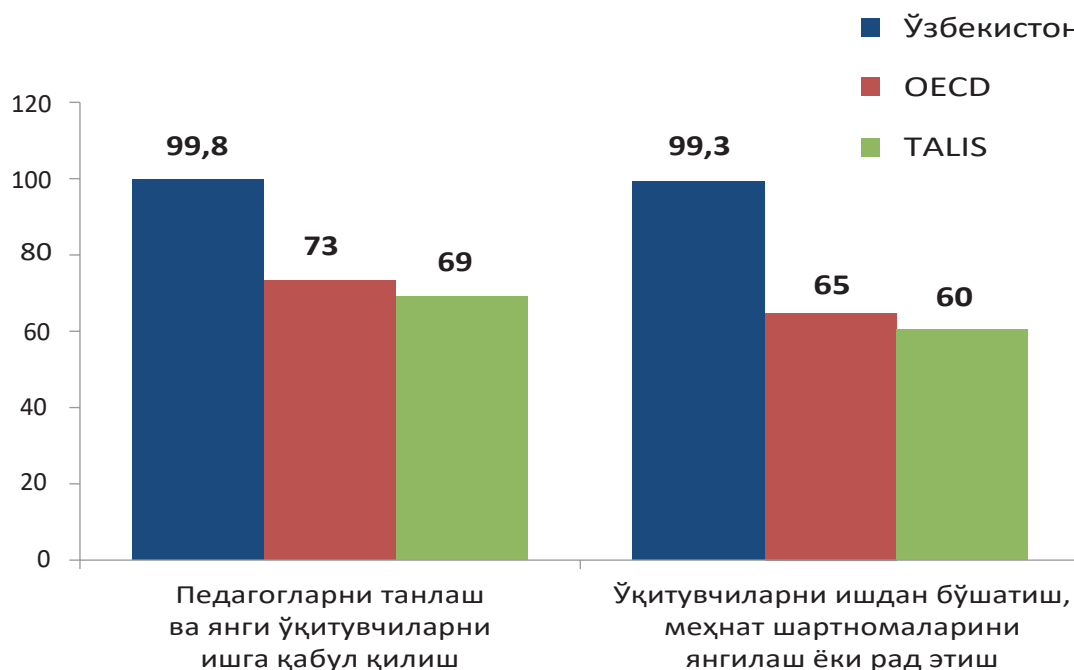
2.1. Директор ва ўқитувчиларнинг мактаб бошқарувидаги вазифалари ҳамда масъулият (жавобгарлик) йўналишлари

2.1.1. Кадрлар сиёсати

Тадқиқот натижаларига кўра, Ўзбекистонда мактаб директорлари мактаб бошқарувининг барча жабҳаларида фаоллик кўрсатишида кадрлар масалалари, бюджет масалалари, таълим жараёнига сезиларли даражада таъсир қилади.

Ўзбекистонда мактаб раҳбарларининг энг катта фаоллиги кадрлар сиёсатида қайд этилади. Жумладан, деярли барча директорлар шахсан педагогларни танлаш ва янги ўқитувчиларни ишга қабул қилиш (99,8%), шунингдек, ишдан бўшатиш ёки ўқитувчилар билан меҳнат шартномаларини янгилаш, рад этиш масаласи бўйича қарорлар қабул қилишда (99,3%) раҳбар сифатида бевосита иштирок этади (27-кўрсаткич).



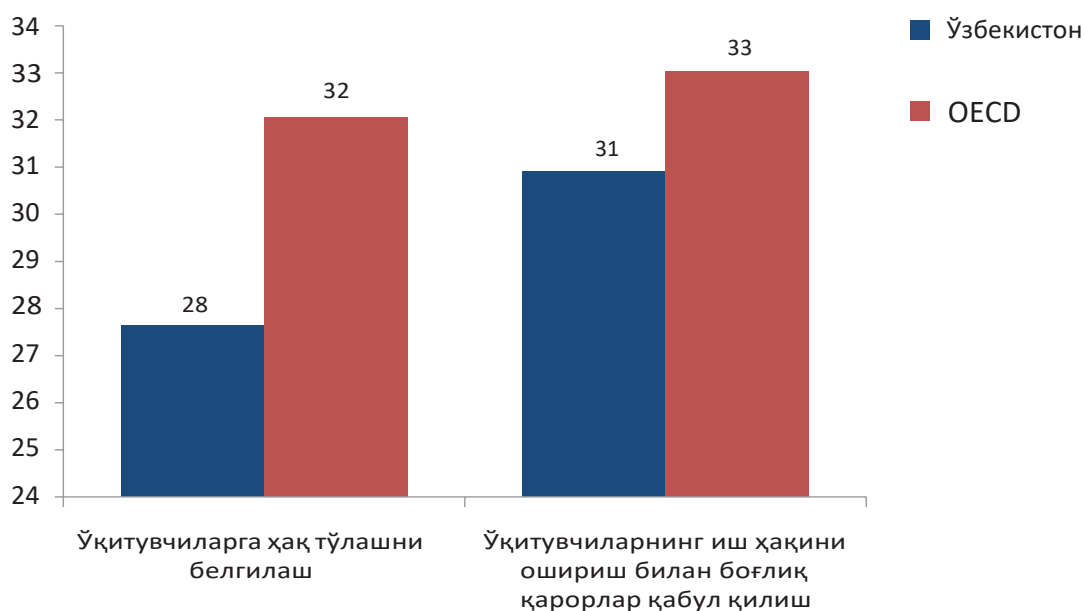


27-кўрсаткич. Ўқитувчиларни қабул қилиш ва ишдан бўшатиш масалаларига директорларни жалб этиш, фоизда.

Ушбу кўрсаткич OECD мамлакатларида Ўзбекистондагига нисбатан сезиларли даражада паст бўлиб, 73% мактаб раҳбарлари ишга қабул қилишда ва 65% раҳбарлар эса ўқитувчиларни ишдан бўшатиш ҳақида қарор қабул қилишда бевосита иштирок этади.

Ўзбекистонда бўлгани каби Болгария, Чехия, Дания, Англия, Эстония, Грузия, Исландия, Латвия, Литва, Словакия ва Словенияда ҳам 90% дан ортиқ мактаб директорлари кадрлар масалалари билан шуғулланади. Бразилия, Колумбия, Франция, Япония, Корея, Мексика, Руминия, Саудия Арабистони, Испания, Туркия ва Бирлашган Араб Амирликлари каби давлатларда директорларнинг ярмидан камроғи ходимларни танлаш, қабул қилиш ва ишдан бўшатиш билан шахсан шуғулланади.

Ўзбекистонлик мактаб директорлари ишга қабул қилиш ва ишдан бўшатиш масалаларида жуда фаол ва юқори даражада қатнашиши билан бирга, фақатгина 28% раҳбарлар ўқитувчиларга қўшимча ҳақ тўлашни белгилайди, шу билан бирга, мактаб директорларининг 31% ўқитувчиларнинг иш ҳақини ошириш билан боғлиқ қарор қабул қилади (28-кўрсаткич).



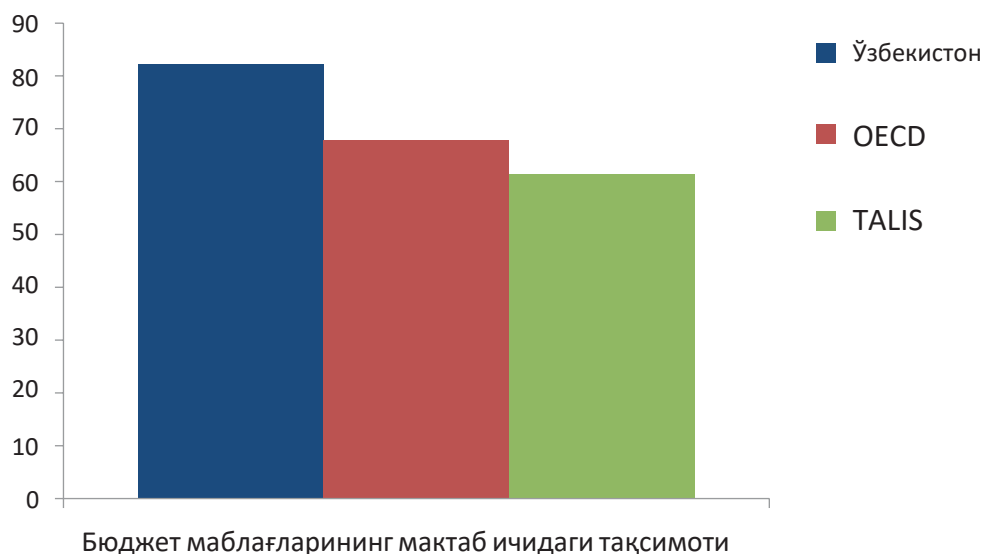
28-кўрсаткич. Ўқитувчиларга ҳақ тўлаш билан боғлиқ масалаларга директорларни жалб этиш, фоизда.

Ушбу кўрсаткич OECD давлатларида бир оз юқори: мактаб директорларини учдан бир қисми ўқитувчиларнинг бошланғич иш ҳақини белгилашда фаол иштирок этади ва 32% раҳбарлар ўқитувчиларнинг иш ҳақларини ошириш бўйича қарорлар қабул қиладилар.

Тадқиқот натижаларига кўра, ходимларни танлаш билан боғлиқ вазифаларни ўқитувчилар камдан-кам бажарадилар. Бироқ, умумий ҳолатда истиснолар мавжуд. Мисол учун, Данияда 46% мактаб директорлари ва Нидерландияда 44% мактаб раҳбарлари янги ўқитувчиларни жалб қилишга ўзларини масъул деб ҳисоблашади.

2.1.2. Бюджет сиёсати

Ўзбекистон мактабларида бюджет маблағларидан фойдаланиш масалалари кўпинча таълим муассасалари раҳбарларининг жавобгарлигида ҳисобланиб, директорларнинг 82% мактабнинг ички бюджети тақсимооти билан боғлиқ қарорлар қабул қилишда иштирок этади (29-кўрсаткич).



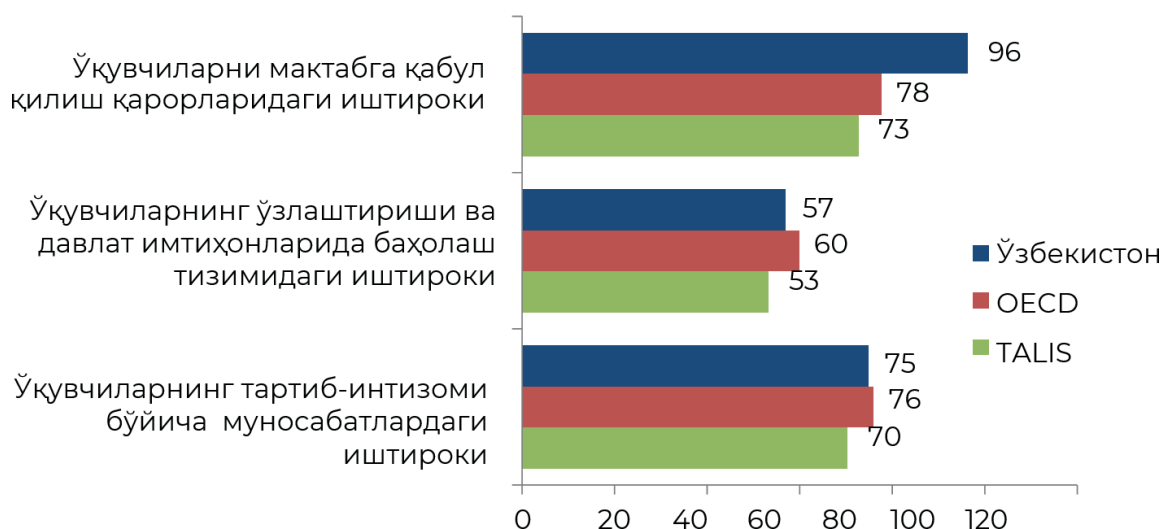
29-кўрсаткич. Директорларни бюджет маблағларини ажратиш масалаларига жалб этилиши, фоизда.

TALIS тадқиқотларига кўра бу кўрсаткич бошқа давлатларда мактаб директорларининг бюджет тақсимланиши бўйича қарор қабул қилишга аралашиши ўртача 61% ни ташкил этади. Бу кўрсаткич асосан Болгария, Чехия, Дания, Финландия, Нидерландия, Янги Зеландия, Норвегия ва Сингапур каби давлатларда кузатилиб, мактаб директорларининг бюджет қарорларини қабул қилишга аралашиши 90%дан юқоридир, шунингдек, Аргентина, Колумбия, Руминия, Саудия Арабистони ва Туркияда бу кўрсаткич ўртача 30%дан пастдир.

Бюджетлаштириш масалалари ҳам камдан-кам ҳолларда директорлар зиммасига берилади. Бироқ, Корея ва Янги Зеландияда истисно тариқасида 20% ҳолатда бюджет масалалари директорлар томонидан ҳал этилади.

2.1.3. Тартиб-интизом ва ўқувчилар билан суҳбат

Ўзбекистон мактабларида директорлар ўқитувчиларни ишга олиш ва ишдан бўшатиш билан бирга ўқувчиларни ҳам мактабга қабул қилиш ҳақида қарор қабул қилишда фаол иштирок этмоқда. Мактаб раҳбарларининг 96%и ўқувчиларни қабул қилишда бевосита иштирок этади. Бу кўрсаткич OECD давлатларида анча паст бўлиб, ўртача 78% ни ташкил этади (30-кўрсаткич).



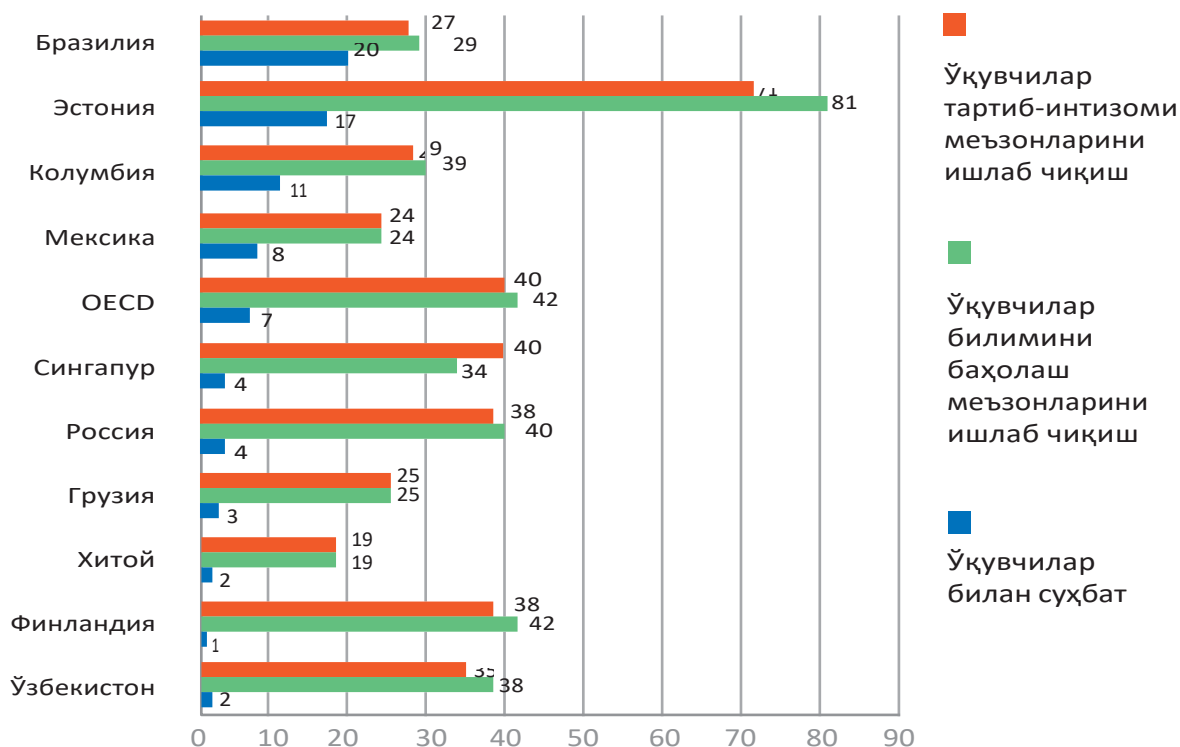
30-кўрсаткич. Директорларнинг ўқувчиларни танлаш, қабул қилиш, баҳолаш ва тартиб-интизомга чақиришдаги ўрни, фоизда.

Мамлакатимизда мактаб раҳбарларининг 75%и ўқувчилар тартиб-интизомига ва уларни баҳолаш тизимига, жумладан, ўзлаштириши ҳамда якуний давлат имтиҳони ва тестларни тузишда эса 57%и шахсан иштирок этади. Ушбу кўрсаткичлар нисбатан OECD давлатларидаги кўрсаткичларга мос келади.

Директорларнинг мактаб бошқарув стратегияси масалаларини ҳал қилишда иштирок этиши Чехия, Дания, Буюк Британия, Янги Зеландия ва Сингапур каби давлатларда 80%дан ортиқни ташкил қилади. Мазкур кўрсаткич Бразилия, Корея, Руминия, Саудия Арабистони, Шанхай (Хитой), Жанубий Африка, Испания, Туркия ва Бирлашган Араб Амирликлари каби давлатларда 50% ва ундан ҳам пастроқни ташкил қилади.

Тартиб-интизом, ўқувчиларни танлаш ва уларнинг билимини баҳолаш масалалари ҳам кўпинча ўқитувчилар ваколатига киради. Тадқиқотлар шуни кўрсатадики, ўқитувчилар бюджет ва кадрлар масалаларига қараганда, бу борада нисбатан фаоллироқдир. OECD мамлакатларида ушбу кўрсаткич ўртача 42%ни ташкил қилади, яъни ўқитувчилар ўқувчилар билимини баҳолаш мезонларини ишлаб чиқишга 40% жалб қилинса, ўқувчилар билан суҳбат қилиш жараёнларига 7% жалб қилинади. (31-кўрсаткич).

2.1. ДИРЕКТОР ВА ЎҚИТУВЧИЛАРНИНГ МАКТАБ БОШҚАРУВИДАГИ ВАЗИФАЛАРИ ҲАМДА МАСЪУЛИЯТ (ЖАВОБГАРЛИК) ЙЎНАЛИШЛАРИ



31-кўрсаткич. Турли мамлакатлар мактаб ўқитувчиларининг ўқувчиларни танлаш, баҳолаш ва тартиб-интизомига жалб этилиши, фоизда.

Ўқувчиларни танлаш ва қабул қилиш жараёнига Исландия (83%) ва Словения (80%) ўқитувчилари катта ҳисса қўшмоқдалар. Бу кўрсаткич Эстонияда энг юқори бўлиб 81%ни ташкил қилади ва Латвияда эса 71% ўқитувчилар тартиб-интизом масалалари учун масъулдир.

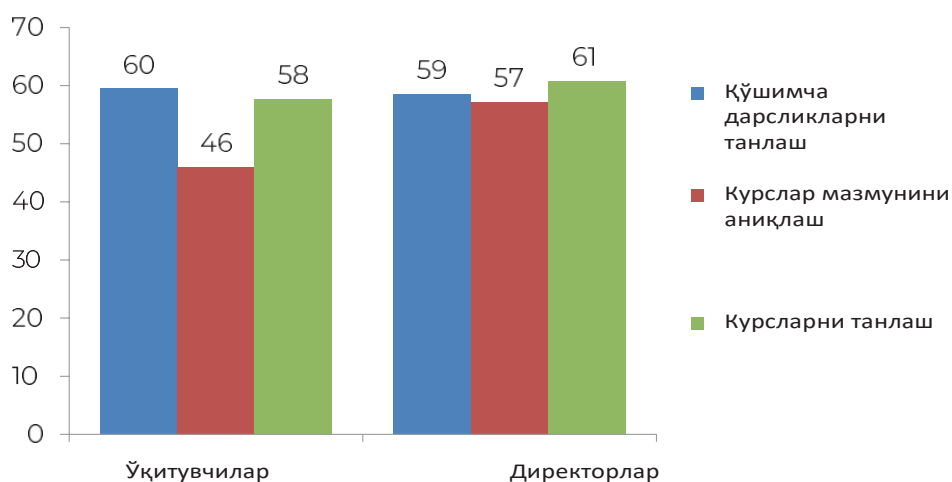
2.1.4. Ўқув жараёни

Ўзбекистонда мактаб директорлари таълим-тарбия масалалари билан фаол шуғулланадилар. Мактаб раҳбарларининг 61%и ўқув дастурлари ва таълим жараёнини ташкил қилишни асосий вазифа деб ҳисобласа, 59% дарсликларга, шу билан бирга 57% ўқув дастурлари мазмунига катта эътибор қаратишини билдириб ўтган.

Директорларнинг жавобларига кўра Ўзбекистон ўқитувчиларига таълим масалалари бўйича қарорлар қабул қилишда катта масъулият юкланади. Ўқитувчиларнинг қўшимча ўқув адабиётлари ва материалларини



танлашда фаоллиги директорлар фаолияти билан таққосланадиган бўлса, мактаб директорлари ўқув материаллари мазмунини аниқлашда кўпроқ иштирок этадилар.



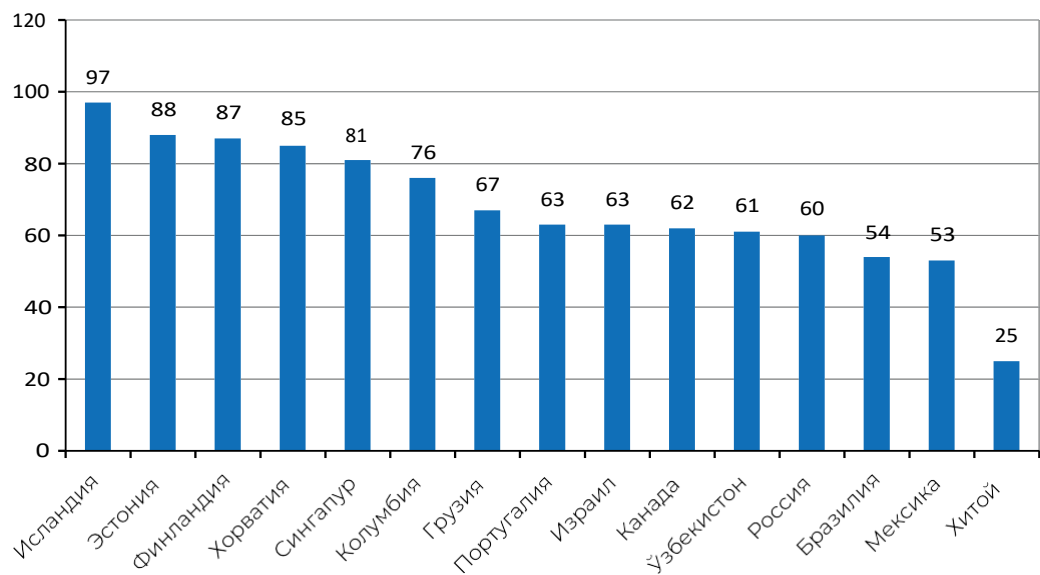
32-кўрсаткич. Таълим жараёнига доир масалаларни ечишда мактаб директорлари ва ўқитувчиларнинг иштироки (директорларнинг жавобларига кўра, фоизда).

Нидерландияда 91% ўқитувчилар ўқув курслари мазмунини аниқлашда иштирок этадилар, бошқа мамлакатларда бу қуйидагича тақсимланган: Италия 88%, Дания 84%, Эстонияда 82%, Россияда эса бу кўрсаткич 46% ни ташкил этади. Жуда паст кўрсаткичлар (10% дан кам) эса Саудия Арабистони, Туркия ва Вьетнамда эканлиги ўрганилди.

Ўртача OECD давлатларида ўқув курсларни танлашда мактаб директорларининг фаоллиги Ўзбекистонга нисбатан юқори (66%), ўқув материалларини танлаш ва курслар мазмунини аниқлашда уларнинг иштироки эса паст бўлиб 48 ва 40% ни ташкил этади. Аргентина, Чехия, Исроил, Италия, Латвия, Россия, Сингапур, Словакия Республикаси ва Америка Қўшма Штатларидаги мактаб директорларнинг ярмидан кўпи бу вазифаларнинг ҳар учтасини (1. Дарсликларни танлаш, 2. Курслар мазмунини аниқлаш, 3. Курсларни танлаш) бажаришмоқда.

Мактаб раҳбарлари жалб қилинишига қарамай, OECD давлатларида таълим-тарбия масалаларида ўқитувчилар энг катта масъулиятни ўз зиммаларига оладилар. Ушбу давлатларда ўртача 72% ўқитувчилар

дарсликларни танлайдилар, 52% ўқитувчилар ўқув дастурлари мазмунини аниқлашда иштирок этадилар, шу билан бирга, ўқув дастурлари ва курсларни танлашда эса 39% ўқитувчилар масъулдирлар (33-кўрсаткич)



33-кўрсаткич. Турли мамлакатлар ўқитувчиларининг ўқув материалларини танлаш учун жавобгарлиги, фоизда.

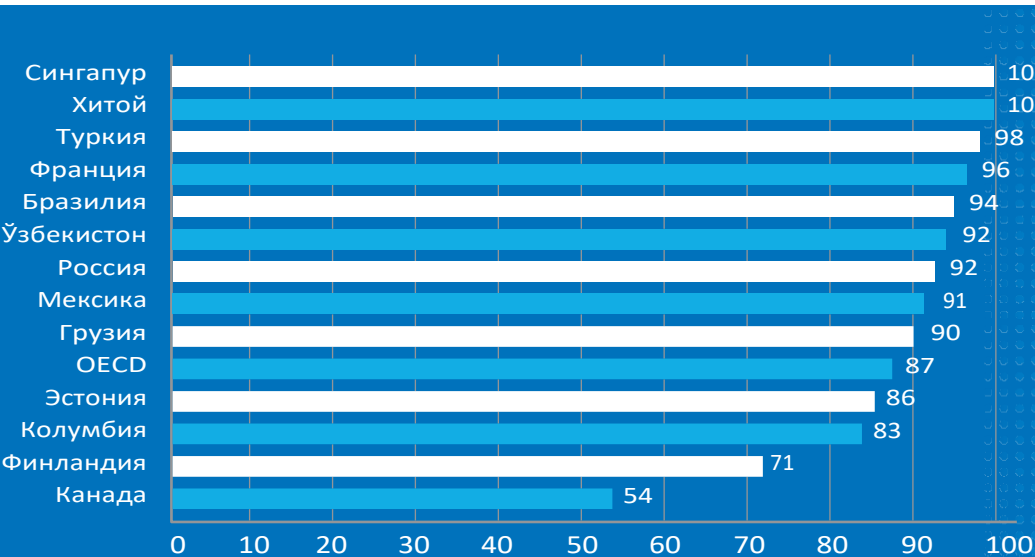
Белгия, Исландия ва Италиянинг ўқитувчилари ўқув материалларини танлашда ўқитувчи мустақиллиги(автономияси)нинг энг юқори кўрсаткичларига (95% дан ортиқ) эгадирлар. Россияда бу кўрсаткич 60% ни ташкил этади. Япония, Саудия Арабистони, Хитой, Бирлашган Араб Амирликлари ва Вьетнамдаги ўқитувчилар ўқув материалларини танлашда энг кам имкониятга (30% дан кам) эга эканликларини намоиш этмоқда.

2.2. Мактаб бошқарув жамоаси

Мактабнинг бошқарув тузилмасини ўрганиш – қарор қабул қилиш жараёнига директорлар, ўқитувчилар ва бошқа манфаатдор томонларни жалб қилиш таълим соҳасида амалга ошириладиган муҳим қадамдир. Бошқарув жамоаси – мактаб раҳбарияти, хусусан ресурслардан фойдаланиш, ўқув дастурлари, баҳолаш тизими ва мактабнинг тўғри ишлаши билан боғлиқ бошқа стратегик қарорларни қабул қилиш жараёнларини ифодалайди. Мактаб бошқарув жамоасининг таркиби мактабларда қарор қабул қилиш механизми қандай ишлашини кўрсатади.

2.2.1. Мактабларда бошқарув жамоаларининг мавжудлиги

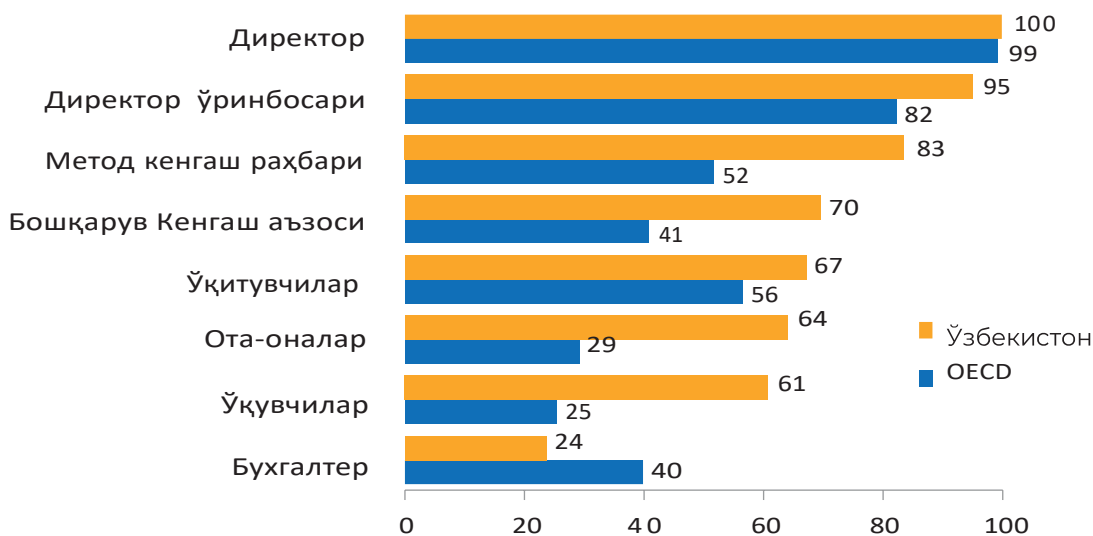
Сўров натижаларига кўра, Ўзбекистон мактабларининг 93%и, Россия мактабларининг 92%и ички бошқарув жамоаларига эга. Бу кўрсаткич OECD давлатларида ўртача 87%и, шу билан бирга уларнинг сони нисбатан кичик бўлган ҳудудлар бор: Канада-54%, Австрия-60% ва Саудия Арабистони- 69% (34-кўрсаткич).



34-кўрсаткич. Турли мамлакатлардаги мактабларда бошқарув жамоаларининг мавжудлиги, фоизда.

2.2.2. Бошқарув жамоалари таркиби

Ўзбекистон мактабларининг деярли барчасида бошқарув жамоаларига директорларнинг ўзи (99,8%) раҳбарлик қилади, шунингдек, уларнинг 95% ҳолатда уларнинг ўринбосарлари ҳам бошқаради. Методик кенгаш раҳбарлари бошқарув жараёнига жалб қилинган ходимларнинг учинчи катта гуруҳи ҳисобланади: методик кенгаш раҳбарларининг 84%и бошқарув гуруҳларидаги иштирокини маълум қилади (35-кўрсаткич).



35-кўрсаткич. Бошқарув жамоалари таркиби, фоизда.

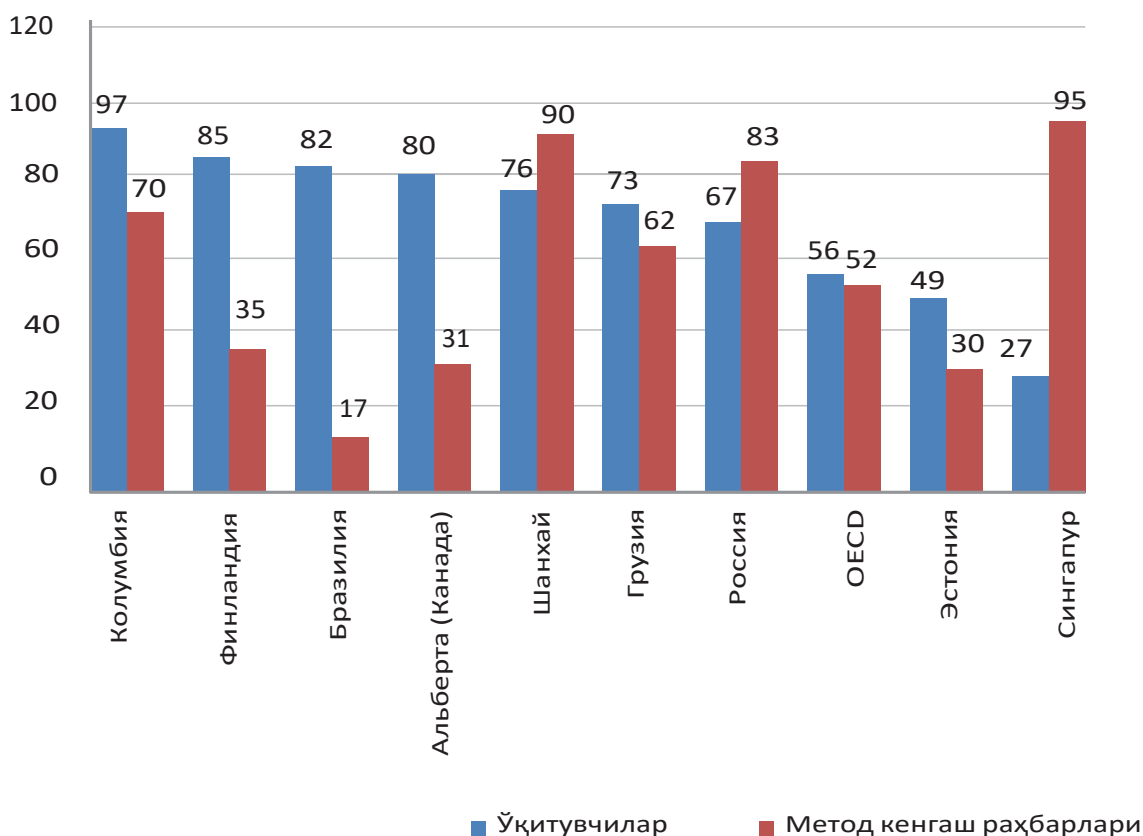
Шунингдек, Ўзбекистондаги мактаблар бошқарув жамоаларига кўпинча ўқитувчилар (67%), мактаб бошқарув кенгаши аъзолари (70%), ўқувчиларнинг ота-оналари ва васийлари (64%) ва ўқувчиларнинг ўзлари (61%) киради. Ўзбекистон мактабларида бошқариш жараёнида камдан-кам ҳолларда хўжалик бўлими, ҳисобчи ёки молиявий масалалар бўйича масъул иштирок этади улар фақат 24% ҳолатдагина иштирок этадилар.

OECD давлатларида бошқарув кенгаши аъзолари ўртача 82% ҳолатда мактаб директори ва унинг ўринбосари, 56% ҳолатда гуруҳ мураббийи ва ўқитувчилар, 52% ҳолатда методик кенгаш раҳбарлари, 41% ҳолатда мактаб бошқарув кенгаши, 40% ҳолатда ҳисобчи ёки молиявий масалалар бўйича масъулларни ўз ичига олади. Ота-оналар ва васийлар (29%), ўқувчилар



(25%) мактаб бошқарувида иштирок этишади. Колумбия, Корея, Мексика, Руминия ва Туркия мактабларида ота-оналарни жалб қилиш (80% кўпроқ) энг юқори даражада эканлигини кўриш мумкин. Колумбия ва Туркияда 80% директорлар мактаб ўқувчиларининг таълим муассасасини бошқаришдаги иштирокини ҳам тасдиқлашган.

Австрия, Колумбия, Корея ва Қўшма Штатлардаги мактаб директорларининг 90%идан ортиғи ўқитувчилар бошқарув жамоаси аъзолари ҳисобланишади. Бошқарув кенгашига ўқитувчиларни жалб қилишда энг кам фоиз кўсаткич (25% дан паст) Дания, Франция, Белгия, Исландия, Малта, Нидерландия ва Вьетнам каби давлатларда қайд этилган. Ушбу кўрсаткич, айниқса, Данияда паст бўлиб, фақатгина 6% мактаб директорлари ўз мактаб бошқарув жамоасига ўқитувчиларни киритишганини билдириб ўтган (36-кўрсаткичга).



36-кўрсаткич. Турли мамлакатлардаги мактабларда ўқитувчилар ва методик кенгаш раҳбарларининг мавжудлиги, фоизда.

Турли мамлакатлар бўйича мактаб бошқарув жамоаларида методик кенгаш раҳбарларининг мавжудлиги сезиларли даражада ўзгариб туради. Айрим мамлакатларда мактаб бошқарув жамоасида ўқитувчиларнинг йўқлиги айнан мактаб бошқарувига метод кенгаш раҳбарларини жалб қилиш орқали қопланади. Бу Венгрия, Исландия, Нидерландия, Сингапур ва Швеция каби давлатларда шу тарзда ташкил қилинган, ушбу давлатларда 30% дан кам мактаб директорлари қарор қабул қилишда ўқитувчиларнинг иштирок этишини маъқул кўришади, аммо уларнинг 70%идан ортиғида метод кенгашнинг раҳбарлари мактаб бошқарув кенгашида муҳим рол ўйнайди, деб ҳисоблайдилар.







**ЎҚИТУВЧИЛАР
ФАОЛИЯТИНИ БАҲОЛАШ
ВА ҚАЙТА АЛОҚАЛАРНИ
АМАЛГА ОШИРИШ**

3.1. Ўқитувчилар фаолиятини баҳолаш

Ушбу бўлимда баҳолаш ҳақида сўз юритилади ва “Баҳолаш” – ўқитувчининг мактаб директори, ташқи баҳоловчилар ёки ўқитувчининг ҳамкасблари томонидан ўқитувчи фаолиятини таҳлил қилиш ва баҳолашни англатади. Бу ерда баҳолаш нафақат норасмий ҳолатда (масалан, норасмий муҳокама) амалга оширилади, балки кўпроқ расмий ёндашувни (масалан, таълим сифатини назорат қилишнинг расмий тасдиқланган тизимига асосланган, муайян тартиб ва мезонларга эга) бўлишини назарда тутати.

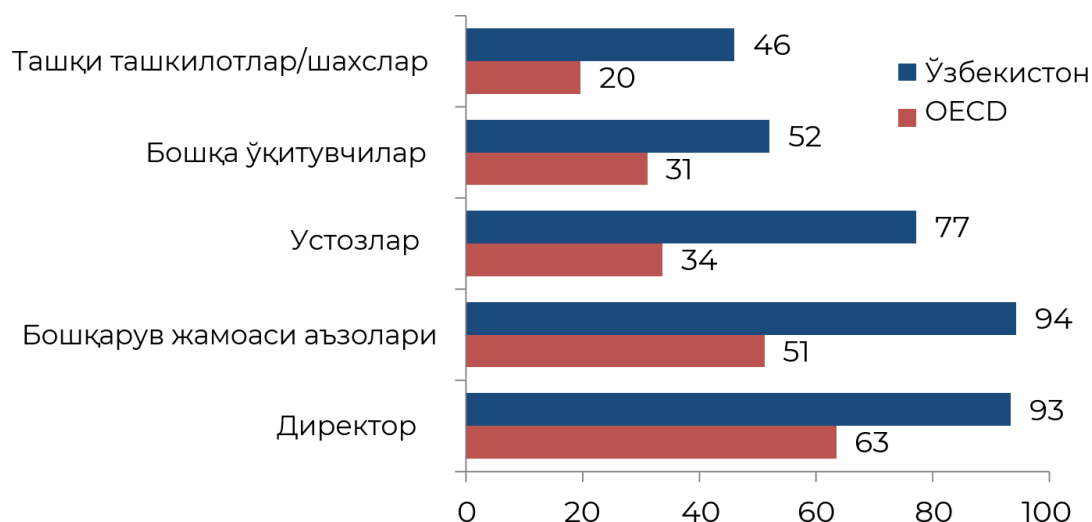
Ўқитувчиларни баҳолаш уларни малакаси ва меҳнат самарадорлиги бўйича маълумот олиш учун ўтказилади. Баҳолаш жараёни ҳар хил кўринишда бўлиш мумкин, марказлашган миллий баҳолаш тизимидан мактаб даражасида ишлаб чиқилган қоидаларгача бўлган жараёнларни ўз ичига олиши мумкин. Ўқитувчиларни баҳолаш мавзулари, усуллари ва натижалари турли мамлакатларда сезиларли даражада фарқланади.

Ўқитувчилар фаолиятини баҳолаш самарали таълим тизимларининг муҳим элементи ҳисобланади. Ўқитиш сифатининг тўғри даражасини таъминлаш воситаси сифатида ўқитувчиларга ўқув амалиётининг муайян жиҳатларини кўриб чиқиш, уларнинг кучли ва заиф томонларини баҳолаш ва такомиллаштириш соҳаларини аниқлаш имкониятини ҳам бериши мумкин. Тадқиқот доирасида мактабларда ўқитувчиларнинг қандай баҳоланиши, баҳолаш жараёнларини кимлар, қанча муддат оралиғида ва қандай усуллар билан ўтказиши аниқланади.



3.1.1. Ўқитувчиларни ким баҳолайди

Ўзбекистон таълим муассасалари раҳбарлари ўз мактабларидаги педагог ходимларнинг бир фоиздан (0,4%) камроғи йил давомида баҳолашдан ўтмаганлигини билдиришди. Мактаб директорларининг маълумотларига кўра ўқитувчиларнинг 93%и расмий равишда йилига камида бир марта баҳоланади, аксарият ҳолларда ўқитувчиларни директорларнинг ўзлари баҳолайдилар. 94% ҳолларда мактаб бошқарув жамоасининг бошқа аъзолари ўқитувчилар ишини баҳолашда иштирок этиши қайд қилинган. 77% ҳолларда махсус тайинланган ўқитувчилар иштирок этадилар. Баҳолашда ташқи ташкилотлардан мутахассислар (мисол учун, туман ХТБ методистлари, жамоат ташкилотлари, ота-оналар вакиллари) жалб қилиш 46% ҳолатда қайд этилган (37-кўрсаткич).



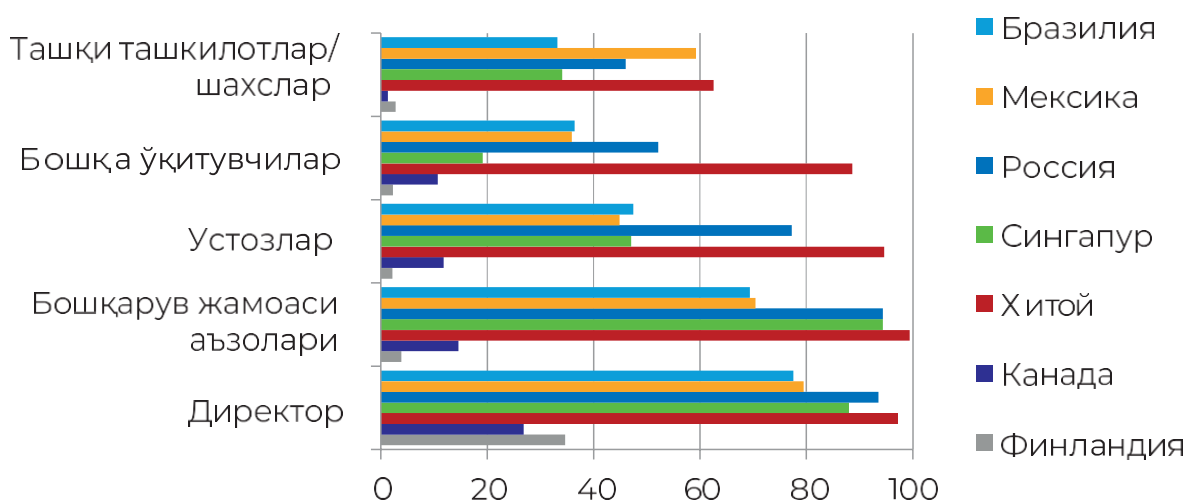
37-кўрсаткич. Мактабда ўқитувчиларни баҳолашдан ўтказадиган субъектлар (ҳар бир ўқитувчи йилига камида бир марта, фоизда).

OECD давлатларида ўқитувчиларнинг фақат кичик улуши (7%) ўқитувчилар фаолиятини баҳолаш учун расмий тартиб йўқ бўлган мактабларда ишлайдилар. Баъзи мамлакатларда эса бу улуш нисбатан юқори: Финландияда 41%, Италияда 36% ва Испанияда 25%. Шунингдек, Чехия, Вьетнам, АҚШ, Словакия, Словения, Хитой, Янги Зеландия, Латвия,



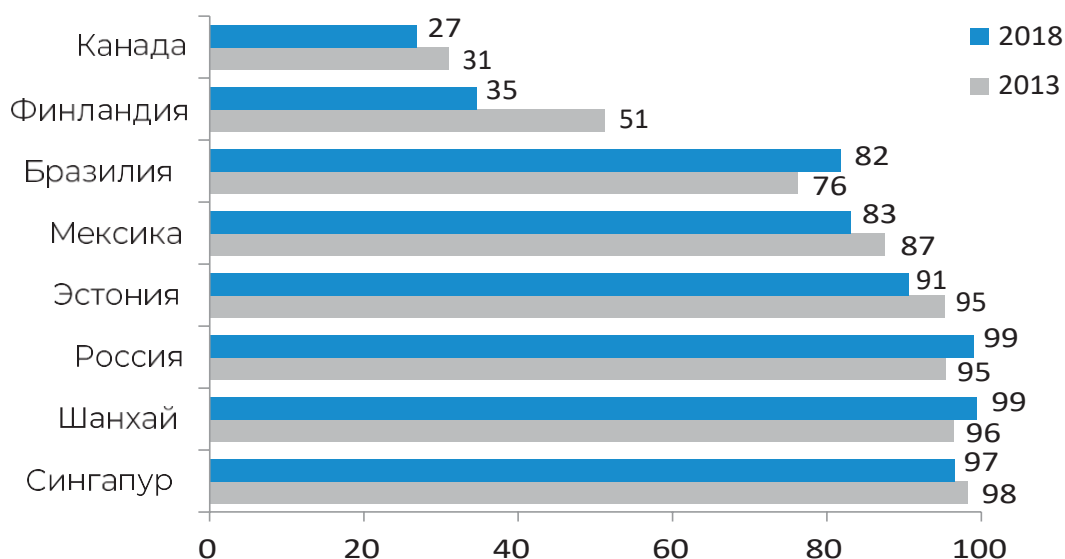
Англия каби давлатларда ўқитувчиларга баҳо берилиши (100%) мактаб директорлари томонидан амалга оширилганлиги билдириб ўтишган.

Баҳолашда бир қанча мезонлардан фойдаланиш баҳолашни янада ишончли қилади, шунинг учун одатда ўқитувчиларни бир нечта фанлардан баҳолаш мақсадга мувофиқдир. OECD мамлакатларида уч хилдаги фанлардан баҳолаш учун жалб этилади (TALIS маълумотида кўра бешта фандан). Фақат Италия ва Финландияда (кўп мактабларда баҳолаш ўтказилмайди) баҳолаш учун олинган фанларнинг сони иккитадан ошмайди (38-кўрсаткич).



38-кўрсаткич. Турли мамлакатлардаги ўқитувчиларни баҳолайдиган субъектлар.

Ўзбекистонда бўлгани каби, бошқа мамлакатларда ўқитувчилар фаолиятини баҳолаш мактаб директорлари ёки мактаб бошқарув жамоаси аъзолари томонидан амалга оширилади. OECD давлатлари бўйича ҳар йили ҳар бир ўқитувчига ўртача 63% ҳолатда мактаб директорлари баҳо беради, 51% ҳолатда эса ўқитувчилар фаолияти мактаб бошқарув жамоасининг бошқа аъзолари томонидан баҳоланган. 2013-2018 йиллар мобайнида Финландия, Япония, Норвегия ва Сингапур давлатларида аттестациядан ўтмаган ўқитувчиларнинг улуши сезиларли даражада ошиши кузатилди, Исландия, Италия ва Испания каби давлатларда эса бу кўрсаткич сезиларли даражада камайди. Энг катта ўзгариш Италияда кузатилган бўлиб бу кўрсаткич 34%га камайган (39-кўрсаткич).



39-кўрсаткич. Ҳар йили турли мамлакатларда расмий баҳолашдан ўтган ўқитувчиларнинг улуши (2013 ва 2018 йиллардаги TALIS маълумотларига кўра, фоизда).

3.1.2. Ўқитувчилар ишини баҳолаш усуллари

Ўқитувчилар фаолиятини баҳолаш учун мактаб маъмурияти турли усуллардан фойдаланади. Жумладан, синфда ўқитишни кузатиш, ўқув жараёнида ўқувчиларнинг сўровлари, ўз мавзуси бўйича ўқитувчиларнинг билимларини баҳолаш, ўқувчиларнинг мактаб фаолиятини ва ташқи тест натижаларини таҳлил қиладилар.

Шунингдек, Ўзбекистонда расмий равишда ўқитувчилар фаолиятини баҳолашда энг оммалашган усул синфдаги ва мактабдаги фаолияти натижалари асосида баҳолаш (умумий ўзлаштиришлар, топшириқни муваффақиятли бажариш, тест натижалари) – барча мактаб раҳбарлари таълим сифатини баҳолаш учун мезон сифатида шу кўрсаткичдан фойдаланишни эълон қилган. Деярли барча назоратчилар 99,5% ҳолатда ўқитувчининг фаолиятини баҳолашда кузатув усулидан фойдаланишларини ва 99% ҳолатда ўқувчиларни тест натижалари бўйича баҳолашдан фойдаланишларини тасдиқлади (40-кўрсаткич).



40-кўрсаткич. Ўқитувчиларни баҳолаш усуллари, фоизда.

TALISда иштирок этган барча мамлакатларда синфхоналарда ўқитишни бевосита кузатиш орқали ўқитувчини баҳолаш одатий бўлса, бундай тартиб мактабларда ўқитувчилар фаолиятини баҳолаш тартибларининг бир қисми ҳисобланади. Бу усул Финландия, Исландия, Португалия ва Испания каби давлатлардан ташқари барча давлатлар мактабларининг 90%ида қўлланилади.

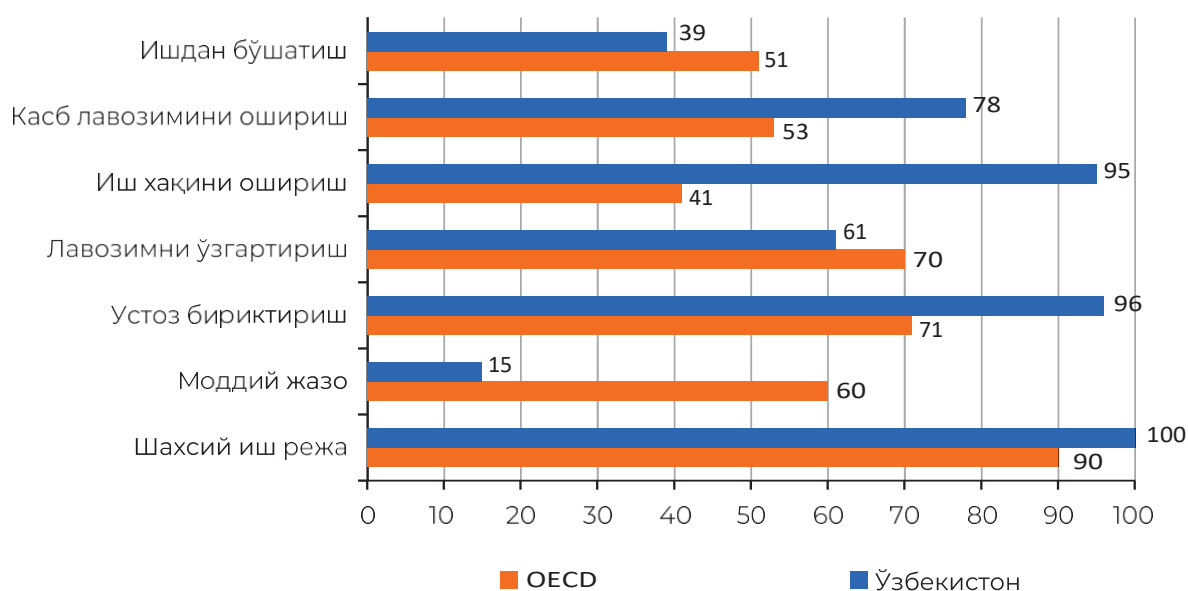
Турли мамлакатларда кўп ҳолларда ўқувчиларнинг натижалари ўқитувчиларни баҳолаш учун ишлатилади. OECD давлатларида ушбу кўрсаткич ўртача 94% ҳолларда синф ва мактабдаги фаолият натижаларига асосланган баҳо қўлланилади, 93%ида эса – ўқувчиларнинг ташқи тест натижалари таҳлилидан фойдаланилади. Россияда бўлгани каби Латвия, Литва, Мексика, Руминия ва Хитойда ҳам мактаб раҳбарлари фикрига кўра барча ўқитувчилар ўқувчиларнинг мактабдаги фаолияти таҳлил қилиниб баҳоланади.

3.1.3. Ўқитувчиларни баҳолаш натижаларига асосланган маъмурий ҳаракатлар

Ўқитувчиларни баҳолаш натижалари асосида мактаб раҳбарияти вазиятни яхшилашга қаратилган кенг кўламли чора-тадбирларни қўллаши

мумкин. Ушбу чора-тадбирларни рағбатлантириш (иш ҳақи, бонуслар, лавозим бўйича рағбатлантириш) ва салбий (жарима ёки ишдан бўшатиш бўйича профилактик суҳбат) ҳам бўлиши мумкин. Шунингдек, мактаб раҳбарияти ўқитувчига устоз-мураббий тайинлаши ёки касбий малака ошириш режасини ишлаб чиқиши мумкин.

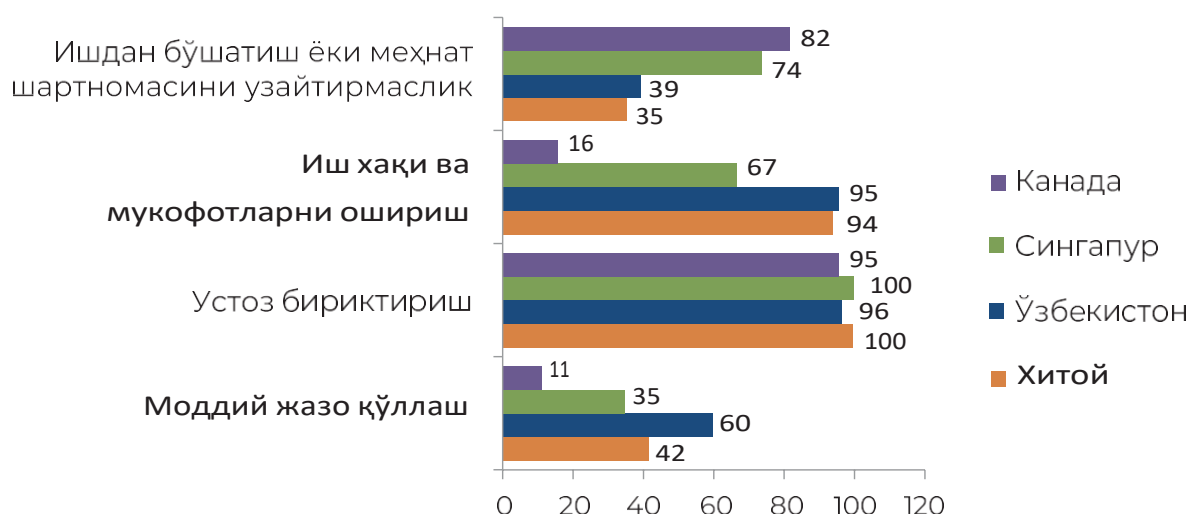
Ўқитувчиларни баҳолашдан ўтказгач, Ўзбекистон мактабларининг раҳбарлари муваффақиятли ўтган ўқитувчиларни рағбатлантириш ва муаммоларни бартараф этиш чораларини кўрадилар. Барча директорлар маълумот сифатида баҳолаш бўйича олинган ҳисоботлардан сўнг малака ошириш режаси ёки ўқитувчини қайта тайёрлаш режасини ишлаб чиқилишини билдиришган. Шунингдек, Ўзбекистон мактаб директорлари орасида машҳур чора-тадбирлардан бири – ўқитувчига ўз касбий профессионал малакасини ошириш учун устоз тайинлаш 96% ҳолатда ва ўқитувчиларга иш ҳақи ёки бонуслар берилиши 95% ҳолатларда кузатилади. Энг маъқул кўрилмаган чора бу ишдан бўшатиш ёки меҳнат шартномаси муддатини узайтиришни тўхтатиш 39% ҳолатда, шунингдек, моддий санкциялар ҳам қўлланилишини кўриш мумкин. Масалан, иш ҳақини оширишни ёки рағбатлантириш маблағларини бекор қилиш, камайтириш (60%) каби чораларни келтиришимиз мумкин (41-кўрсаткичга қаранг).



41-кўрсаткич. Баҳолангандан сўнг ўқитувчиларга нисбатан кўрилган чора, фоизда.



Халқаро кузатишларда ўқитувчиларнинг индивидуал шахсий режаларини ишлаб чиқиши (89%), устоз тайинлаш (70%), ўқитувчининг иш мажбуриятларининг ўзгариши (масалан, ўқув юкламасининг камайиши ёки кўпайиши, административ/бошқарув вазифалари ёки устозлик вазифалари; 70%) каби амалиётлар нисбати олинган. Моддий жазолар кам ҳолатда 15% қўлланилса, ишдан бўшатиш 51% ҳолатларда қўлланилади. Ўзбекистондан ташқари кўпинча Россия, Қозоғистон, Нидерландия, Хитой, Сингапур, Канада, Австралия каби давлатларда ҳам устоз-мураббий бириктириш қўлланилиб, мазкур мамлакатларнинг ҳаммасида бу кўрсаткич 95% дан ошади (42-кўрсаткич).

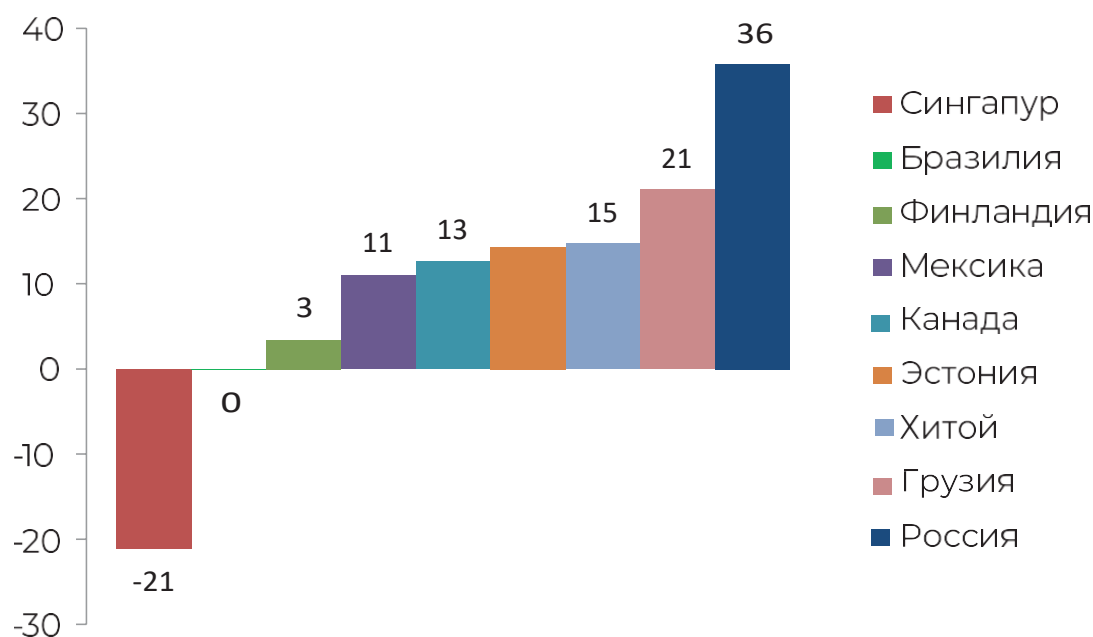


42-кўрсаткич. Расмий баҳолаш натижаларига кўра ўқитувчиларга нисбатан маъмурий чораларни қўллаш (алоҳида мамлакатлар учун, фоизда).

Тадқиқот натижаларига кўра, моддий жазоларни қўллашнинг кўрсаткичлари Англияда 61%ни ва Швецияда 74%ни ташкил этиб, ушбу давлатларнинг мактаб директорлари ҳам бошқа мамлакатлардаги ҳамкасблари сингари, ўқитувчиларга таъсир кўрсатишнинг бу усулини амалда қўллаб келмоқдалар. Ўқитувчиларни ишдан бўшатиш чораси Ўзбекистонда нисбатан паст кўрсаткичга эга, ҳатто ўрганилган давлатлардаги ўртача кўрсаткичдан ҳам бир оз пастроқ. Ушбу кўрсаткич

Туркияда 13%, Японияда 12%, Италияда 10%, Саудия Арабистонида 7% ҳолатларда ўқитувчиларнинг меҳнат шартномаси бекор қилиниши нисбатан паст фоизлари қайд қилинган.

2013 йилдан 2018 йилгача бўлган даврда кўплаб давлатлар, жумладан, Россия, Италия ва Швеция максимал ўсишни кўрсатган ҳолда моддий рағбатлантиришдан фойдаланиш тенденцияси кузатилиб, 5 йил давомида бу кўрсаткичлар 36, 62 ва 33 фоизга ўсиб борди. Энг катта салбий динамика Сингапур (-21%), Исландия (-7%) ва Руминия (-6%)да кузатилади (43-кўрсаткич).



43-кўрсаткич. 2013 йилдан 2018 йилгача бўлган даврда турли мамлакатларда ўқитувчиларни моддий рағбатлантиришдан фойдаланиш динамикаси.

3.2. Ўқитувчиларнинг ўзаро дарсларига кириши ва қайта алоқа фаолиятини амалга ошириши

Ўқитувчилар нима учун ўзаро бир-бирларининг дарсларига киришади, ҳамкасбларига қандай маслаҳатлар бериши, дарс жараёни бўйича ўз фикрларини билдириши ва нима учун бу нафақат ўқитувчилик касбида фойдали эканлигини биз ушбу бўлимда тушуниб оламиз. Ўқитувчи кўп жиҳатдан ёлғиз ишлайдиган касб ҳисобланади: биз синф билан ёлғиз, якка ўзимиз ишлаймиз ва жараён учун ҳам, натижа учун ҳам жавобгармиз.



Бундай вазиятда нима қилаётганимизни етарлича баҳолаш ва ўсиш нуқталаримизни кўришимиз қийин бўлиши мумкин. Ўқувчилардан дарс жараёни бўйича фикр-мулоҳазаларни сўраш мумкин ва зарур. Аммо бизга “Педагогик оптика” орқали қарайдиган ҳамкасбларнинг фикрларини эшитиш ҳам муҳим ҳисобланади.

Қайта алоқа – бу мақсадга эришишга олиб келадиган аниқ ҳаракатлар, вазиятлар, мунозарали масалалар тўғрисида ҳисобот бериш ва шарҳлар олиш жараёнидир. Самарали қайта алоқалар-ўқувчиларга таълим беришнинг асоси ҳисобланади.

Қайта алоқа – ўқув жараёни қандай ўтаётгани тўғрисида тасаввур берадиган, ўқитувчиларнинг ютуқлари ва муаммолари тўғрисида маълумот берадиган, мақсадларга эришиш даражасини аниқлаш ва ўқув вазифаларини ҳал қилишга имкон берадиган восита ҳисобланади.

Қайта алоқа нафақат камчилик ва муаммоли жойларни белгилаши керак, балки қўллаб-қувватлаши ҳам керак (умидсизлик ва қўллаб-қувватлаш мувозанати ривожланишнинг олтин қоидасидир). Қайта алоқа ўзгаришлар олиб келиши мумкин бўлган истиқболларни, мумкин бўлган ижобий натижаларни кўрсатади. Қайта алоқада ҳамкасблар нафақат ойна, балки фокусловчи ойна бўлишга ҳаракат қилиши, ҳамкасбига муҳим нарсаларни пайқашга ёрдам бериши, натижада ўқитувчи хулоса чиқариши ва ўз устида ишлаши учун асос бўлиши керак.

Қайта алоқа ўқитиш сифатини оширишнинг муҳим тармоғи бўлиб, у ўқитувчилар фаолияти самарадорлигини оширишга, уларнинг кучли томонларини англаб етиш ва ривожлантиришга ҳамда ўқитиш амалиётидаги заиф томонларни бартараф этишга ёрдам бериши мумкин. Тадқиқотлар шуни кўрсатадики, ўқитувчиларни конструктив фикр-мулоҳазалар билан таъминлаш ўқувчиларнинг ўз синфларида ишлашига жиддий таъсир кўрсатади.

Қайта алоқа расмий ёки норасмий характерга эга бўлиши мумкин ва дарс давомида ўқитувчиларни кузатиш, ўқув дастурини муҳокама қилиш, ўқувчиларнинг натижаларини баҳолаш асосида тузилади ва шаклланади. Шунингдек, педагоглар қайта алоқаларни қабул қилиш аяптими ёки олиш аяптими, агар шундай бўлса, унда кимдан ва қандай шаклда қайта алоқалар бўлишини ва келишини билиш муҳимдир. Бундан ташқари, ўқитувчилар қайта алоқанинг фойдали жиҳатларини қандай баҳолаши муҳим аҳамиятга эга.

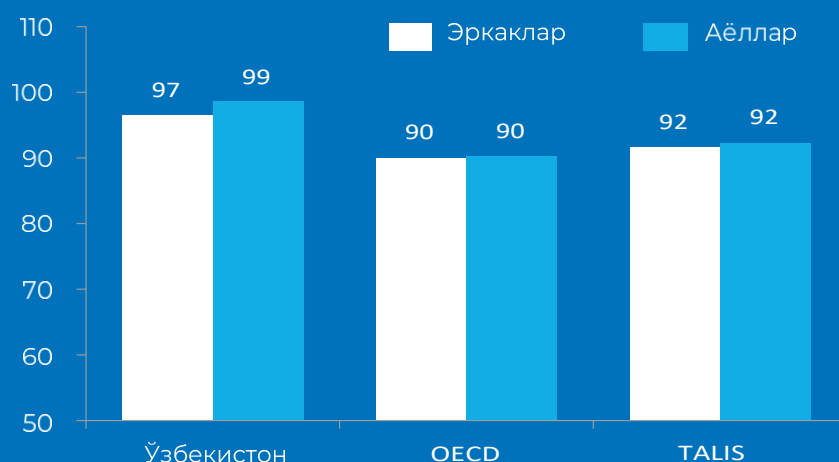


Мактаб даражасидаги қайта алоқа манбалари мактаб директори, мактаб бошқарув жамоаси аъзолари ҳамда ўқитувчиларнинг ҳамкасби (жамоаси) бўлиши мумкин. Бундан ташқари, қайта алоқа ташқи манбалардан – учинчи шахслар ва ташкилотлардан кириб келиши мумкин.

Қайта алоқа учун маълумот тўплаш усуллари жуда хилма-хилдир: ташқи ва ички тест натижаларини ҳисобга олган ҳолда, ўқувчиларнинг ютуқлари ва тараққиёти – ривожланиши, уларнинг синфларини таҳлил қилиш, дарсларини кузатиш, ўқувчилар билан суҳбатлашиш, ўқитувчиларни аттестациядан ўтказиш ва бошқалар.

3.2.1. Қайта алоқанинг тадбиқ этилиши

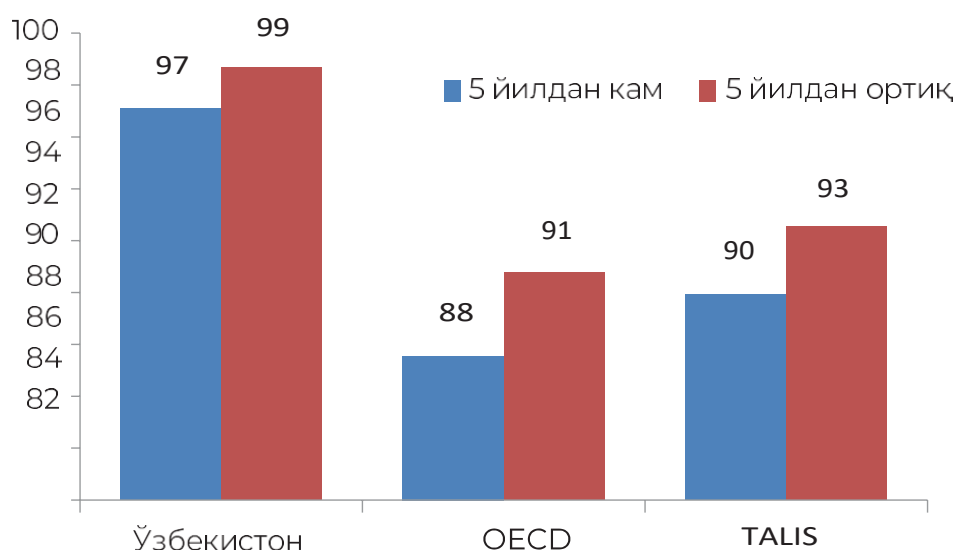
Ўзбекистонда 98% педагоглар мактабда ишлаш вақтида камида бир марта мактаб даражасидаги ёки ташқи манбалардан қайта алоқа фаолиятини амалга оширишганини айтишди. Ўртача бу кўрсаткич OECD давлатларида бироз паст ва 90% ни ташкил этади (44-кўрсаткич).



44-кўрсаткич. Ўқитувчиларнинг мактабда қайта алоқа фаолиятини амалга ошириш кўрсаткичлари (жинси бўйича, фоизда).

Қайта алоқа қабул қилишдаги энг юқори фаоллик Чехия, Буюк Британия, Сингапур, Жанубий Африка ва Вьетнамда қайд этилди. Шу мамлакатларда 99%дан ортиқ ўқитувчилар ўз мактабида қайта алоқа олишларини қайд қилиб ўтган. Бу борадаги паст кўрсаткичларга эга мамлакатлар ўқитувчиларнинг улуши Финландия (40%), Исландия (39%), Италия (27%) ва Португалия (24%) ташкил қилади.

Кўпинча, қабул қилинган қайта алоқа фаолияти кўрсаткичлари жинси, ёши ва ўқитиш тажрибасига қараб ўзгариб туради. Тадқиқотда иштирок этаётган мамлакатларнинг учдан бир қисмида тажрибали ўқитувчилар (5 йилдан ортиқ меҳнат фаолиятига эга) қайта алоқалардаги фаоллик улушини ёш ҳамкасбларига нисбатан юқори (45-кўрсаткич) эканликлари ҳақида хабар берган.



45-кўрсаткич. Ўқитувчиларнинг мактабда қайта алоқа фаолиятини амалга ошириш кўрсаткичлари (иш стажи бўйича, фоизда).

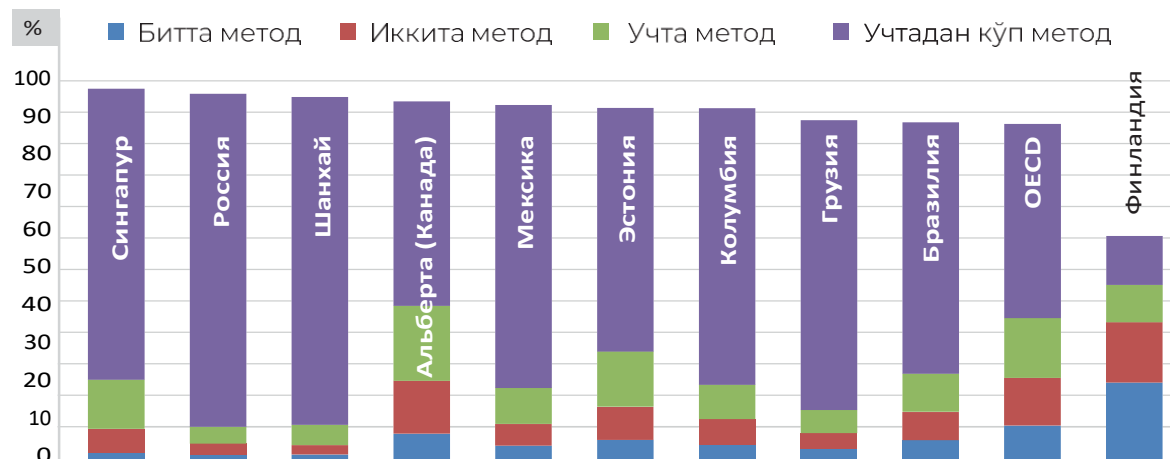
Ушбу тенденция Ўзбекистон учун ҳам долзарбдир. Аммо фарқ у даражада катта эмас, яъни 2%дан кам. Канада, Белгия ва Хитойда қайта алоқа ўрнатган ўқитувчиларнинг улуши сезиларли даражада юқори ҳисобланади.



3.2.2. Қайта алоқа манбалари

Тадқиқот натижалари шуни кўрсатадики, ўқитувчилар одатда бир неча манбалардан, масалан, мактаб директорининг ёки мактаб маъмуриятининг аъзосидан, шунингдек, мактаб раҳбарияти аъзоси бўлмаган бошқа мактаб ходимларидан қайта алоқа оладилар.

Ўтказилган тадқиқотларда иштирок этган ўзбекистонлик ўқитувчиларнинг 25%и қайта алоқа ўрнатишда фикр мулоҳазалар муҳимлигини билдирган бўлса, 40% педагоглар камида иккита манбадан қайта алоқа олиш мақсадга мувофиқлигини қайд қилиб ўтишган, шунингдек, 33% педагоглар эса камида 3 та манбадан қайта алоқа олиш лозимлигини қайд қилиб ўтишган. OECD давлатларида эса ўртача 60% ўқитувчилар икки ёки уч манбалардан қайта алоқа олиш мақсадга мувофиқ деб ҳисоблашган, 30% эса – фақат битта манбадан қайта алоқа олиш етарли деб ҳисоблайди (46-кўрсаткич).

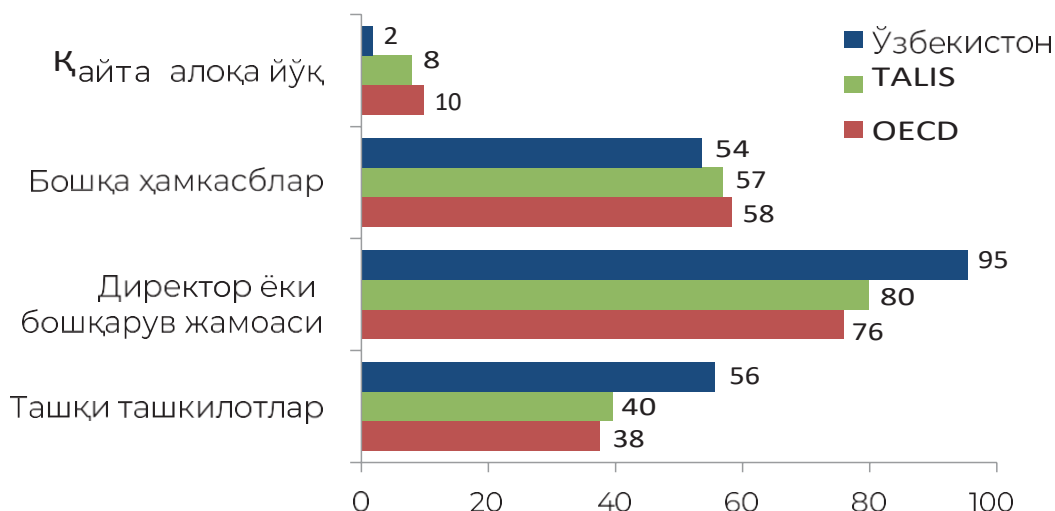


46-кўрсаткич. Мамлакатлар бўйича қайта алоқа олиш методлар сони, фоизда.

Ўзбекистонда 56% ўқитувчилар ташқи манбалардан ва 95% мактаб даражасида турли манбалардан қайта алоқа олишини маълум қилишган (47-кўрсаткич).

Мактаб даражасида қайта алоқа (мактаб раҳбари, мактаб бошқарув жамоаси аъзолари ва мактабда бошқа ҳамкасблар орқали олинади)

бу метод OECD давлатларида нисбатан кенг тарқалган бўлиб, 80% ўқитувчилар бундан фойдаланишини билдириб ўтган. Ташқи шахслар ва ташкилотларнинг мулоҳазалари орқали қайта алоқа олиш нисбатан пастроқ бўлиб, ушбу кўрсаткичнинг 38% ўқитувчилар томонидан тасдиқланган.



47-кўрсаткич. Қайта алоқа манбалари, фоизда.

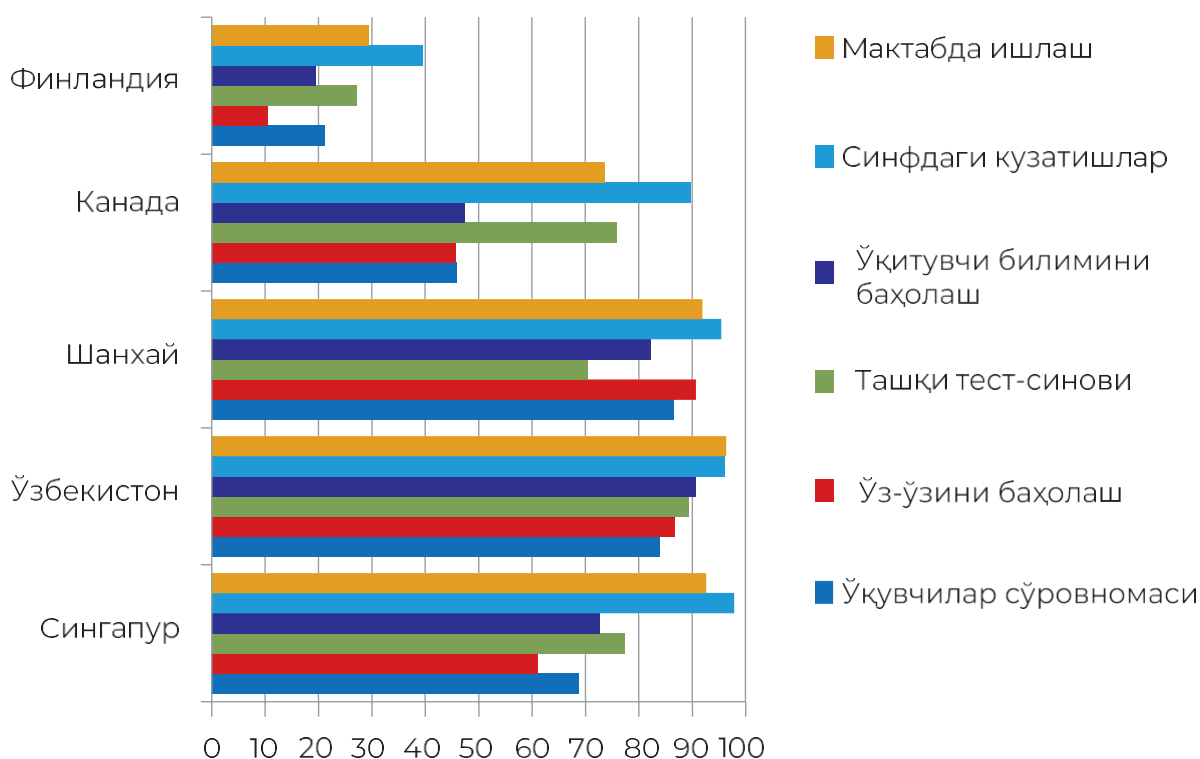
3.2.3. Қайта алоқа учун маълумот тўплаш усуллари

Ўзбекистон мактабларида ўқитувчиларни дарс давомида кузатиш (96%) ва синф ҳамда мактабда ишлашни баҳолаш (масалан, ўқувчиларнинг ўзлаштириши, тест натижалари) (96%) – фикр билдириш учун қайта алоқанинг энг самарали усулидир, деб қабул қилишади. Ўқувчилардан ўтказилган сўровномалар (83%) ва ўқитувчиларнинг ўз-ўзини баҳолашлари (87%) қайта алоқанинг кам самарали усули, деб ҳисоблашади.

Ушбу кўрсаткич тадқиқотда иштирок этган OECD давлатларида ҳам ўқитувчиларнинг кўпчилиги синфда кузатувлар орқали (80%), синфда ва мактабда ишлашни баҳолаш (70%), ўқувчиларни ташқи тест синов натижаларини таҳлил қилишда (64%) қайта алоқадан фойдаланишади. Энг маъқул кўрилмаган усул бу – ўқитувчиларнинг ўз-ўзига баҳо беришидир: сўровномада иштирок этган респондентларнинг 43%и ушбу усулдан



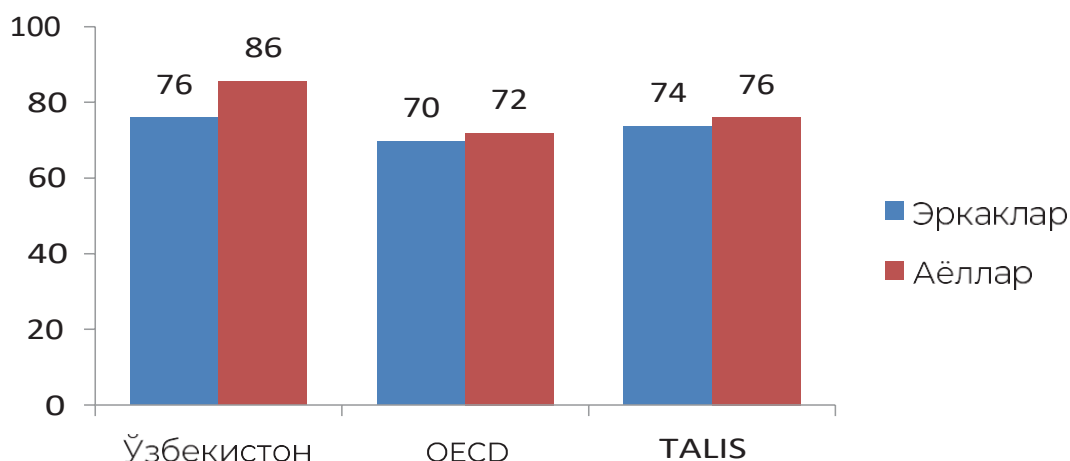
фойдаланишини билдириб ўтган. Шунингдек, ўқувчиларни ўқитиш (49%) ва мавзу доирасидаги билимларни баҳолаш (50%) қайта алоқа олиш имконини беради (48-кўрсаткич).



48-кўрсаткич. Қайта алоқанинг турли усулларда тадбиқ этилиши, фоизда.

3.2.4. Қайта алоқа самараси

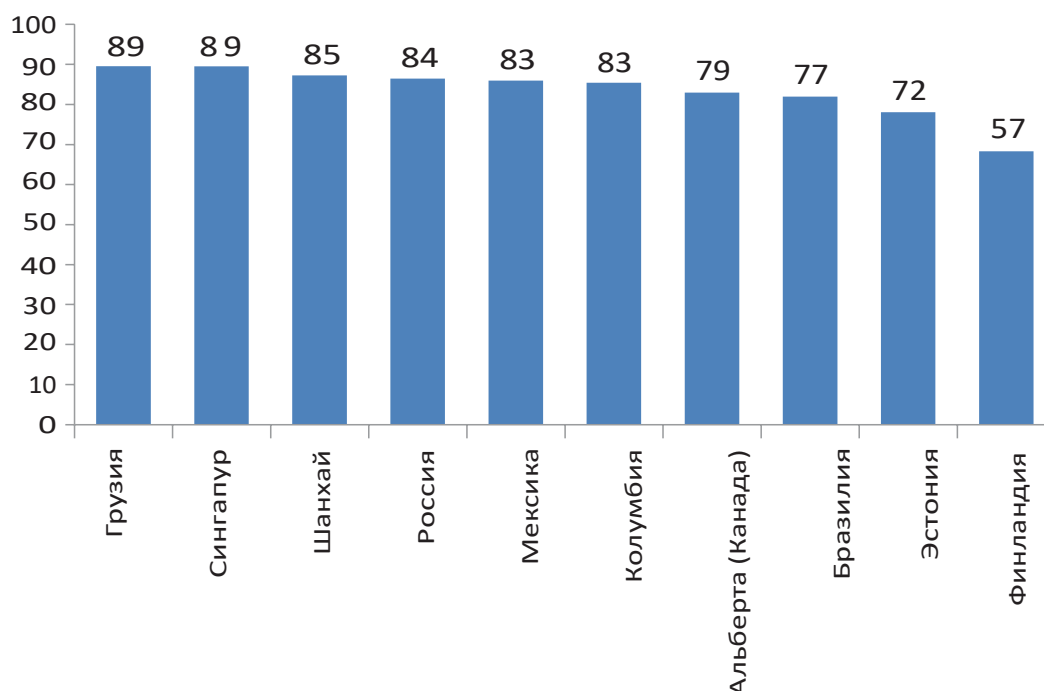
Ўзбекистонлик ўқитувчиларнинг аксарияти (82%) сўнгги 12 ой ичида олган қайта алоқалари уларнинг ўқув амалиётига ижобий таъсир кўрсатганини билдириб ўтишди. Шу билан бирга, эркак ва аёл ўқитувчилар томонидан олинган қайта алоқаларда сезиларли даражада фарқ мавжуд. Аксарият ҳолларда эркак ўқитувчилар аёл ўқитувчилар натижаларига шубҳа билан қарайдилар: натижаларга кўра эркакларда ижобий баҳолаш сони аёлларга нисбатан камроқ (49-кўрсаткич).



**49-кўрсаткич. Ўқитувчиларда қайта алоқанинг ижобий таъсири
мавжудлиги кўрсаткичи (жинсига қараб, фоизда).**

Ўзбекистон мактабларида фаолият юритадиган иш тажрибалари турлича бўлган ўқитувчиларнинг қайта алоқаларни қабул қилишдаги фарқи сезиларли даражада эмас, сўровномада иштирок этган педагогларнинг ёшига қараб эса кичик даражада фарқ бор. 50 ёшдан катта ёшдаги ўқитувчилар 30 ёшдаги ҳамкасбларига қараганда қайта алоқаларни қабул қилиш эҳтимоли юқоридир.

OECD давлатлари учун қайта алоқа ҳақидаги тасаввурлар Ўзбекистонга қараганда бир оз пастроқ: сўровномада иштирок этган 71% ўқитувчилар камида битта усулда қайта алоқа орқали олинган ахборотга ижобий фикр билдирган. Грузия, Қозоғистон, Латвия, Руминия, Хитой, Сингапур, Жанубий Африка ва Вьетнам каби давлатларда қайта алоқа орқали олинган ахборотларнинг 85% ўқитувчилар томонидан ижобий қабул қилишини билдириб ўтишган. Шунингдек, Белгия, Дания, Финландия, Франция, Португалия ва Испанияда бу кўрсаткич 60% эканлиги ўқитувчилар томонидан қайд қилинган (50-кўрсаткич).

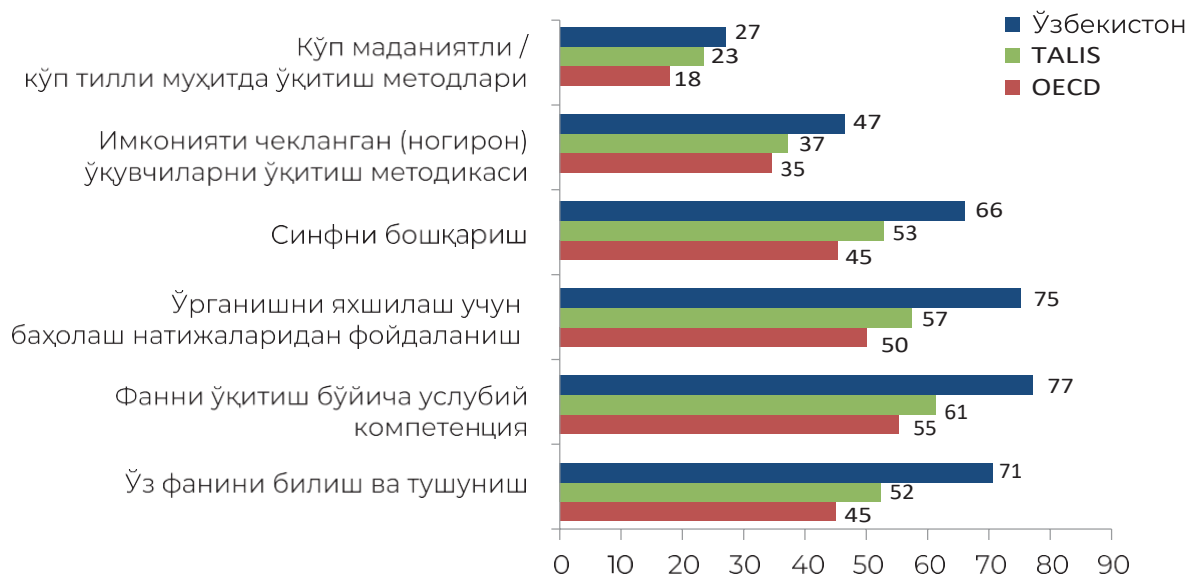


50-кўрсаткич. Турли мамлакатлардаги ўқитувчилар учун қайта алоқаларнинг фойдалилиги, фоизда.

Тадқиқот ўтказилган кўпгина мамлакатларда Ўзбекистондан фарқли ўлароқ, ўқитувчилар фикр-мулоҳазаларнинг фойдалилигини англаши уларнинг тажрибаси ва ёшиган қараб ўзгариб туради. OECD давлатларида бу кўрсаткич ўртача ёш ўқитувчиларнинг 79% (30 ёшгача) қайта алоқалар натижалари ижобий таъсир кўрсатган деб ҳисоблайди, бироқ юқори тажрибага эга бўлган 70% ўқитувчилар (50 ёшдан юқори) ҳам шундай хулосага келишган.

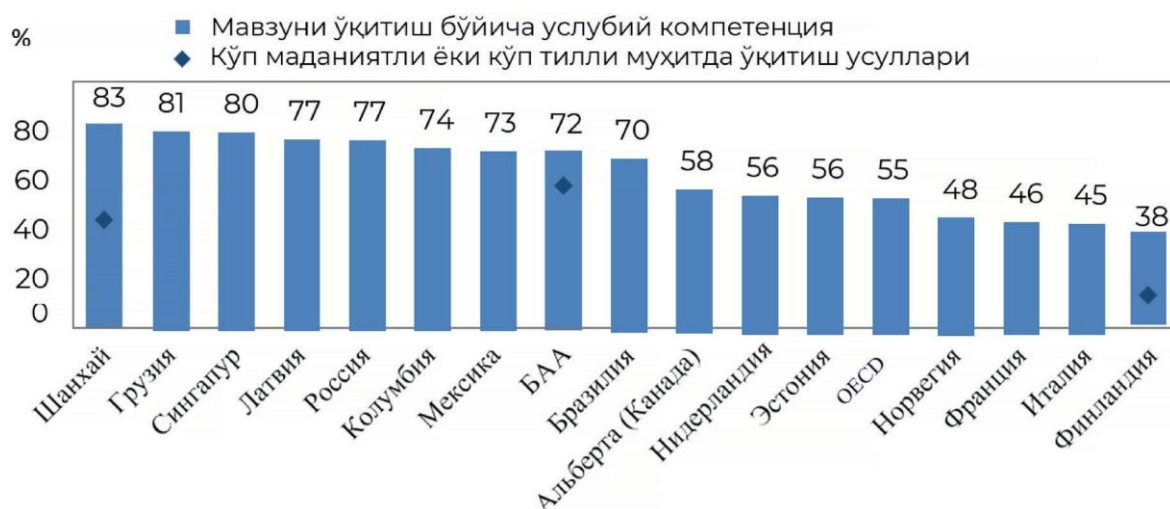
Ўзбекистондаги сўровномада қатнашган ўқитувчиларнинг қарийиб тўртдан уч қисми (77%) қайта алоқанинг фанларни ўқитишда методик компетентлигининг ижобий таъсирини қайд этишган, 75% ўқитувчилар ўқувчиларни баҳолаш натижаларидан фойдаланиб, ўз билимларини такомиллаштириб боришни билдиришган, шунингдек, 71% ўқитувчи қайта алоқалар орқали олинган ахборотлар ўқитиладиган фанларни билиш ва тушуниш учун фойдалилигини таъкидлаб ўтган. Шу билан бирга, сўровномада иштирок этган ўқитувчиларнинг учдан икки қисми (66%) олинган фикр мулоҳазалар синф бошқарувида нисбатан ижобий ўзгаришлар олиб келди, деб ҳисоблашади (51-кўрсаткич).

3.2. ЎҚИТУВЧИЛАРНИНГ ЎЗARO БИР-БИРЛАРИНИНГ ДАРСЛАРИГА КИРИШИ ВА ҚАЙТА АЛОҚА ФАОЛИЯТИНИ АМАЛГА ОШИРИШИ



51-кўрсаткич. Қайта алоқанинг ижобий таъсири, фоизда.

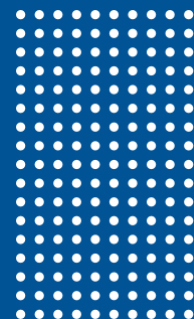
Ушбу кўрсаткичлар OECD давлатларида ўртача 55% ўқитувчилар ўз фанини ўқитишда услубий компетентликка ижобий таъсир кўрсатишини билдириб ўтган. Шунингдек, 50% ўқитувчилар ўқувчиларни баҳолаш натижаларидан олинган мулоҳазалари дарс ўтиш жараёнини яхшилашда нисбатан юқори самара яратганини қайд этиб ўтган, 45% ўқитувчилар эса қайта алоқа орқали олинган ахборотларни қабул қилиш синф раҳбарлиги ва асосий фанни тушунишда ижобий ўзгаришларга олиб келганини эътироф этган (52-кўрсаткич).



52-кўрсаткич. Турли мамлакатларда қайта алоқанинг фойдали жиҳатлари, фоизда.



4



МАКТАБ МУҲИТИ ВА ЎЗ
ИШИДАН ҚОНИҚИШ

4.1. Мактаб жамоасида ҳамкорлик ва ўзаро ишонч, қарорлар қабул қилишда ҳамфикрлилик

Мактаб жамоасида умумий соғлом муҳит турли хил расмий ва норасмий омиллардан иборат бўлиб, улар орасида профессионал ҳамкорлик, ходимларнинг ўзаро муносабатлари, шунингдек, қарор қабул қилиш моделларини ажратиш мумкин. Ўзаро қўллаб қувватлаш, ишонч ва бирдамлик – бу мактабдаги яхши жамоавий муҳит ва маданиятнинг муҳим белгисидир.

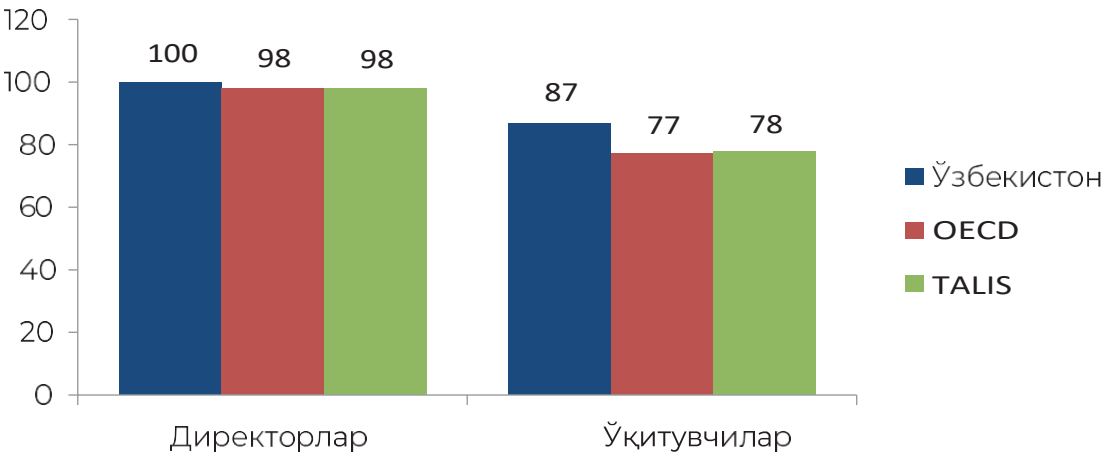
Тадқиқот натижаларига кўра, Ўзбекистон мактабларида соғлом муҳит ҳукм суради ва жамоавий қарор қабул қилиш анъанаси ишлаб чиқилган. Бу самарали ҳамкорлик учун зарур бўлган мактабнинг ижобий маданиятини шакллантиришга имкон беради.



4.1.1. Қарор қабул қилиш

Таълим муассасасида соғлом муҳитни тавсифловчи кўрсаткичларнинг биринчи муҳим мажмуи турли гуруҳлар вакилларининг мактаб ҳаётига доир қарорлар қабул қилишда иштирок этиш қобилятидир.

Ўзбекистондаги сўровномада иштирок этган мактаб директорларининг жавобларига кўра, мамлакатимиз манфаатдор томонларининг турли гуруҳларини мактабда қарор қабул қилишидаги иштирокини юқори даражада қўллаб қувватлайди. Шундай қилиб, деярли барча директорлар (99,8%) таълим муассасалари ходимлари мактаб қарорларини қабул қилишда фаол иштирок этиш имконига эга эканлигини таъкидлайдилар. Бу кўрсаткич, сўровномада иштирок этган директорларнинг жавобига кўра, барча OECD мамлакатлари учун ўртача 98%, лекин ўқитувчиларнинг ўзлари ҳар доим бундай юқори даражадаги иштирокни тасдиқламайдилар (53-кўрсаткич).



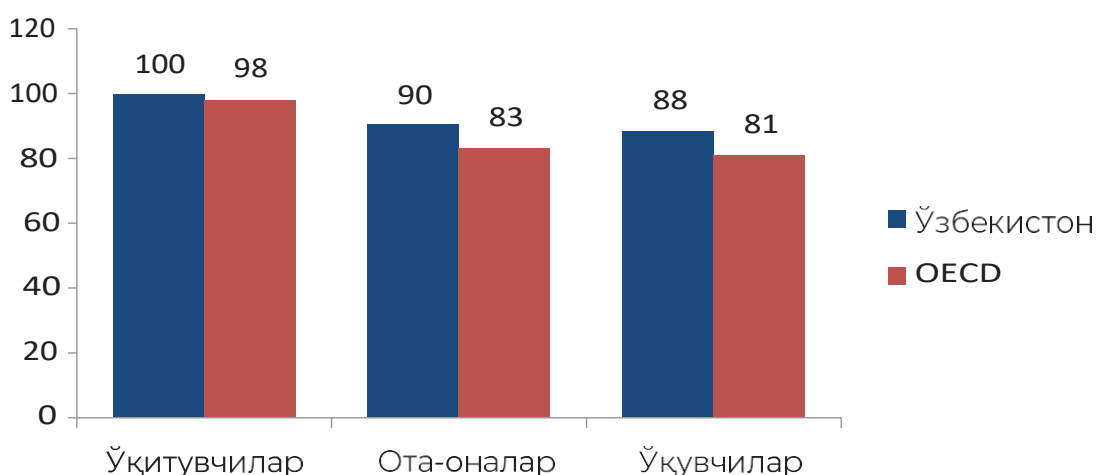
53-кўрсаткич. Мактаб ходимларининг мактабда қарор қабул қилишда иштирок этиши, директор ва ўқитувчиларнинг жавобларига кўра, фоизда.

Тадқиқотларда Ўзбекистон ўқитувчилари ўз жавобларида директорлар фикрларига қўшилишини билдириб ўтган, яъни 87% ҳолатларда мактаб ходимлари қабул қилинган қарорларга таъсир қилиш қобилятини тасдиқлади. Ушбу кўрсаткич Австралия, Белгия, Аргентина, Чили, Англия (Буюк Британия), Исроил, Жанубий Африка ва Бирлашган Араб



Амирликлари каби бошқа мамлакатларда, ўқитувчиларнинг 30% дан ортиғи мактаб ходимларига қарорлар қабул қилишда иштирок этиш имкони берилади, деган фикрга қўшилмайдилар.

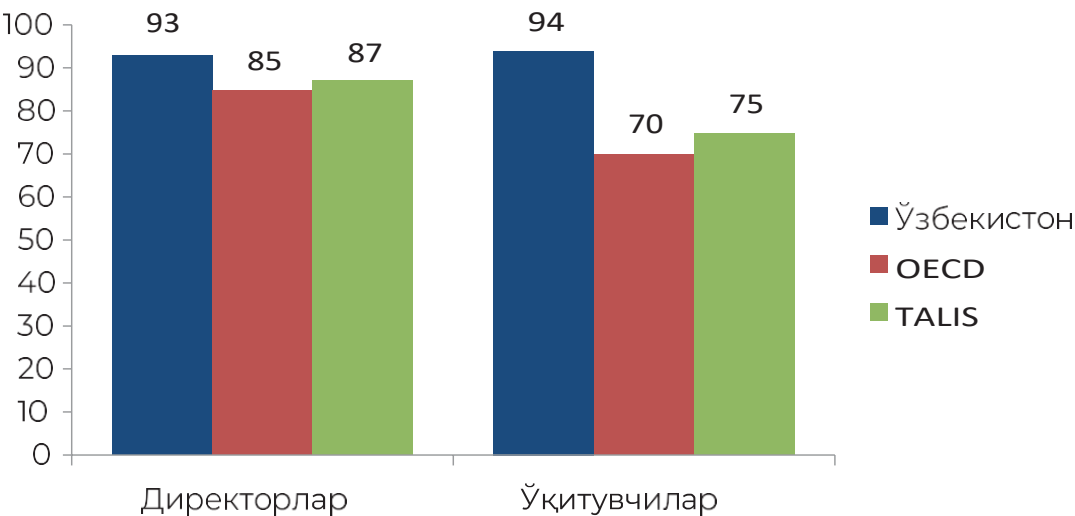
Бундан ташқари, ота-оналар ёки васийлар (90%) ва ўқувчилар (88%) Ўзбекистон мактабларида қарор қабул қилиш жараёнига жалб қилиниши мумкин. Бу кўрсаткичлар OECDнинг ўртача натижалардан юқори бўлиб, унда ота-оналарнинг иштироки 83%, ўқувчиларнинг иштироки эса 81% қайд этилган (54-кўрсаткич).



54-кўрсаткич. Мактабда ходимлар, ота-оналар ва ўқувчиларнинг қарор қабул қилишда иштирок этиши (директорларнинг жавоблари бўйича, фоизда).

4.1.2 Ҳамжиҳатлик ва масъулият

Соғлом муҳитни тавсифловчи яна бир муҳим параметр – бу таълим жараёни билан боғлиқ масалаларда мактаб жамоасида ҳамжиҳатлик даражасидир. Ўзбекистон мактаб директорларининг 93% ва ўқитувчиларининг 94% ўз мактабларида таълим ва тарбия ҳақида умумий тушунча борлигини айтишади. Касбий бирдамлик ва таълим жараёнига умумий қарашларнинг бу кўрсаткичи OECDдаги ўртача кўрсаткичдан анча юқори бўлиб, OECDда бу кўрсаткич 85% мактаб директорлари ва 70% ўқитувчилар таълим ва тарбия ҳақида умумий тушунча борлигини билдиришган (55-кўрсаткич).



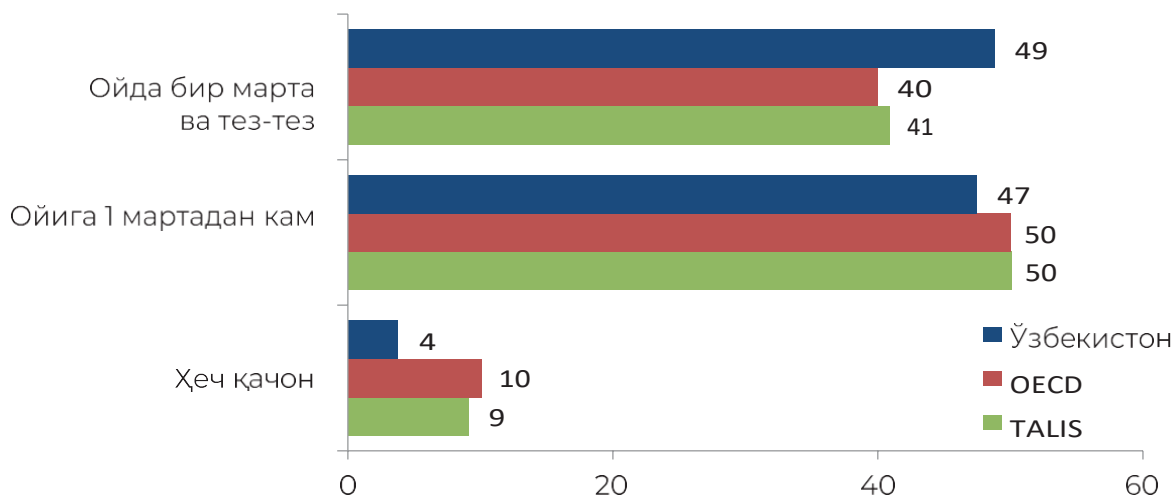
55-кўрсаткич. Мактабдаги ходимлар таълим ва тарбия ҳақида умумий фикр алмашадилар (директор ва ўқитувчиларнинг жавоблари, фоизда).

Шунингдек, Ўзбекистонда мактаб раҳбарлари (95%) ва ўқитувчилар (87%) мактаб муаммолари учун умумий жавобгарликнинг юқори даражасини қайд этади, бу барча мамлакатларда ўртача ҳисобда 88% директорлар ва 75% ўқитувчилар шундай фикрни билдириб ўтишган.

4.1.3. Ўқитувчи ҳамкорлигининг шакллари

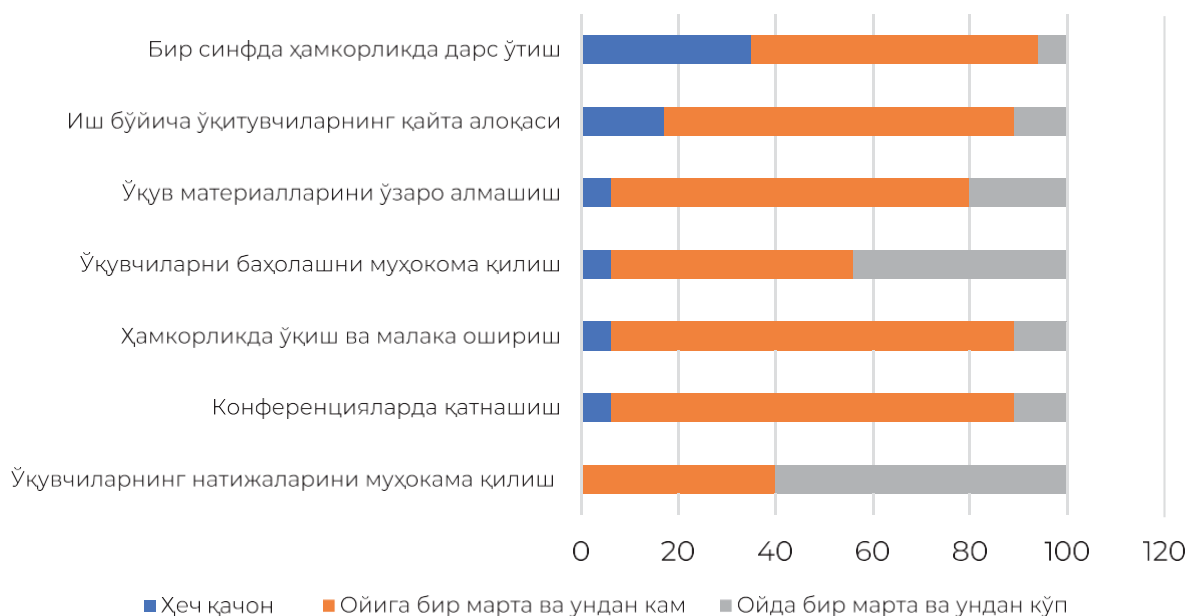
Ўқитувчилар ҳамкасблари билан ўзаро мулоқот қилиш ва ҳамкорлик қилишлари учун турли имкониятларга эга. Бундай ҳамкорликнинг баъзи усуллари меҳнат қоидаларидан келиб чиққан ҳолда расмий, бошқа вазиятларда эса норасмий ва вақтинчалик кўринишга эга бўлиши мумкин.

Ўзбекистонда ҳамкорликнинг энг кўп тарқалган шакли бу - ҳамкасблар билан муайян ўқувчиларнинг ютуқлари ҳақида мунозара: 68% ўқитувчилар ўз ўқувчиларининг ютуқларини бошқа ўқитувчилар билан ойида бир марта ёки ундан кўп муҳоама қиладилар, 31% ўқитувчилар бун кам ҳолатларда муҳоама қилса, 2% дан камроқ ўқитувчи бу мавзуда ҳамкасблари билан умуман муҳоа қилмайдилар (56-кўрсаткич).



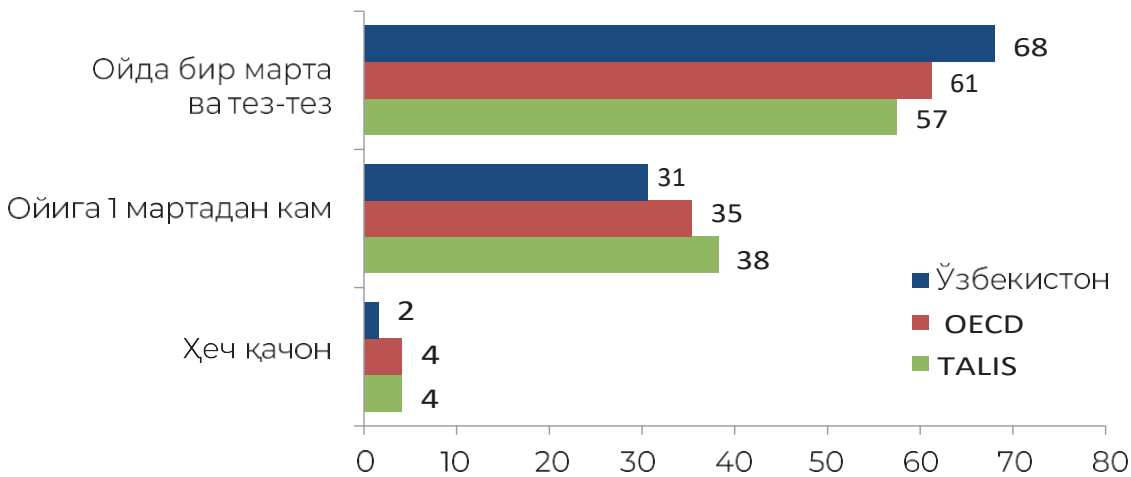
56-кўрсаткич. Ўқитувчиларнинг ҳамкорлик кўрсаткичлари, фоизда.

OECD бўйича ўқувчиларнинг натижаларини муҳокама қилиш нисбатан энг оммавий муҳокама бўлиб, ўртача 61% ўқитувчилар бу мавзуда ҳеч бўлмаганда ойида бир марта суҳбатлашадилар, 4% ўқитувчилар ҳеч қачон бу мавзуда муҳокама қилмаслигини билдириб ўтишган (57-кўрсаткич).



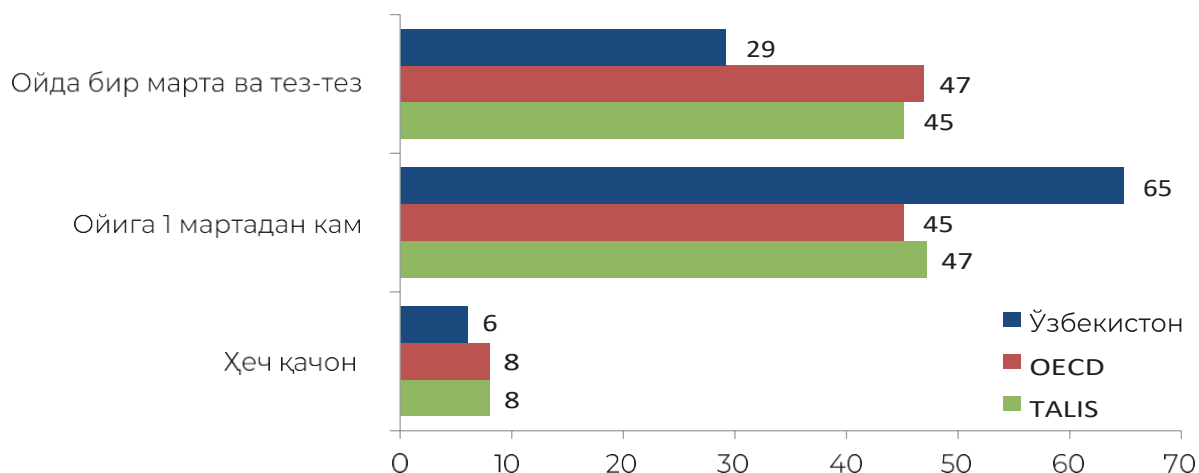
57-кўрсаткич. Ўқувчиларнинг ютуқларини ҳамкасблар билан муҳокама қилиш, фоизда.

Ўзбекистон ўқитувчилари ўртасидаги иккинчи даражадаги ҳамкорлик тури бу – ўқувчиларнинг ютуқларини баҳолашдаги умумий стандартларни ишлаб чиқишга қаратилган биргаликдаги ишлардир. 49% ўқитувчилар бу борада мунтазам равишда мунозара олиб боришини билдириб ўтган бўлса, 47% ўқитувчилар эса ойида камида бир марта ушбу мавзуда мунозара олиб боришларини маъқул кўришни айтиб ўтган (58-кўрсаткич).



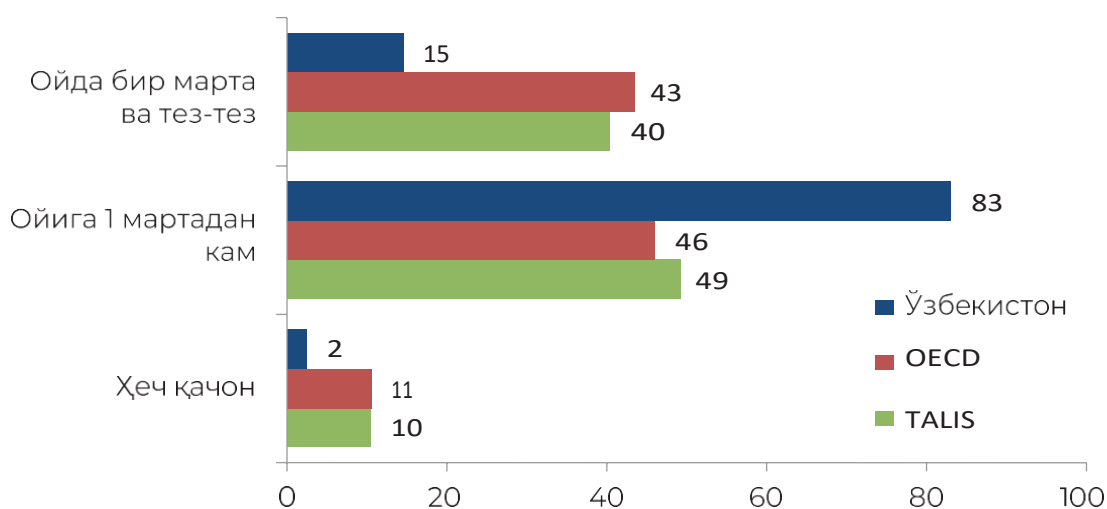
58-кўрсаткич. Ўқувчиларни баҳолаш учун умумий материаллар ишлаб чиқиш, фоизда.

Ўзаро ҳамкорликнинг яна бир тури – ўқув материалларини алмашиш ёки уларни ҳамкасблар билан биргаликда ишлаб чиқишдир. Ўзбекистонда, ўқитувчилар атига 6% ҳамкасблари билан ҳеч қачон бундай ҳамкорликни қилмаслигини билдиришган. Фақат ўқитувчиларнинг 29% фаол алмашинувни қўллаб қувватлашини билдириб ўтган, респондентларнинг 65% эса ойида камида бир мартадан кам бўлмаган ҳолатда ўқув материалларни алмаштиришни билдириб ўтишган (59-кўрсаткич).



**59-кўрсаткич. Ҳамкасблар билан ўқув материалларини алмашиш
ёки биргаликда ишлаб чиқиш, фоизда.**

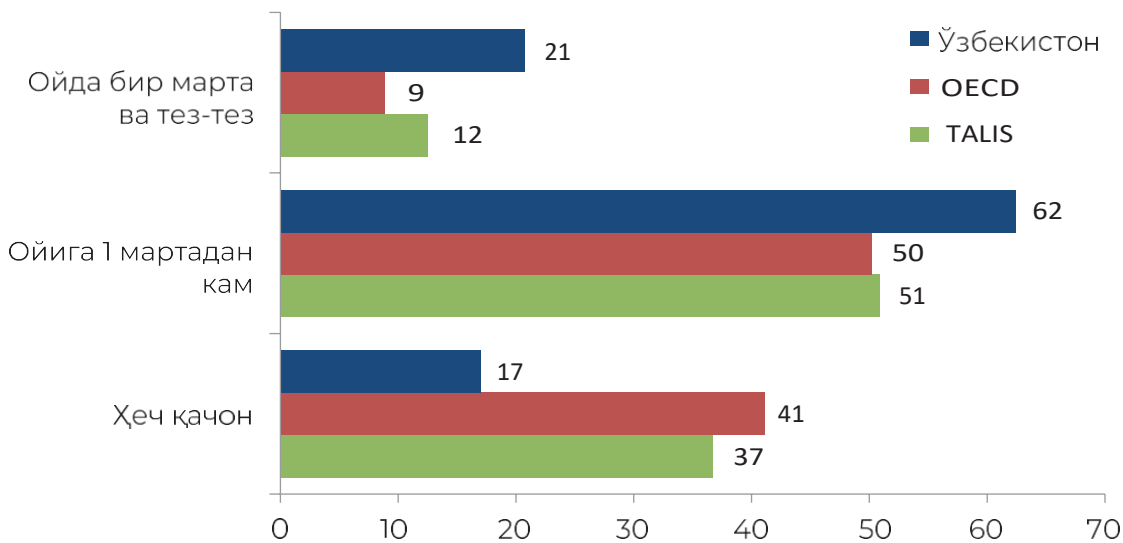
Ўзбекистонлик ўқитувчилар учун ўқитувчиларнинг конференцияларда қатнашиши одатий ҳол бўлиб, бироқ бу ҳолат тез-тез қўлланилмайди: ўқитувчилар кўпчилиги (83%) вақти-вақти билан уларда иштирок этишини ва 15% ўқитувчилар эса - мунтазам равишда иштирок этишини таъкидлашган. OECD давлатларида эса ўқитувчилар конференцияларда фаолроқ қатнашадилар: ўртача кўрсаткич 43% бўлиб, ўқитувчилар бунга ҳар ойда камида бир марта ҳаракат қиладилар (60-кўрсаткич).



**60-кўрсаткич. Ўқитувчилар конференцияларида иштироки,
фоизда.**

Конференцияларда фаол қатнашиш, айниқса, Швецияда 93%, Норвегияда 92%, Испанияда 76%, Данияда 75% ва Исландияда 71%га тенгдир. Россия, Саудия Арабистони, Словакия, Корея, Латвия ва Португалия конференцияларда мунтазам иштирок этиш даражаси энг паст бўлган ўнта мамлакат қаторига киради. Бу мамлакатларнинг барчасида ўқитувчиларнинг 15%дан камроғи конференцияларда мунтазам иштирок этади.

Ўзбекистон амалиётида ўқитувчилар ўртасидаги ўзаро муносабатларнинг машҳур шакли бу – ҳамкасбларига ўз ишлари ҳақида фикр билдиришидир. Ўқитувчиларнинг 21% бундай ҳамкорлик билан мунтазам шуғулланса, 62% эса бир ойда бир мартадан камроқ шуғулланади (61-кўрсаткич).

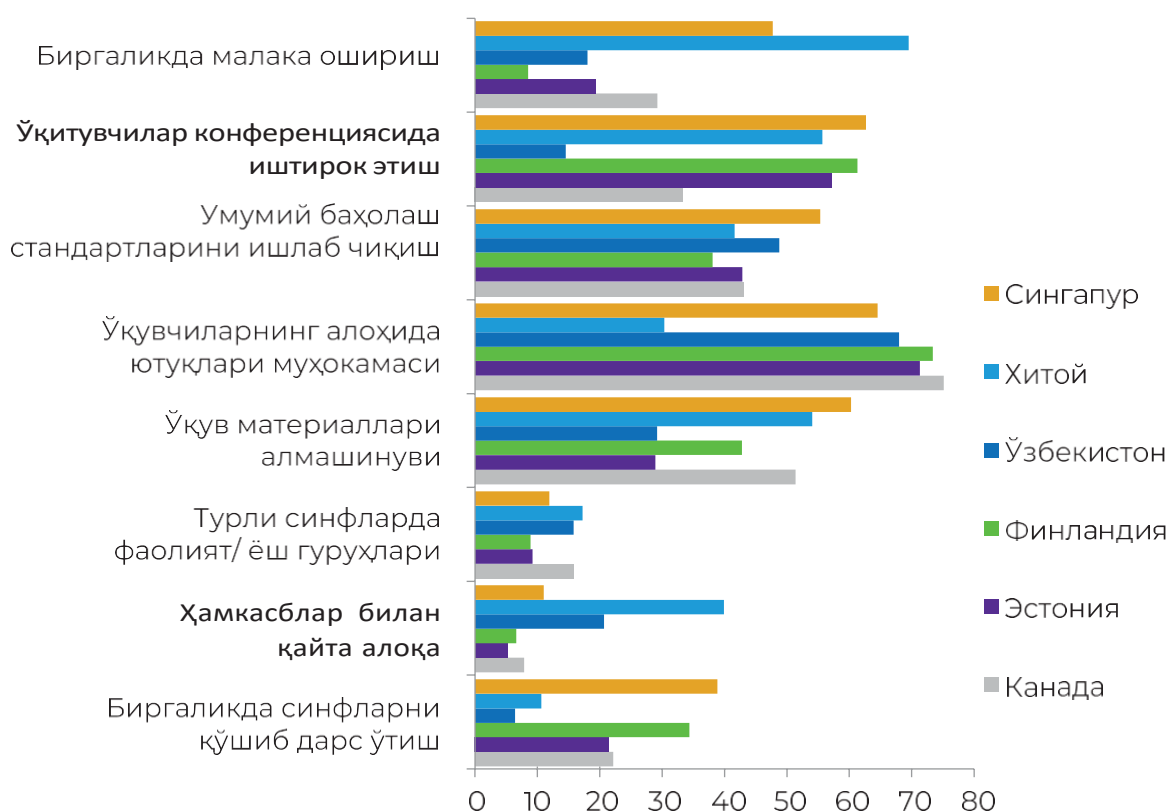


61- **кўрсаткич. Ҳамкасбларига ўз ишлари ҳақида фикр билдириш, фоизда.**

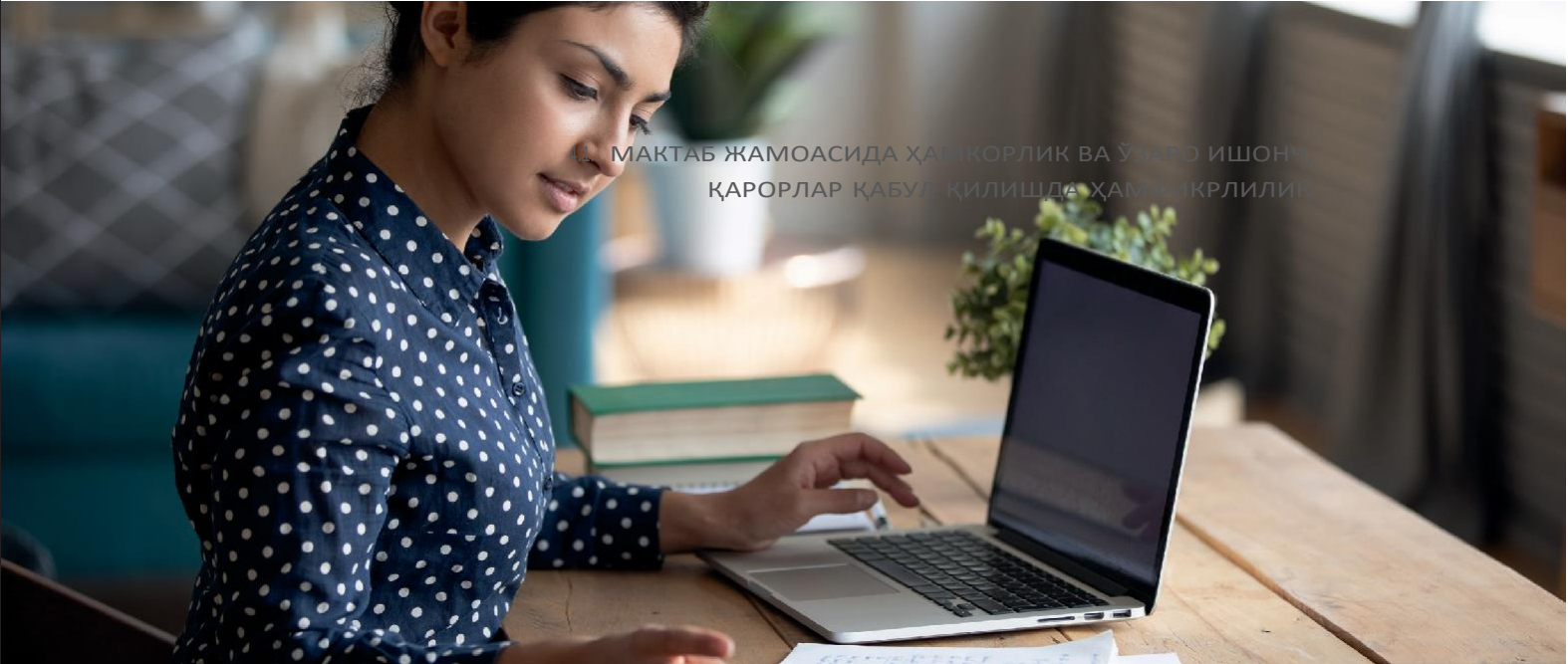
Бундай ўзаро таъсирларнинг фаоллик даражаси бўйича мамлакатимиз етакчи ўнталиikka киради, унинг кўрсаткичлари Грузия ва Италия кўрсаткичларига яқин. OECD тадқиқоти бўйича ҳамкасблар дарсини кузатиш ва қайта алоқа – бу ўзаро муносабатларнинг муҳим бўлмаган шакли ҳисобланиб ўқитувчиларнинг атиги 9% бундай ҳамкорликни афзал кўришини билдириб ўтган. Респондентларнинг 41% эса ҳамкасблари билан қайта алоқа усулидан фойдаланмаслигини маълум қилган.

Ўзбекистон учун ўқитувчилар билан ҳамкорликнинг кам учрайдиган шакли битта синфда биргаликда ўқитиш бўлиб чиқди, 33% ўқитувчилар ҳеч қачон бундай амалиёт билан шуғулланишмаган, фақат 6% ўқитувчилар мунтазам равишда қўшма дарс ўтиш билан шуғулланишган. Халқаро миқёсда эса, бу усул у даражада машҳур бўлмаган учта усуллардан бири бўлсада, бироқ халқаро миқёсда бу борадаги ўртача кўрсаткич 28% га тенг, шу билан бирга 39% ўқитувчилар умуман биргаликда синфларни қўшиб дарс ўтиш усулидан фойдаланишмаганлигини билдиришган.

Австрия, Италия, Япония ва Мексикада ўқитувчиларнинг 50% дан ортиғи ҳар ойда камида бир марта ўзаро биргаликда дарс ўтишади. Болгария, Хорватия, Чехия, Литва, ва Малтада ҳам бу кўрсаткич жуда кичик, бўлиб 10% ўқитувчилар мунтазам равишда биргаликда синфларни қўшиб дарс ўтишни амалда қўллашади (62-кўрсаткич).



62-кўрсаткич. Турли мамлакатларда ўқитувчилар ҳамкорлигининг турли шакллари, фоизда.



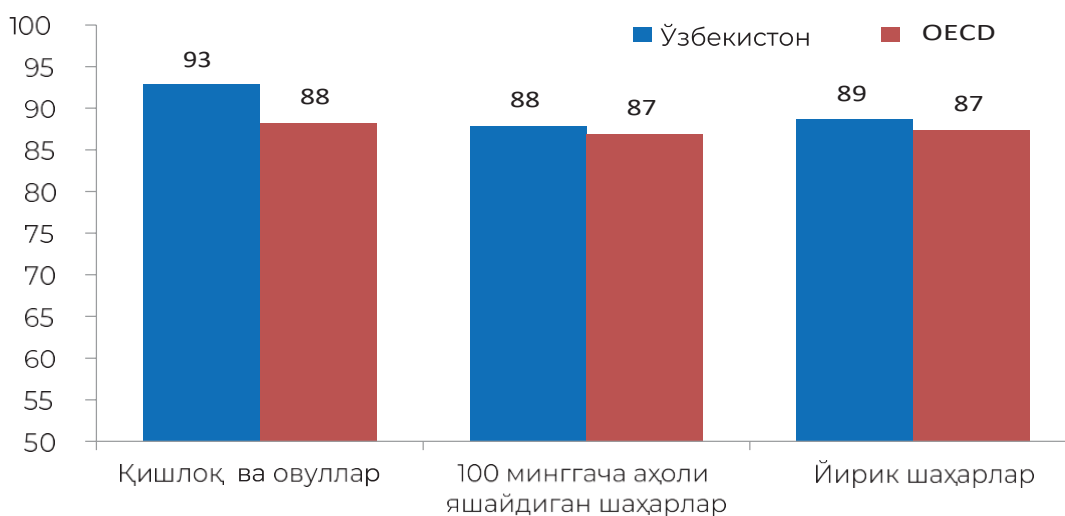
Мазкур амалиёт Ўзбекистонда ўртача кўрсаткич даражасида жуда кенг тарқалган бўлмаса ҳам ўқитувчиларнинг ўзаро муносабатлари нафақат таълим жараёнида, балки малака ошириш жараёнида ҳам амалга оширилиши мумкин.

Ўзбекистонда 18% ўқитувчилар биргаликда дарс ўтиб дарс сифатини ривожлантиришда фаол иштирок этадилар, шунингдек, 6% ўқитувчилар ҳеч қачон бундай машғулотга қатнашмаганлар. OECD ўқитувчиларнинг ўртача 21% бу усулдан фойдаланишини маълум қилишиб, ҳар ойда камида бир марта қўшма касбий тайёргарликда иштирок этишини билдиришган. Хитой ва БАА ўқитувчиларининг 50%дан ортиғи ушбу шаклдан мунтазам равишда фойдаланишини билдирган. Словакиядаги ўқитувчиларнинг 30% дан ортиғи, Бельгиянинг Фламандлар жамоаси (49%), Белгиянинг Француз жамияти (39%) ва Финландиянинг (31%) ўқитувчилари бу шаклдан ҳеч қачон фойдаланмаслигини билдиришган.

4.1.4. Ўзаро қўллаб – қувватлаш ва ишонч

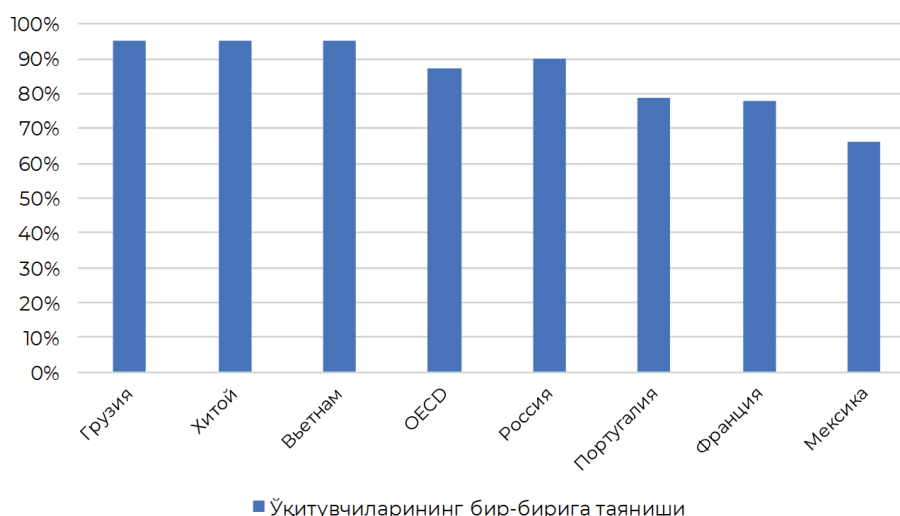
Мактабларда корпоратив муҳитнинг ўзига хос хусусиятларини батафсил ўрганиш учун ўқитувчиларнинг ҳамкорлик ва ўзаро қўллаб-қувватлаш маданияти, мактаб муаммоларини ҳал қилиш учун умумий масъулият, таълим бериш бўйича умумий эътиқод ва қарашлари, ташаббус кўрсатишлари таҳлил қилинди.

Ўзбекистонда ўзаро ишонч юқори даражада ҳисобланиб, ўқитувчиларнинг 90% ўз ҳамкасбларига таянишга тайёр. Шу билан бирга, қишлоқ ва овулларда ўқитувчилар бир-бирига таяниши мумкинлигига бўлган ишонч шаҳарлардагига нисбатан юқоридир (63-кўрсаткич).



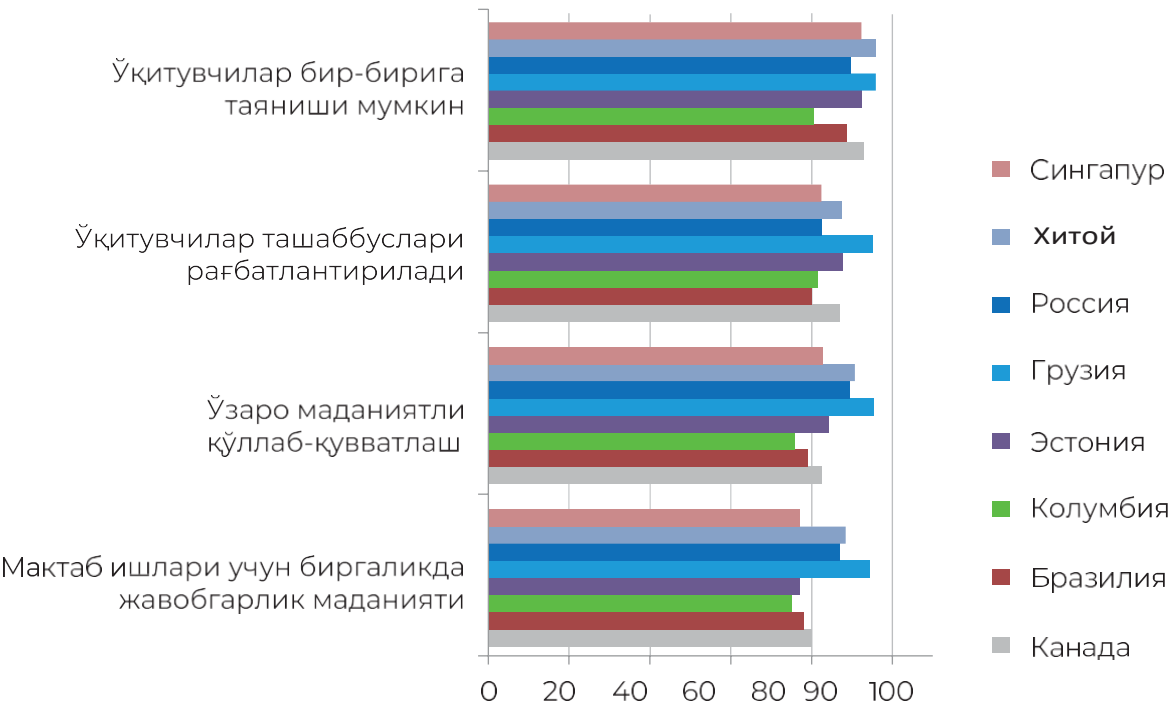
63-кўрсаткич. Ўқитувчиларнинг бир-бирини қўллаб-қувватлаши (жойлашиши бўйича, фоизда).

OECD тадқиқотидаги ўқитувчиларнинг ўртача 87% мактаб ходимларининг бир-бирига таяниши мумкинлигини эътироф этишган. Грузия, Хитой ва Вьетнамда ўқитувчиларнинг 95%дан ортиғи мактабдаги ҳамкасбларига таяниши мумкин деб ҳисоблашади. Бу фикрга рози бўлганларнинг энг паст улуши Мексикада (66%), Бельгиянинг Француз жамоасида (78%) ва Португалия (79%) ўқитувчилари шу фикрни беришган (64-кўрсаткич).



64- кўрсаткич. Турли мамлакатларда ўзаро қўллаб-қувватлаш аъъанасининг мавжудлиги ва ўқитувчиларнинг бир-бирига таяниш кўрсаткичи, фоизда.

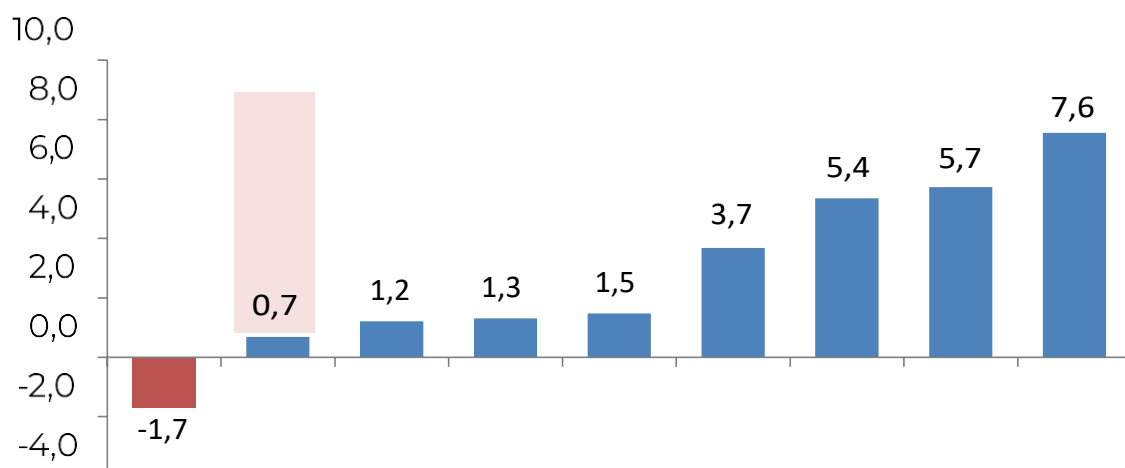
Мактабларда ўзаро ишончнинг юқорилиги директорлар томонидан ҳам тасдиқланади. OECD бўйича ўртача 95% раҳбарлар ўзаро қўллаб-қувватланиши билан характерланадиган мактабларда ҳамкорлик маданияти мавжудлигига ва ўқитувчилар бир-бирига таяниши мумкин эканлигига қўшиладилар (65-кўрсаткичга қаранг).



**65- кўрсаткич. Турли мамлакатларда мактаб муҳитини
характерловчи кўрсаткичлар, фоизда.**

Ўзбекистон мактаб жамоасининг ўзаро қўллаб-қувватлаш билан тавсифланадиган ҳамкорлик маданияти бўйича юқори рейтингга эга бўлган ўнта мамлакат қаторига киради: сўровномада қатнашган ўқитувчиларнинг 90% бундай маданиятга эгалигини билдиришди. Бу кўрсаткич OECDда ўртача 81% ўқитувчилар бундай маданият мавжудлигини тасдиқлади. Бу кўрсаткич бўйича етакчилар Вьетнам (96%), Грузия (95%) ва Норвегия (95%) давлатлари ҳисобланади. Чили, Англия (Буюк Британия), Франция, Мексика ва Жанубий Африкада 75%дан кам ўқитувчи бундай маданият мавжудлигини қайд этган.

Кўпгина мамлакатларда, жумладан, Ўзбекистонда ўзаро ишончнинг юқори кўрсаткичларидан ташқари, ижобий тенденцияни қайд этишимиз мумкин (66-кўрсаткич).

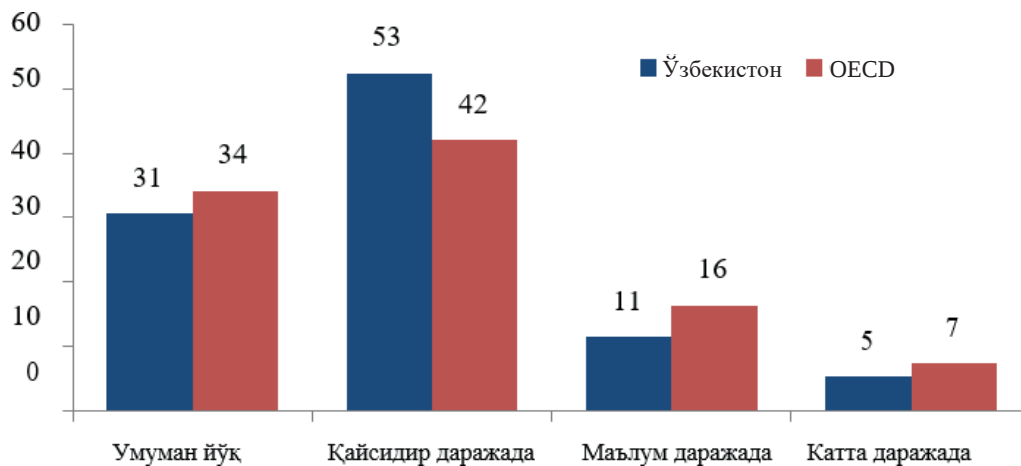


66- кўрсаткич. Мактабда ўзаро қўллаб-қувватлаш маданиятининг мавжудлиги, фоизда.

32 мамлакатнинг 11 тасида ўқитувчиларнинг мактабларда ўзаро қўллаб-қувватлаш маданияти сезиларли даражада ошди. Бунда энг катта ўсиш 6% дан юқори бўлиб, Мексика, Буюк Британия ва Австралияда қайд қилинди. Ўзбекистонда эса бу кўрсаткич бир оз юқори 7,5% ташкил қилди. Умумий тенденциянинг бузилиши Чили, Белгиянинг Флагмант ҳамжамиятида ва Финландияда кузатилиб, бу ерда ўзаро қўллаб-қувватлаш кўрсаткичлари мос равишда 5, 3%дан 1,7%гача камайди.

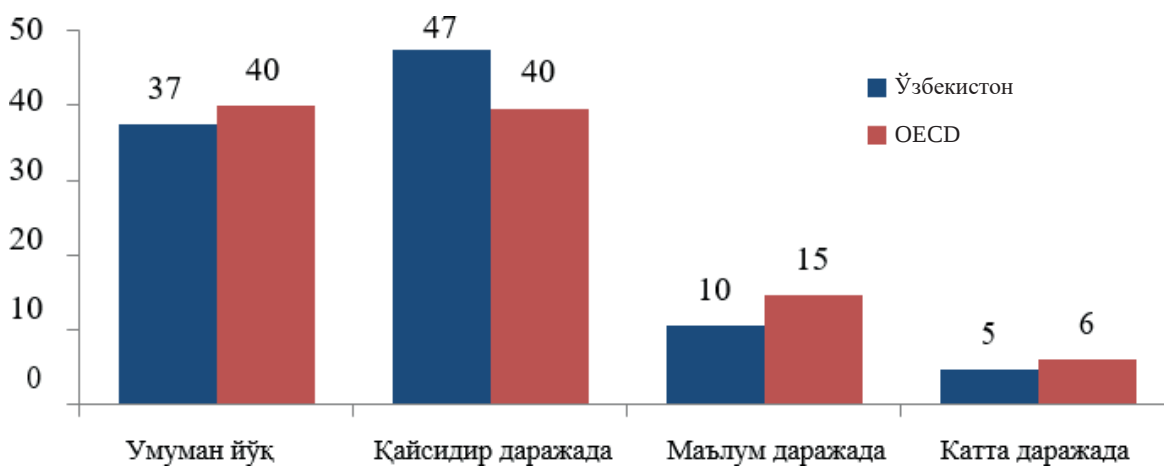
4.1.5. Ўқитувчи бўлиб ишлашнинг салбий оқибатлари

Ўзбекистонлик ўқитувчилар орасида 16% ўз ишлари уларнинг руҳий-эмоционал ҳолатига маълум даражада салбий таъсир кўрсатишини қайд этди. Стресс мавзусини очиб берар экан, ўзбекистонлик педагогларининг таъкидлашича, уларнинг аксарияти (53%) ишнинг руҳий-эмоционал саломатлигига жиддий салбий таъсирини кўрсатмайди, ўқитувчиларнинг 31% бундай таъсирни умуман сезмайдилар (67-кўрсаткич).



67- кўрсаткич. Ўқитувчиларнинг руҳий-эмоционал ҳолатига ишнинг салбий таъсири фоизда.

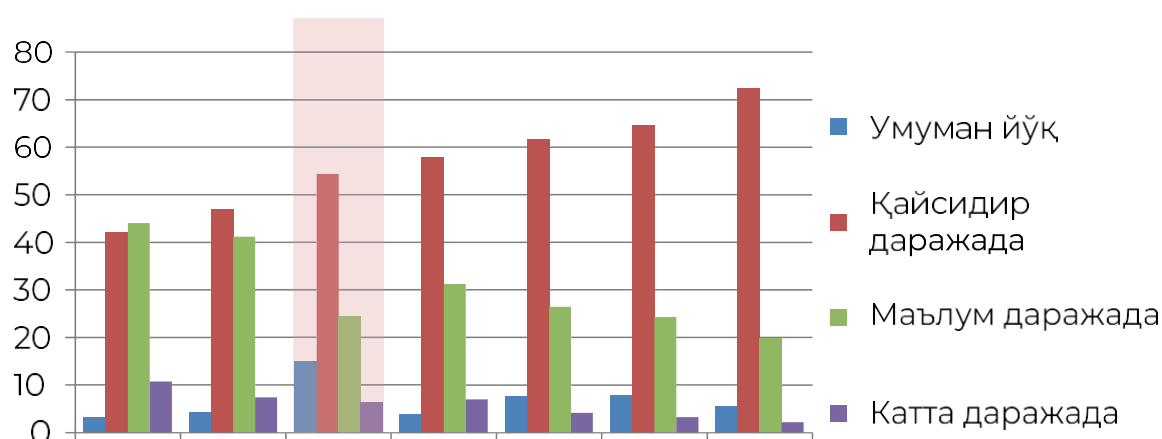
Айрим респондентлар ишнинг жисмоний ҳолатига салбий таъсирини ҳам қайд этадилар. Ҳаммаси бўлиб, 15% ўзбекистонлик ўқитувчиларга сезиларли ёки кучли салбий таъсир кўрсатди деб маълумот қолдиришган. Қолганларнинг фикрича, иш уларнинг жисмоний соғлиғига таъсир қилмайди ёки уларга бироз таъсир қилади (68-кўрсаткич).



68- кўрсаткич. Ўқитувчиларнинг жисмоний саломатлигига ишнинг салбий таъсири, фоизда.



Иш ва шахсий ҳаёт ўртасидаги мувозанат ҳам муҳим омил ҳисобланади. Ўзбекистонлик ўқитувчиларининг аксарияти (69%) “Менинг ишим шахсий ҳаётим учун етарли вақтни қолдиради”, деган фикрга қўшилмайдилар, 15% ўқитувчилар бу фикрга мутлақо қўшилмайдилар. Ўқитувчиларнинг фақатгина 6% и иш етарли вақтга тўғри келишига тўлиқ қўшиладилар (69-кўрсаткич).



69- кўрсаткич. “Менинг ишим шахсий ҳаётим учун етарли вақтни қолдиради” саволга жавоб, фоизда.

OECD бўйича ўртача 6% ўқитувчилар иш уларга шахсий ва бўш вақт учун ҳеч қандай имкон қолдирмайди деб ҳисоблашади. Бироқ мамлакатлар ўртасида сезиларли фарқлар мавжуд. Фақат Дания ва Норвегия ўқитувчиларининг 1% уларнинг иши шахсий ҳаёт учун вақт қолдирмаслигини таъкидлашади. Ўзбекистон кўрсаткичлари Япония, Қозоғистон, Корея, Жанубий Африкага яқинроқ бўлиб, унда ўқитувчиларнинг 15%дан ортиғи ўз ишини бўш вақт қолдирмайди деб ҳисоблашади. Шахсий вақт етишмаслигининг энг юқори даражаси Исландияда (27%) ва Вьетнамда (39%) кўзга кўринади.

4.2. Мактаб ходимларининг стресси

Иш билан боғлиқ стресс жараёнини бошдан кечирган ўқитувчиларнинг иш фаолиятига таъсир этиш билан бир қаторда уларнинг самарали натижага бўлган умидлари ва улар ихтиёридаги ресурслар, билим, кўникма ёки қобилиятлар ўртасидаги номуносибликни келтириб чиқаради. Бу борада бир неча халқаро тадқиқотлар меҳнат шароитлари ва касбий стресс ўртасидаги боғлиқлик мавжудлигини тасдиқлади.

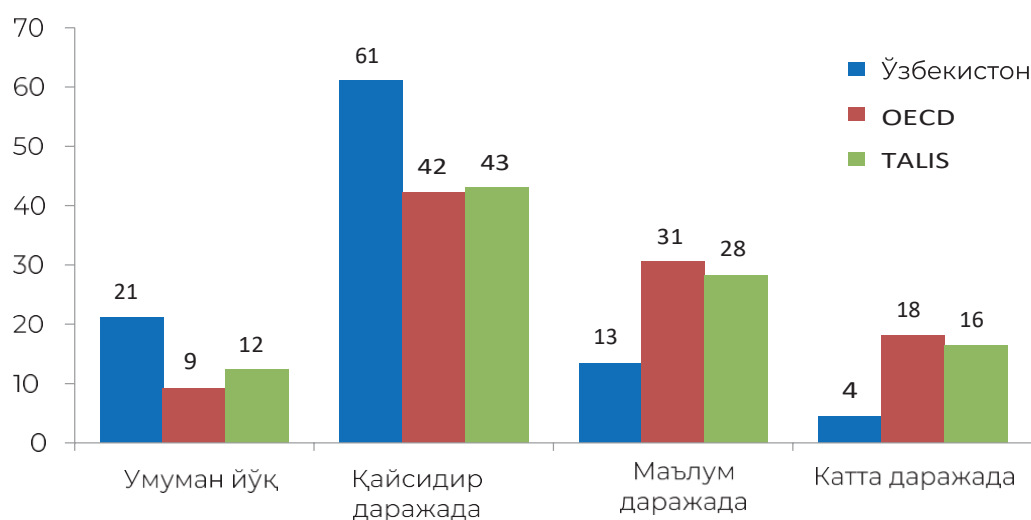
Стресси вазиятлар ҳиссий ёки жисмоний саломатликнинг бузилишида намоён бўладиган реакцияларга олиб келиши мумкин. Бундан ташқари, ўқитувчиларнинг доимий зўриқиши таълим жараёнига салбий таъсир этиб, нафақат ўқитувчиларнинг меҳнат мотивациясини камайтиради, балки ўқувчиларнинг таълим олишига ҳам салбий таъсир кўрсатиши мумкин. Тадқиқотлар стресснинг юқори даражаси таълим самарадорлигининг пасайишига, ишдан қониқиш даражасининг камайтилишига, фидойиликнинг сўнишига, қаттиқ чарчоқ ва ўқитувчининг ўз ишидан кетиши, яъни иш жойини ўзгартириши ёки танлаган соҳасидан воз кечиши каби ҳолатларга олиб келади.

4.2.1. Ўқитувчиларнинг стресс даражаси

Ўтказилган тадқиқотларда шу нарса маълум бўлдики, умуман олганда, Ўзбекистонда 18% ўқитувчилар иш жараёнида қайсидир даражада стрессга кўпроқ дуч келганлигини билдиришган, жумладан, респондент ўқитувчиларнинг 13% асосан ишда стрессни қабул қилаётганликларини билдиришган, шу билан бирга 5% ўқитувчилар бу фикрга қатъий



қўшилишини маълум қилганлар. Бу кўрсаткич эса TALIS-2018да иштирок этган барча мамлакатларнинг ўртача кўрсаткичдан икки ярим баробар паст (45%). Бундан кўриниб турибдики, бизда ўрганилган давлатларга нисбатан хиссий зўриқиш ҳолатини келтириб чиқарувчи ноқулай вазият ва бу ҳолатга олиб келадиган сабаб сезиларли даражада камлиги билан қувонарлидир (70-кўрсаткич).



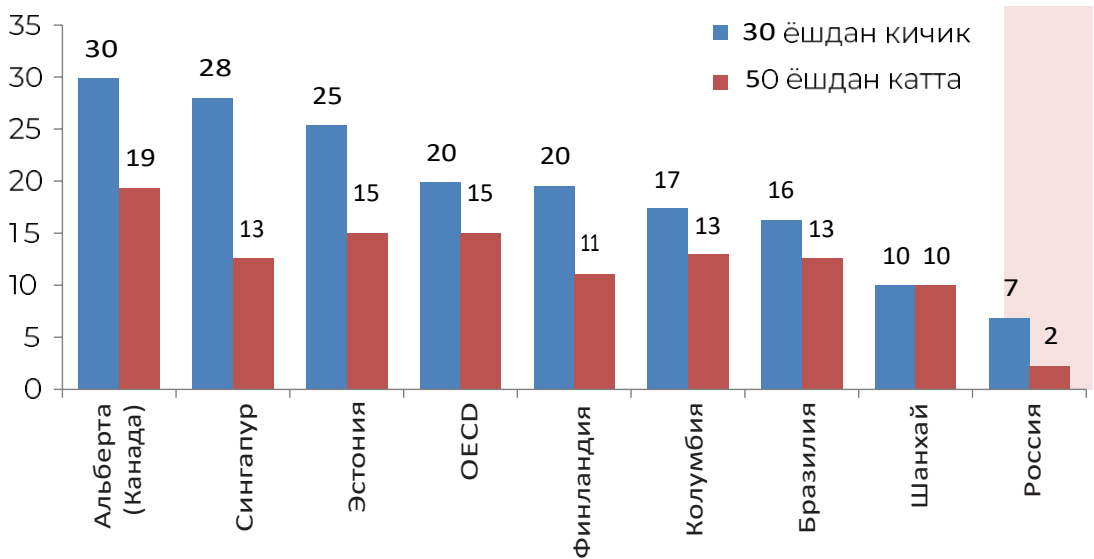
**70- кўрсаткич. “Мен ишда стрессни ҳис қиламан” саволига
жавобларнинг кўриниши, фоизда.**

Иш жараёнида ўз аҳволини баҳолаган ўқитувчиларнинг 61% стрессни оз миқдорда қабул қилишини билдиришган, ҳар бешинчи ўзбекистонлик ўқитувчи (21%) ҳеч қандай стрессни бошдан кечирмаслигини айтиб ўтган, бу TALISнинг ўртача кўрсаткичидан (12%) деярли икки баробар кўплиги билан эътиборлидир.

OECD бўйича ўқитувчиларнинг стрессга умуман дуч келмасликлари ўртача 9% ни ташкил этади. Ўзбекистонда бу кўрсаткич Аргентина, Франция, Грузия, Италия, Қозоғистон, Руминиядан ҳам сезиларли даража юқоридир. Грузия ўқитувчиларининг 71% иш жараёнида ҳеч қачон стрессга учрамаганлигини қайд қилишган, шунингдек, Қозоғистонда эса бу кўрсаткич 52% ташкил қилган.

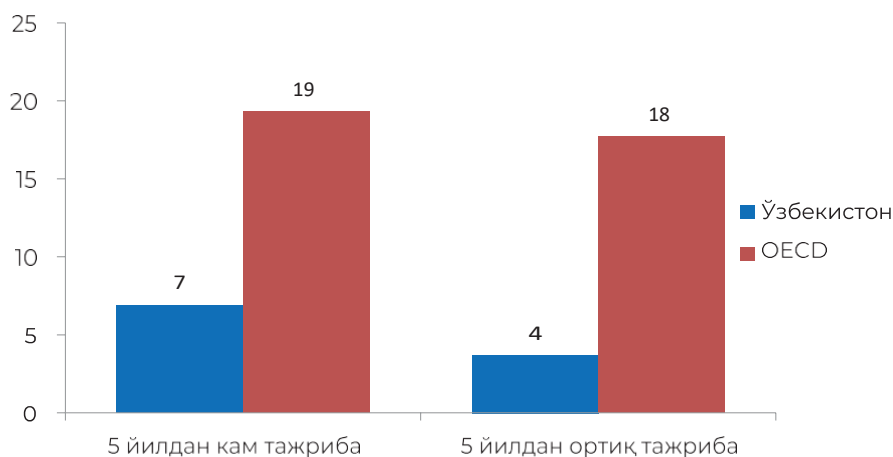
4.2.2. Ўқитувчиларнинг турли гуруҳларида стрессни таъсир қилиши

Ўқитувчиларнинг иш тажрибаси ёшга қараб ўзгаради. Шундай қилиб, тадқиқот натижалари шуни кўрсатадики, ёш ўқитувчилар ёши катта ва тажрибали ўқитувчилардан кўра стрессга кўпроқ мойил. Халқаро миқёсда ўртача 30 ёшгача бўлган ўқитувчилар 50 ёшдан ошган ҳамкасбларига нисбатан ишда стрессни кўпроқ қабул қиладилар (30 ёшдан ошган ўқитувчиларда 20%, 50 ёшдан ошган ўқитувчиларда эса 15%), (71-кўрсаткич).



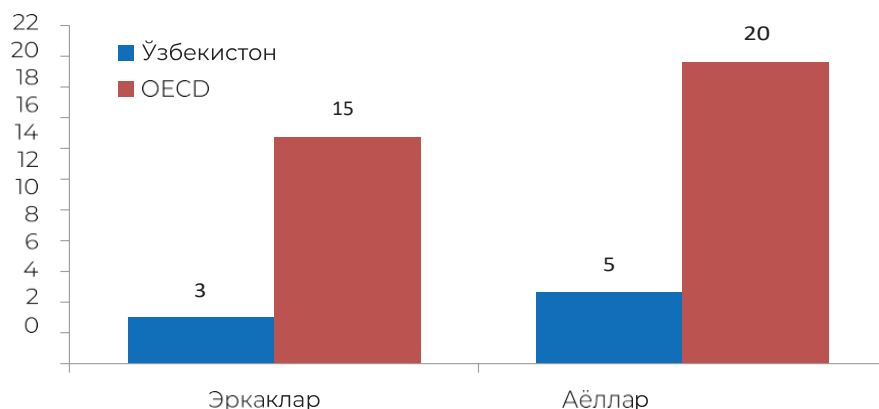
71-кўрсаткич. Кўп ҳолатларда стрессни бошдан кечираётган ўқитувчиларнинг улуши (ёшига қараб, фоизда).

Бу ҳолат Ўзбекистонда ҳам шундай: 30 ёшгача бўлган ёш ўқитувчиларда стресс сезиларли даражада юқоридир, 50 ёшдан катта ўқитувчиларда эса стресс даражаси паст ва улар кўпинча ишда ўзини хотиржам ҳис қилади. Ўзбекистонда ўртача 5 йилдан кам меҳнат стажига эга бўлган ўқитувчилар иш билан боғлиқ стрессга тушиш эҳтимоли икки марта юқоридир, яъни уларнинг улуши 7% бўлиб, тажрибали ҳамкасблариники эса ўртача 4%ни ташкил қилади (72-кўрсаткич).



**72- кўрсаткич. Стрессни бошидан ўтказган ўқитувчилар
(хизмат узунлигига қараб, фоизда).**

Халқаро тажрибалар шуни кўрсатадики, стресс кўрсаткичлари жинсга қараб ҳам фарқланади. OECD бўйича, аёллар (аёл ўқитувчилар ўртача 20% ва эркак ўқитувчилар 15%) эркакларга қараганда бир оз стрессга мойилдир. Дунёнинг 32 мамлакати ўқитувчилари орасида аёллар сезиларли даражада стрессга кўпроқ берилишини билдириб ўтишган (73-кўрсаткич).

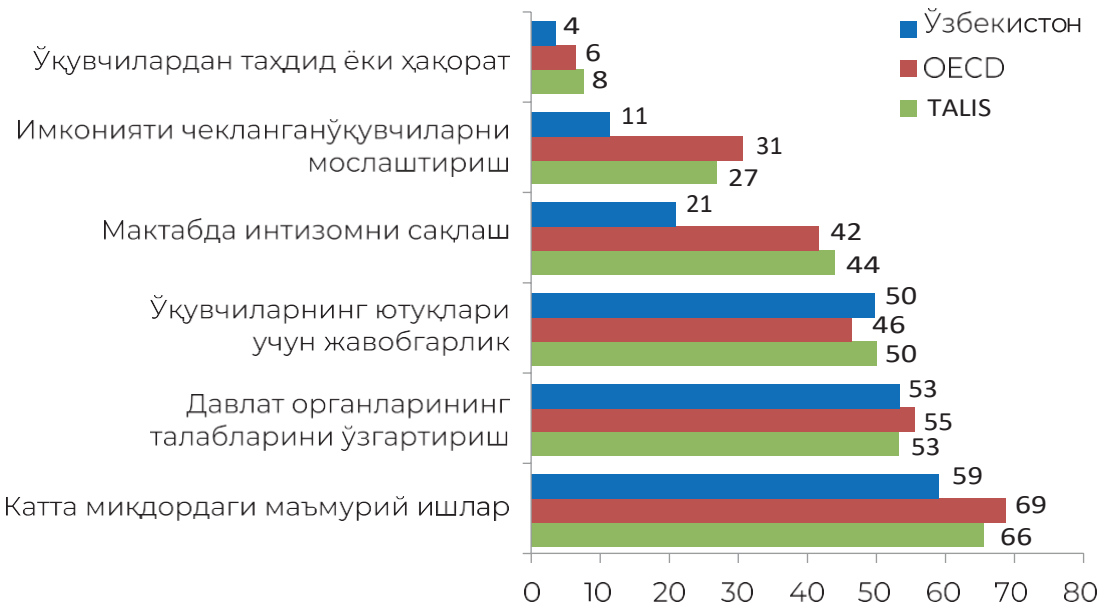


**73- кўрсаткич. Максимал стрессни бошдан кечираётган ўқитувчилар
(жинси бўйича, фоизда).**

Ўзбекистон учун кучли фарқланиш тенденцияси аҳамиятли эмас. Бу ерда ҳам ўқитувчиларнинг стресс даражаси жинсга қараб фарқланади, лекин улар ўртасидаги фарқ катта деб бўлмайди. Ўзбекистонлик аёл ўқитувчиларда иш юзасидаги стресс 5% бўлса, эркак ўқитувчиларда 3% ни ташкил қилган.

4.2.3 Ўқитувчиларнинг стресс манбалари

Ўзбекистонлик ўқитувчилар учун учта асосий стресс манбалари мавжуд. Улардан биринчиси (46% ҳолатда) Халқ таълими вазирлиги, туман, шаҳар ва ҳудудий таълим органларининг доимий ўзгарувчан талабларини бажариш, иккинчи энг катта стресс омили (40%) - ўқувчиларнинг ўқув ютуқлари учун масъулият ҳиссининг борлиги ва ниҳоят, ўзбекистонлик ўқитувчиларининг стрессига учинчи сабаб (39%) маъмурий ишнинг ортиқчалигидир (74-кўрсаткич).



74- кўрсаткич. Ўқитувчилар стрессининг сабаблари, фоизда.

Ўқувчилар билан ўзаро тушунмовчилик ва улар ёки уларнинг ота-оналари томонидан камситиш, ҳақоратлари ўзбек ўқитувчиларнинг энг кам стрессига сабаб бўлган омил сифатида кўрсатилган, унинг улуши 6% га тенг. Шунингдек, таъкидлаш лозимки, ўқитувчилар имконияти чекланган, ногирон ўқувчилар талабларига мос равишда дарсларни ўзгартиришса-да, у қадар катта стресс қабул қилмайдилар ва бунда уларнинг стресс қабул қилиш эҳтимоллиги 7% ни ташкил этади.

Халқаро майдонда (OECD давлатларида) ҳам Ўзбекистондаги каби энг катта стресс омиллари асосий муаммо сифатида қаралади. Ўртача 49% ўқитувчилар стрессларни маъмурий ишлар билан боғлиқ, деб



ҳисоблайдилар, чунки 41% ҳолатларда стресс манбаси сифатида маҳаллий ҳокимликларнинг тез ўзгарувчан талаблари кўрсатилган. Ўқувчиларнинг билимлари учун жавобгарлик эса 44% стресс манбаси сифатида кўрсатилган.

Тадқиқотларда Ўзбекистон ҳам Туркия, Қозоғистон, Грузия ва Руминия билан биргаликда ўқитувчиларнинг стресси паст бўлган давлатлар қаторига киритилган. Ўқитувчиларнинг стресс ҳолатига тушиши бўйича Португалия, Англия, Малта ва Сингапур каби давлатлар етакчилик қилади.

4.2.4. Мактаб директорларининг стресс даражаси

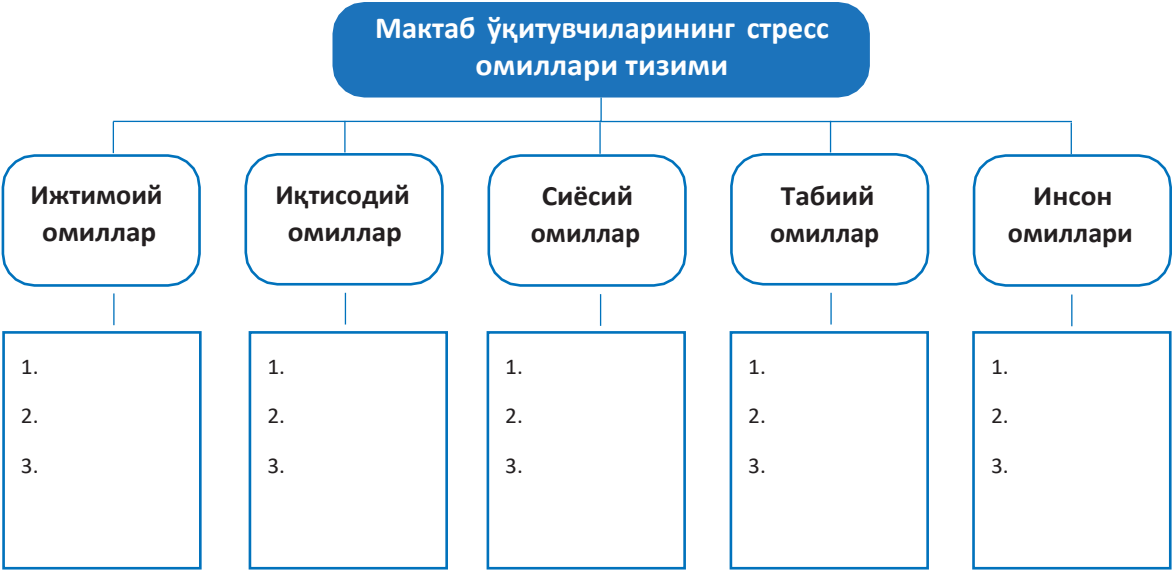
Ўзбекистон таълим ташкилотлари раҳбарлари, шунингдек, ўқитувчилар учун энг кучли ташвиш сабаблари, бу қўшимча маъмурий юк, яъни ишлар (59%) энг катта ташвиш манбаи ҳисобланади, вазирлик, шаҳар ва вилоят таълим органларидан доимий равишда келиб турадиган тез ўзгарувчан талаблар ва қўшимча жамоатчилик ишларига мослашиш зарурати эса 53% стресс манбаи ҳисобланади. Шунингдек, ўқувчиларнинг таълим ютуқлари ўқитувчилар учун жавобгарлик (50%) стресс манбаси ҳисобланади.

OECD тадқиқотлари бўйича ўртача 69% мактаб директорларининг стресс омили сифатида ортиқча маъмурий ишларни кўрсатишган. Бунда энг юқори кўрсаткич Чехия, Бельгиянинг француз ҳамжамиятида, Португалияда 90%дан ортиқ мактаб директорлари маъмурий топшириқлардан азият чекади. Шунингдек, айти стресс омилидан Грузияда 40%, БАА 32% ва Сингапурда 32% мактаб директорлари стресс ҳолатига тушишини билдиришган.

Безовталикининг энг юқори даражаси (69%) 3 минг нафаргача аҳоли яшайдиган жойларда жойлашган мактаб раҳбарлари томонидан қайд қилинган. Энг кам ташвиш даражаси яъни хотиржамликнинг таққосламаси (42%) аҳолиси 100 минг кишигача бўлган ҳудудларда фаолият олиб бораётган мактаб директорлари томонидан кўрсатилган жавобларда ифодаланган.

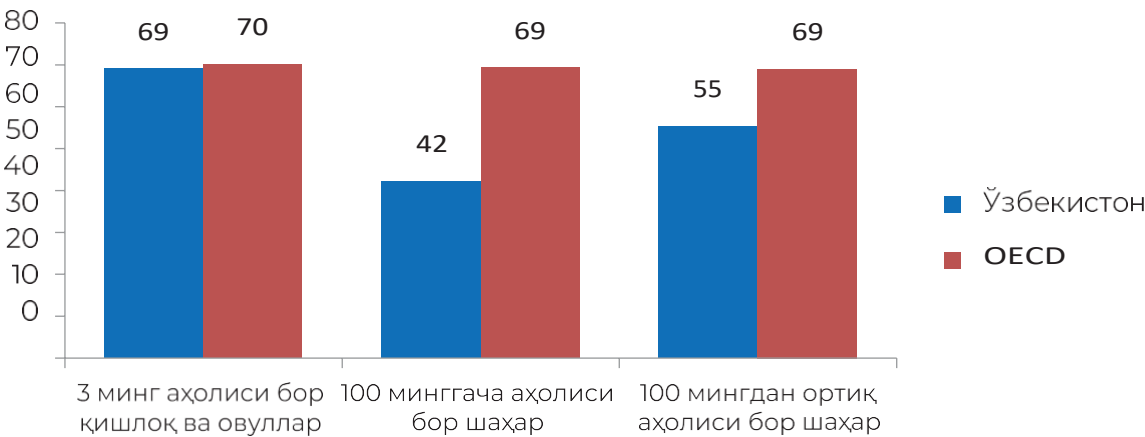
Ўзбекистонда, қўшимча маъмурий кўрсатмалар оқибатида директорлар стресс қабул қилиш даражасида фарқ бор, яъни бу мактаб жойлашган ҳудуднинг катталигига боғлиқ. Шуни алоҳида таъкидлаш лозимки, таҳлиллар натижасига асосан, стресснинг омилларини тизимлаштиришга ҳаракат қилинганда, ижтимоий, иқтисодий, сиёсий, табиий ва инсон омиллари,

мактаб ўқитувчилари ва директорларининг фаолиятига қайсидир даражада таъсир қилади (75-кўрсаткич).



75- кўрсаткич. Мактаб ўқитувчилари ва директорларининг фаолиятига таъсир қилувчи омиллар¹.

OECDда мактаб жойлашган ҳудуднинг катталигига боғлиқлик тенденцияси мавжуд эмас: мактаб директорларининг стресс даражаси мактаб жойлашган жойга қараб сезиларли ўзгаришларга учрамайди (76-кўрсаткичга қаранг).



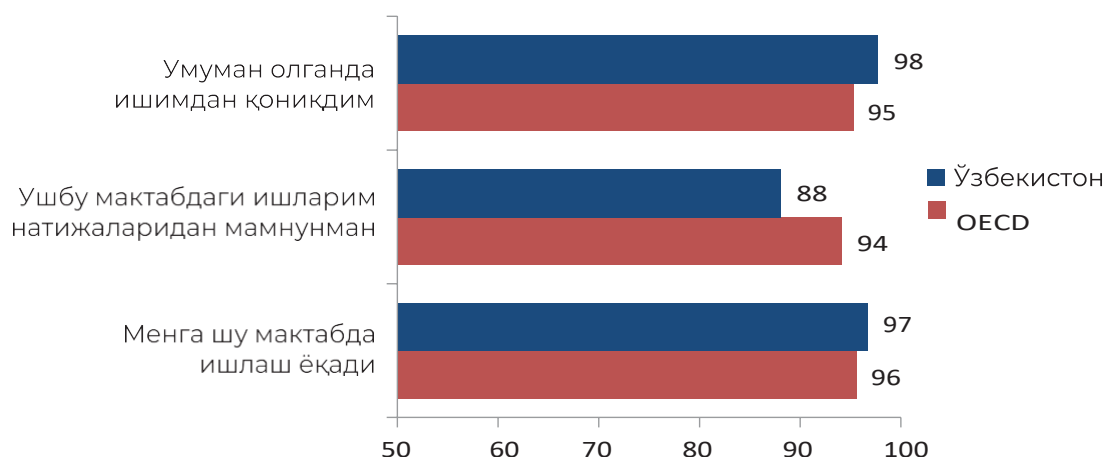
76- кўрсаткич. Қўшимча маъмурий ишнинг кўплиги туфайли стресс олаётган директорларнинг улуши (жойлашув тури бўйича, фоизда).

¹ Муаллифларнинг илмий тадқиқотлари асосида тузилган.

4.3. Мактаб директорларинингўз ишидан қониқиши

Ўзбекистон мактаблари раҳбарлари орасида 97% раҳбарлар ўзлари бошқариб келаётган мактабда ишлашни ёқтиришади (OECDда бу кўрсаткич ўртача 96%га тенг).

Маҳаллий раҳбарларнинг ўз ишларидан қониқиш даражасининг юқори бўлишига қарамай, улар Япония, Жанубий Африка, Эстония ва Белгиянинг фламанд ҳамжамиятидан бўлган ҳамкасблари қаторида ўз ишларига нисбатан паст баҳо беришади. OECD бўйича ўртача 94% мактаб директорлари ўз ишларидан қониқишади, бироқ Ўзбекистонлик мактаб директорлари учун бу кўрсаткич 88% ни ташкил этади (77-кўрсаткичга қаранг).

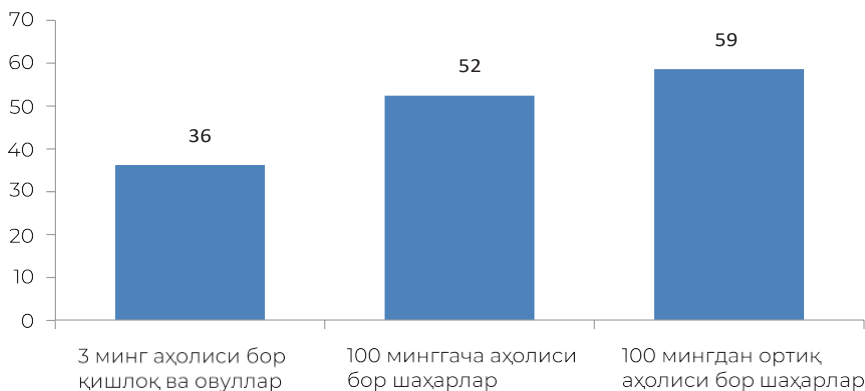


77- кўрсаткич. Директорларнинг ўз ишларидан қониқиши, фоизда.

Мактаб директорларининг ўз касби ва эгаллаб турган лавозимидан норозилигининг энг юқори кўрсаткичи (20% дан ортиқ) Канада, Болгария, Саудия Арабистони, Туркия давлатларида қайд этилган. Эстония, Нидерландия ва Янги Зеландия каби давлатларда мактаб директорларининг ишидан қониқмаслик даражаси энг паст бўлиб, 2% дан пастроқ даражани ташкил қилади.

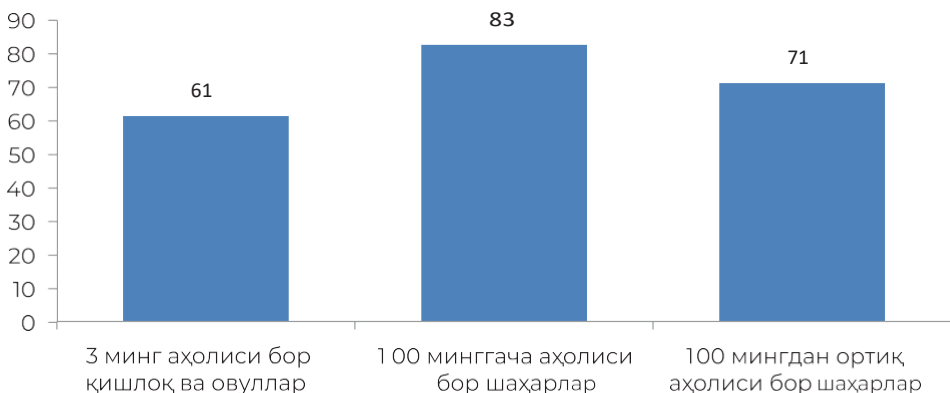
Директорларнинг ўз касбидан умумий қониқишининг муҳим элементи уларнинг меҳнатига тўланадиган ҳақларидан қониқишидир. Сўров натижаларига кўра, Ўзбекистонда мактаб раҳбарларининг 46% ўз маошларидан қониқмоқда. Бу OECDда бу кўрсаткич ўртача 47% га тўғри келади.

Шунингдек, таъкидлаш лозимки, мактаб жойлашган ҳудуд аҳолисининг сони ҳам мактаб директорлари иш фаолиятига таъсир қилади (78-кўрсаткич).



78- кўрсаткич. Директорларнинг иш ҳақидан қониқиш даражаси (жойлашиш тури бўйича, фоизда).

Шунингдек, меҳнат шартномаси шартларидан қониқиш даражаси турли жойларда жойлашган мактаб директорлари орасида фарқ қилади. Ўртача 69% директорлар улардан мамнун. Маъқуллашнинг энг паст даражаси (61%) қишлоқ жойларда, энг юқори (83%) аҳолиси 100 минг кишигача бўлган шаҳарларда (79-кўрсаткичга қаранг).

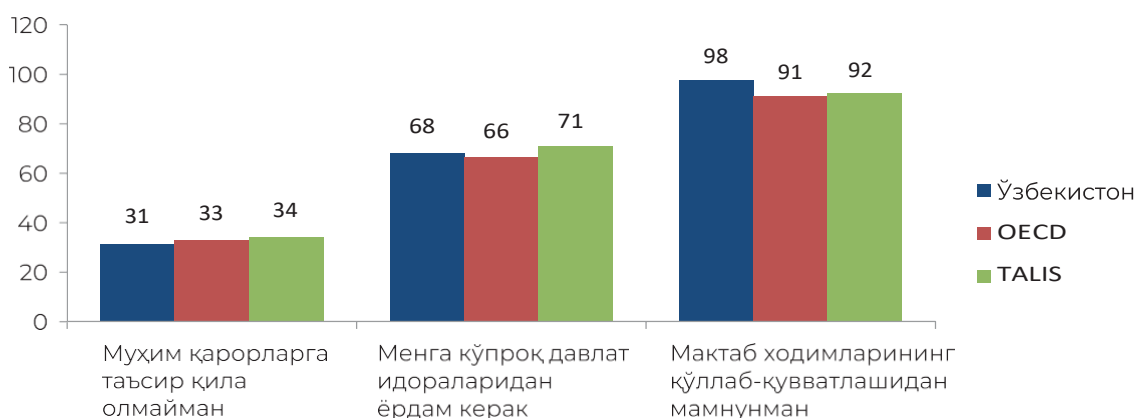


79- кўрсаткич. Директорларнинг шартнома шартларидан қониқиш даражаси (жойлашиш тури бўйича, фоизда).



Республикамизда мактаб директорларининг 98% ўз жамоасининг қўллаб-қувватлаши ва ҳамкорлигини юқори даражада эътироф этганлар. Бу OECD давлатларидаги ўртача кўрсаткич (91%) дан юқоридир.

Шу билан бирга, мактаб директорларининг 31% ўз фаолияти давомида катта аҳамиятга эга бўлган қарорларга таъсир қила олмаслигини айтишади. Бу OECD ва TALIS тадқиқотларидаги ўртача кўрсаткичларидан бир оз пастроқ (ўзаро мос равишда OECD давлатларида 33% ва TALISда 34%)(80-кўрсаткич).



80- кўрсаткич. Ишларидан қониқишнинг турли жиҳатлари бўйича директорлар жавоби, фоизда.

Турли мамлакатлар мактаб директорлари, жумладан Россияда (68%) директорларнинг аксарияти давлат томонидан қўллаб-қувватланиш даражасининг етарли даражада эмаслигини билдиришган (81-кўрсаткич). Бу эса меҳнат унумдорлигининг ошиши мактабларда директор томонидан мустақил қарорлар қабул қилишда ўз таъсирини кўрсатиши мумкин.

4.3. МАКТАБ ДИРЕКТОРЛАРИНИНГ ЎЗ ИШИДАН ҚОНИҚИШИ



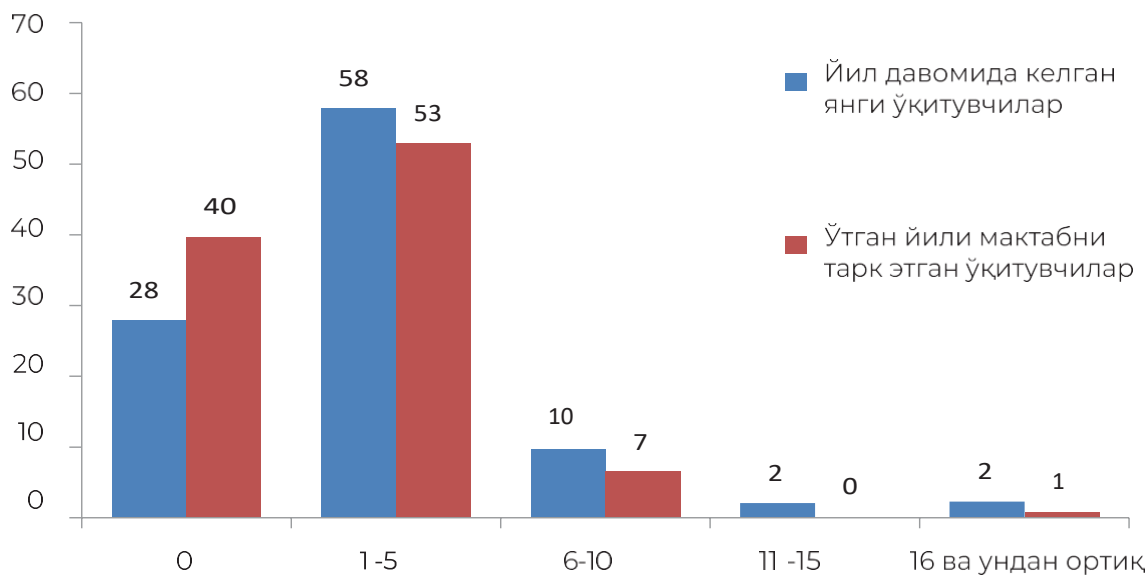
81-кўрсаткич. Таълим органлари томонидан кам қўллаб-қувватланадиган директорлар улуши, фоизда.



4.4. Мактаб ходимларининг сони ўзгаришлари

Мактаб директорлари ўртасида ўтказилган сўров натижаларига кўра, шу нарсани аниқландики, Ўзбекистонда таълим муассасаларида ходимлар таркиби билан боғлиқ вазият анча барқарор. Мактаб директорларининг деярли учдан бир қисми (28%) охириги 12 ой ичида (бир ўқув йилида) янги ўқитувчиларни ишга қабул қилишга эҳтиёж бўлмаганини билдиришган. Шунинг билан бирга, респондентларнинг 40% кўрсатилган даврда бирорта ўқитувчи ҳам мактабдан ишни ташлаб кетмаганлигини айтишди (82-кўрсаткич).



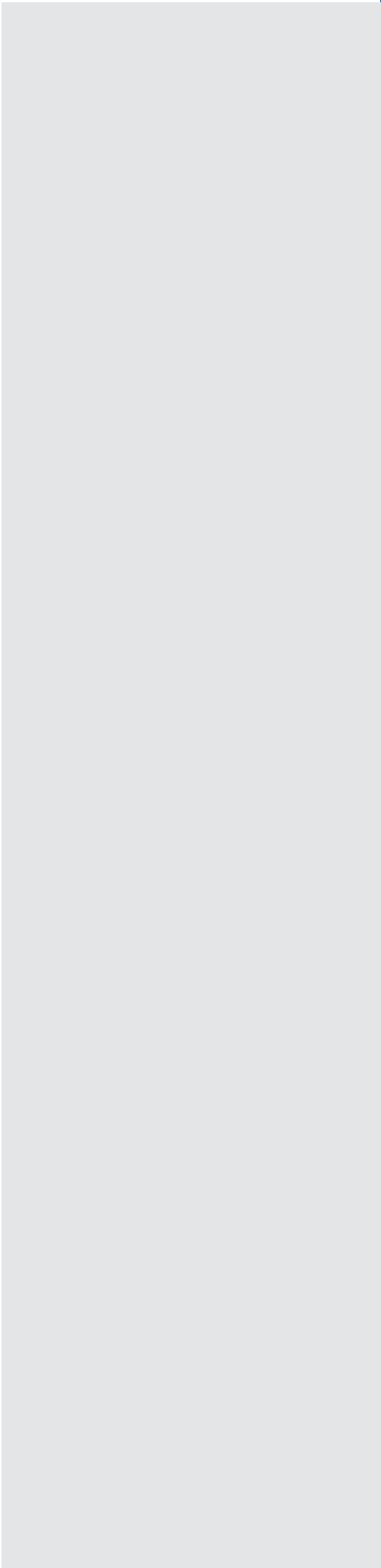


82-кўрсаткич. Мактабга келган ва йил давомида уни тарк этган ўқитувчилар сонининг нисбати, фоизда.

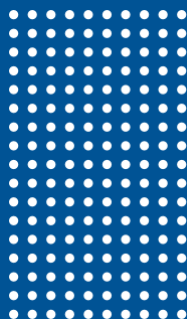
Директорларнинг аксарияти (58%) йил давомида 1 нафардан 5 нафаргача янги ўқитувчиларни ишга қабул қилган бўлса, 10% мактаб раҳбарлари бир йилда 6-10 нафар, 4% директорлар эса 10 нафардан ортиқ ўқитувчилар янгидан иш бошлаганини билдириб ўтишди.

Ўқитувчиларнинг ишдан бўшаш ҳолати бўйича эса айрим ҳолларда йилига 1 нафардан 5 нафаргача 53%, баъзи ҳолатда 6 нафардан 10 гача 7%, шунингдек, йил давомида 16 нафардан ортиқ атиги 1% ўқитувчи ўз ишини ташлаб кетганини кузатиш мумкин.





5



**TALIS-2013 VA 2018:
НАТИЖАЛАР
ДИНАМИКАСИ**

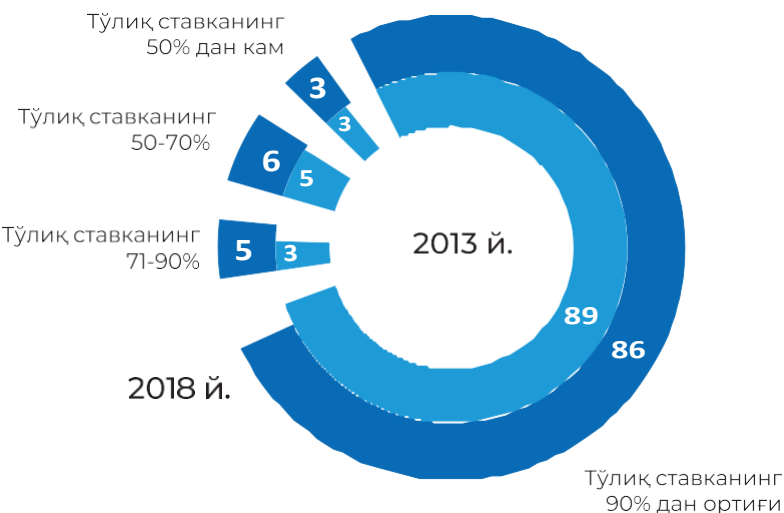


Россияда ўтказилган TALIS-2013 ва 2018 тадқиқотлари натижалар динамикаси ўрганилганда, TALIS тадқиқотининг икки цикли ўртасида ўтган 5 йил давомида россиялик ўқитувчиларни улар ишлаётган мактаб билан меҳнат муносабатларини расмийлаштириш хусусиятлари ўзгармади. Улар аксарияти мактабда очиқ меҳнат шартномаси асосида ишлаган ва ҳозирда ҳам ишлаб келмоқда. Фақат ҳар ўнинчи ўқитувчи муддатли шартнома асосида ишлайди (2-жадвал).

2-жадвал. Ўқитувчиларнинг мактаб билан меҳнат муносабатларини рўйхатга олиш (ўқитувчиларнинг жавоблари бўйича, фоизда)

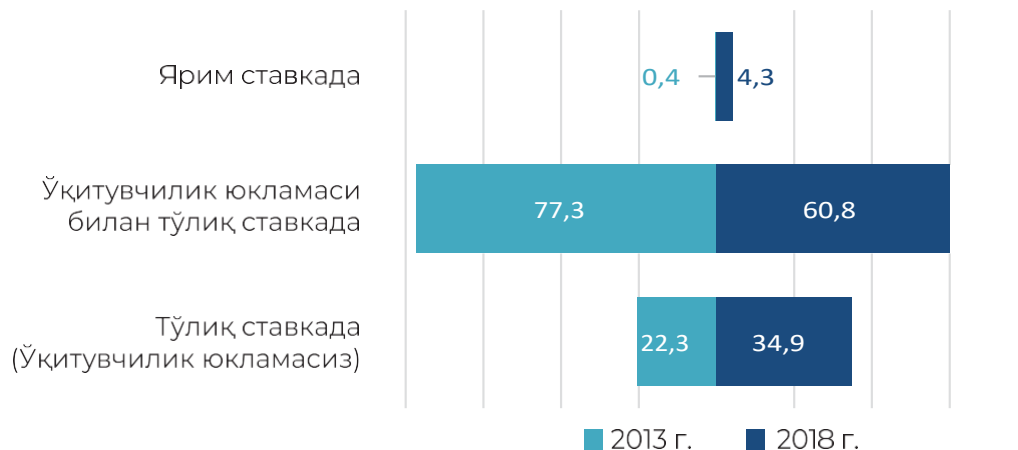
Меҳнат муносабатларини рўйхатдан ўтказиш	2013 й.	2018 й.
Доимий иш (пенсия ёши бошланишигача, бекор қилиниш санаси кўрсатилмаган очиқ шартнома)	91,5	90,4
Бир ўқув йилидан ортиқ муддатга тузилган муддатли меҳнат шартномаси	4,7	5,5
Бир ўқув йили ёки ундан кам муддатга тузилган муддатли меҳнат шартномаси	3,9	4,1

Тўлиқ ёки ярим ставкада ишлайдиган ўқитувчиларнинг улуши ҳам деярли ўзгармади: ўн нафар ўқитувчидан тўққиз нафари тўлиқ ставкада ишлайди, яна 11-14% ўқитувчилар мактабларда ярим ставкада ишлайди (83-кўрсаткич)



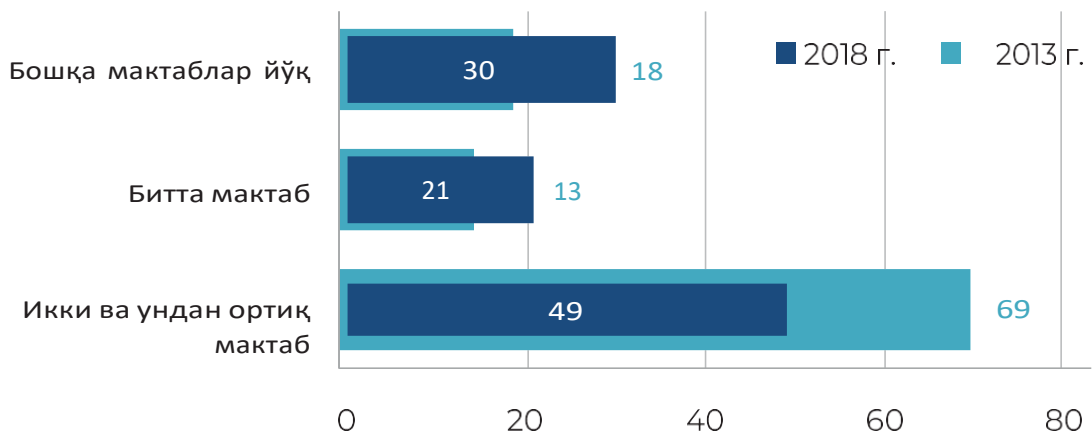
83-кўрсаткич. Ўқитувчиларнинг жавобларига кўра бандлиги, фоизда.

2018 йилги тадқиқот шуни кўрсатадики, директорлар орасида қўшимча ярим ставкада ишлайдиган раҳбарлар сони кўпайган (2013 йилда бундай ходимлар йўқ эди), шунингдек, мактабларда фақат маъмурий функцияларни бажарадиган ва ўқитишни хоҳламайдиган бир ярим баробар кўпроқ ходимлар бор (2018 йилда 35% ва 2013 йилда 22%), (84-кўрсаткич).



**84-кўрсаткич. Мактаб директорларининг бандлиги
(директорларнинг жавоблари бўйича фоизда).**

Умумий таълим учун рақобат муҳити тобора камайиб бормоқда – сўровномада иштирок этган директорларнинг ярмининг фикрига кўра, туманда ўзи ишлаб турган мактабдан ташқари фақатгина 2 та ўқув ташкилоти ўқувчиларни жалб қилиш учун рақобатлашади. Ваҳоланки, 2013- йилда бундай ташкилотлар сони 3 тадан кўп бўлганлигини айтишади. Мактабларнинг деярли учдан бир қисми таълим хизматларини монополистик равишда тақдим этади – бу соҳада бошқа рақобатдош мактаблар мавжуд эмас (2013 йилда 18%), (85-кўрсаткич).



85-кўрсаткич. Ўқувчиларни мактабларга қабул қилишда мактабларнинг рақобатлашиш даражаси (директорларнинг жавоблари бўйича фоизда).

Ўқитувчиларнинг фикрига кўра мактабни бошқаришнинг демократик ҳолати 2013-йилдан бери ўзгармаган, респондентларнинг камида бешдан тўрт қисми мактабда қарор қабул қилишда иштирок этишади (мактаб ходимлари, ота-оналар ва жамоатчилик аъзолари), шунингдек, мактаб жамоаси ходимлари умумий масъулият ҳисси ҳамда жамоавий маданият даражаси билан ажралиб туради (3-жадвал).

3-жадвал. Мактабда ҳамкорлик ва қарор қабул қилишда иштирок этиш ҳақидаги ўқитувчиларнинг жавоблари улуши, фоизда.

Тасдиқланган	2013 й.	2018 й.
Ўз мактабида ходимлар қарор қабул қилишда фаол иштирок этиш имконига эга	87	87
Ота-оналар ёки васийлар мактабда қарор қабул қилишда фаол иштирок этиш имконига эга	89	88
Мактаб ўқувчилари ўз мактабида қарор қабул қилишда фаол иштирок этиш имконига эга	80	79
Ушбу мактаб жамоаси мактаб муаммоларини ҳал қилиш учун биргаликдаги масъулият ҳисси билан ажралиб туради	88	87
Ўзаро қўллаб-қувватлаш билан ажралиб турадиган ҳамкорлик маданияти мавжуд	89	89

Мактаб директори мактабдаги вазифаларнинг кўп қисми учун жавобгардир. Умуман олганда, мактаб директорларини ушбу функцияларини бажаришга жалб қилиш тузилмаси ўқитиш тизимида бир неча йиллар ўтсада, ўзгармаган. Мухим бир фарқ – директорларнинг ўз қўл остидагиларнинг иш ҳақи даражасига таъсир кўрсата олиш қобилиятида сезиларли фарқ кўзга ташланади: ўқитувчининг бошланғич маошини белгилаш даражасини аниқлашда (22% пасайиш) ва уни оширишда ҳам (19% пасайиши) кузатилган (86-кўрсаткич).

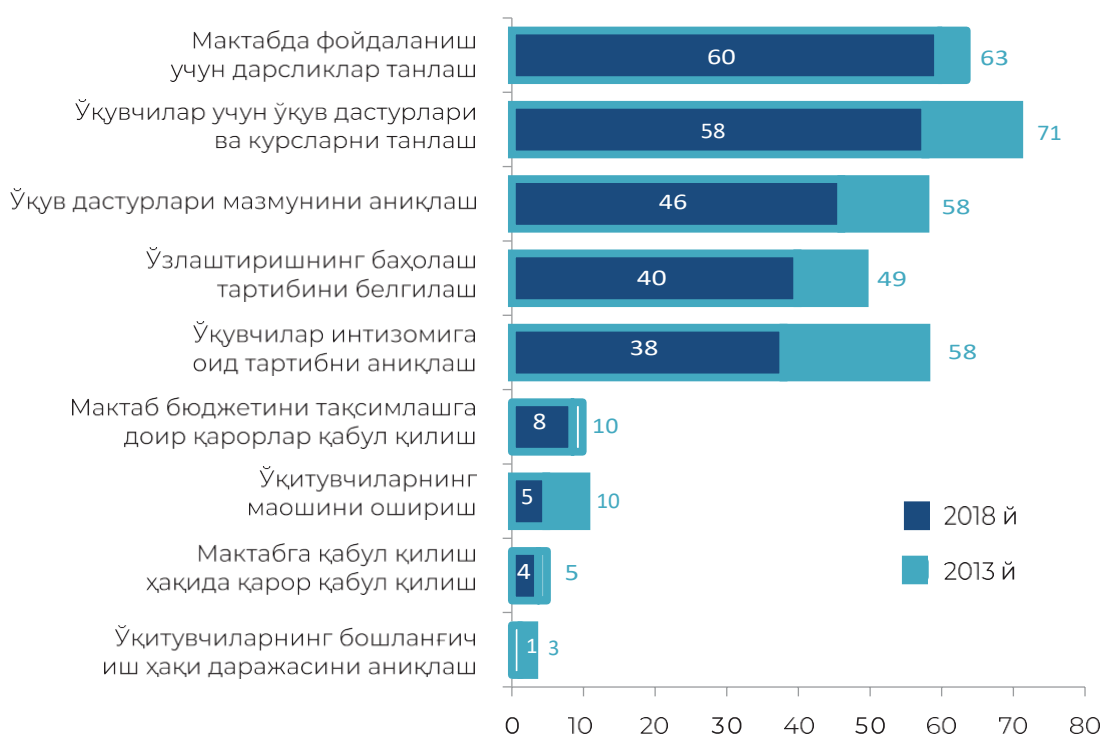


86-кўрсаткич. Директорларнинг мактабда муайян вазифаларни бажариш учун жавобгарлиги (директорларнинг жавобларига мувофиқ, фоизда).

Умуман олганда қарор қабул қилишда иштирок этиш эътироф этилганига қарамай тадқиқотлар ўқитувчиларни аниқ вазифаларни амалга оширишга жалб этиш бир мунча камайганлигини кўрсатади. Бу мактабда “Ким қуйидаги вазифани бажаради?”, деган саволга жавоб бераётганда



2018 йилда аксарият директорлар ўқитувчилар ҳақида камроқ фикр беришган. Энг муҳим пасайиш бу – ўқитувчиларнинг ўқувчилар интизомига оид сиёсатни аниқлаш (20%), ўқувчилар учун ўқув дастурлари ва курсларини танлаш (13%), ўқув дастурлари мазмунини аниқлаш (12%), ўқувчилар фаолиятини баҳолаш қоидалари ва тамойилларини аниқлаш 9% (шу жумладан, миллий ва ҳудудий якуний тестлар), (87-кўрсаткич).



87-кўрсаткич. Мактабда муайян вазифаларни бажариш учун ўқитувчиларнинг масъулияти (директорларнинг жавоблари бўйича, фоизда).

Ўтган вақт мобайнида ўқитувчилар ҳамкасблари билан ўқув материалларини алмашиш ёки биргаликда ишлаб чиқиш эҳтимоли камайди (42% дан 29% гача). Шу билан бирга, ўқитувчилар ўз ишлари ҳақида ҳамкасбларига бир ярим баробар кўпроқ фикр бера бошладилар (14% дан 21% гача ўсиш). Шунини таъкидлаш лозимки, ўзаро фикр алмашишнинг умумий структураси сақланиб қолган (88-кўрсаткич).



88-кўрсаткич. Ўқитувчиларнинг ҳар ойда камида бир марта турли тадбирларга жалб этилиши (ўқитувчиларнинг жавоблари бўйича, фоизда).

Мактаб директорларининг бошқа ҳамкасблари билан ўзаро алоқада бўлиши анча камайган – 2018 йилда сўровномада қатнашган респондентларнинг фақат ярми охириги 12 ойда бу амалиётни тез-тез амалга оширганлигини айтишган. Бу кўрсаткич аввалги циклда ўн нафар директордан тўққиз нафари бу ишни амалга оширганлигини билдиришган. Шунингдек, ўқитувчиларнинг дарсларини тез-тез кузатадиган раҳбарлар сони ҳам камайган (2013-йилда 69%, 2018-йилда 55%) ва ўқитувчилар ўртасида янги ўқитиш усулларини ишлаб чиқишда ҳамкорликни рағбатлантириш ҳам камайганини кўришимиз мумкин (мос равишда 55% ва 39%), (89-кўрсаткич).



**89-кўрсаткич. Ўтган 12 ой мобайнида баёнотдаги фаолият билан
шуғулланган директорларнинг улуши
(директорларнинг жавоблари бўйича, фоизда).**

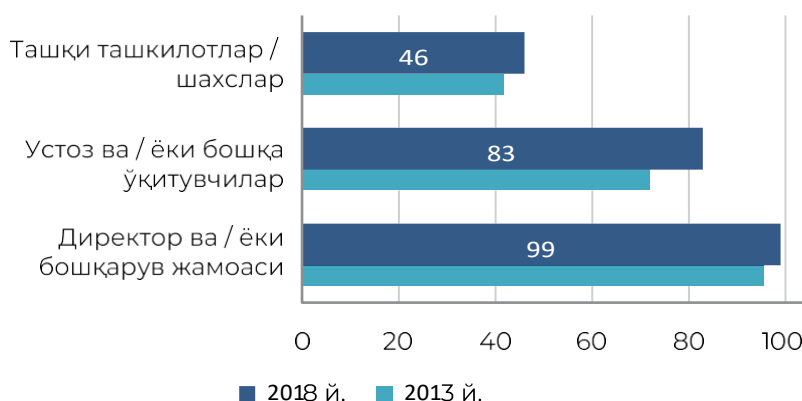
Дарсларни мунтазам равишда кузатиб борадиган директорлар сонининг камайишига қарамасдан, Россия мактабларида ўқитувчилар билан алоқа ўрнатиш кучли ва бу жараён ривожланиб бормоқда. Шунинг таъкидлаш керакки, ўқитувчиларнинг фикр-мулоҳаза билдиришича, қайта алоқани таъминлашнинг яхши усули бу – дарс жараёнида уларнинг фаолиятини кузатишдир, бу эса уларнинг фан соҳасидаги билимларини ҳам баҳолаш имконини беради (90-кўрсаткич).





90-кўрсаткич. Ўқитувчиларга ҳисобот тақдим этиш усуллари аналга ошириш (ўқитувчилар жавоблари бўйича, фоизда).

Ўқитувчилар фаолиятини ҳар йили директорлар ва бошқарув раҳбарлари гуруҳи (99%), бошқа ўқитувчилар, шу жумладан мураббийлар (83%) ва ташқи шахслар ва ташкилотлар (46%) баҳолайдилар. Бу кўрсаткичлар 2018 йилда 2013 йилга нисбатан 4-11%га ошганлигини кўришимиз мумкин. (91-кўрсаткич).



91-кўрсаткич. Ўқитувчилар ишини ҳар йили баҳолайдиган шахслар (директорларнинг жавоблари бўйича, фоизда).

Мактаб раҳбарияти томонидан 2018 йилда ўқитувчининг расмий баҳосидан сўнг кўрилган асосий чора тадбирлар касбий ривожланиш режасини (ўқув режасини) тайёрлаш ва тузатиш чораларини муҳокама қилиш бўлиб қолмоқда. Бундан ташқари, директорлар устоз тайинлашни бошлади (96%), ўқитувчиларни мартабасини ўсишига йўналтириш



(78%) ва иш ҳақини ошириш ёки мукофот пули тўлаш учун (95%) амалий ишларга ўтилди. Шу билан бирга, моддий санкциялар қўллаш (йиллик иш ҳақининг ортиши, ёки рағбатлантирувчи тўловларнинг камайтирилиши) ва ўқитувчининг иш вазифаларини ўзгариши (масалан, ўқув юкламасини, маъмурий/бошқарув вазифаларини ёки устоз вазифаларининг бирини камайтиши ёки ошиши) камайган (92-кўрсаткич).



92-кўрсаткич. Баҳолашдан ўтган ўқитувчиларга нисбатан кўрилган чора-тадбирлар (директорларнинг жавоблари бўйича, фоизда).

Умуман директорлар ҳам ўқитувчилар ҳам юқори даражада қониқиш кўрсатдилар: 90% дан ортиғи ўз ишидан мамнунлигини айтишган. Деярли барча директорлар ўз мактабида яхши жой сифатида ишлашга тайёр ва улар у ерда ишлашдан завқланишади. Мактабдаги иш натижаларидан мамнун бўлган директорлар улуши 7 фоизга ошган, 2018 йилда улар 88% бўлди (93-кўрсаткич).



93-кўрсаткич. Ишга бўлган муносабатини тавсифловчи баёлотларга рози бўлган директорларнинг улуши
(директорларнинг жавобларига кўра, фоизда).

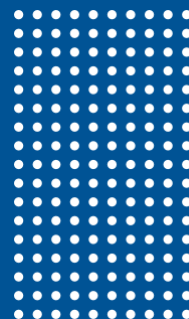
Ўн нафар ўқитувчидан тўққиз нафари ўз мактабида ишлашни яхши кўришини эътироф этиб, ундаги меҳнат натижаларидан мамнун. Эътиборга молик ўзгаришлар орасида ўқитувчилик касбининг афзалликлари унинг камчиликларидан устун туради, деб ҳисоблайдиганларнинг учдан икки қисмга кўпайиши ижобий ҳолат ҳисобланади (94-кўрсаткич).



94-кўрсаткич. Баёлотларга рози бўлган ўқитувчиларнинг улуши бу уларнинг ишга бўлган муносабатини ифодалайди
(ўқитувчиларнинг жавобларига кўра, фоизда).



6



ХУЛОСА ВА ТАКЛИФЛАР



➤ Ҳисоботининг иккинчи қисми, яъни якуний маълумотлари Ўзбекистон ва бошқа мамлакатларда таълим тизимларида ривожланаётган мактаб муҳити ва бошқарув маданиятига яқиндан қараш имконини беради ва уларни нафақат таълим тизимининг анъанавий қадриятлари нуқтаи назаридан таҳлил қилиш, балки таълим сиёсати доирасида олиб борилаётган чора-тадбирларни, улар ижроси бўйича муносабатларни кузатиш имконини беради.

Мактабда меҳнат шароити

➤ “Мактабни ким бошқаради?”, “Бошқарув муҳити қандай?”, “Мактаб фаолиятини бошқаришда кимлар иштирок этади?”, “Мактаб раҳбарияти мустақил қарор қабул қила оладими?”, “Мактаб маъмуриятига ота-оналар ўқитиш ва тўғараклар фаолиятини яхшилаш бўйича таклифлар кирита оладими?” деган саволлар бугунги кунда дунё таълим тизимининг асосий муаммоларидан бири ҳисобланади.

➤ Ўзбекистонда мактабларнинг директорлари нафақат ходимларни ишга қабул қилиш ишларини амалга оширадилар, балки ташкилот бюджетини тақсимлаш масалаларини ҳал қиладилар, шунингдек, ўқувчилар контингенти билан ишлаб, уларнинг натижалари ва фаолиятини баҳолаш ва танлаш билан шуғулланадилар ўқитувчилар, ота-оналар (қонуний вакиллар) билан бевосита мулоқот олиб борадилар.

➤ Ўзбекистон мактабларининг барчасида бошқарув гуруҳи бор, унинг таркибига директор, унинг ўринбосарлари, метод бирлашмалар раҳбарлари, Васийлик кенгаши вакиллари, шунингдек, баъзи ўқитувчилар, ота-оналар ва баъзан ўқувчилар киради.

Жаҳон тажрибасига асосан, ҳар бир мактабда бошқарув гуруҳларининг мавжудлиги Сингапур ва Хитой таълим тизимининг ўзига хос хусусияти бўлиб, менежмент (бошқарув) гуруҳининг мақсади — мактаб ҳаётининг асосий жиҳатлари ҳақида, ўқув жараёнининг барча иштирокчилари томонидан мактабда бўлаётган воқеалар учун жавобгарликни ўз зиммасига олиш, мувозанатли қарорлар қабул қилишдир. Бошқарув гуруҳларини шакллантириш ва янада ривожлантириш мактабни бошқариш жараёнига кўпроқ мутахассисларни жалб қилиш ва шу орқали қарорлар сифатини яхшилаш орқали таълим сифатини ўзгартиришга ёрдам беради.

Ўқитувчилар ишини баҳолаш

➤ Деярли барча ўқитувчилар ички баҳолашни (ички мониторинг) маъқул кўрадилар, бунда мактаб маъмурияти ёки бошқарув жамоаси эса ички назоратчи-баҳоловчи сифатида фаолият юритадилар. Ўтказилган тадқиқотларда ҳар иккинчи муассаса ўз ўқитувчиларини ташқи экспертлар баҳолашини таъкидлашади.

➤ Ўқитувчининг фаолиятини баҳолаш учун ўқитувчининг ишини кузатиш ва ўқувчилар томонидан ташқи назорат (тест, ёзма иш) натижаларини таҳлил қилиш самаралироқдир. Ўзининг самарали фаолияти ва эришган ютуқлари учун ўқитувчилар муносиб тақдирланиши ва мукофотланиши мумкин бўлганидек, фаолияти давомида йўл қўйган камчиликлари ва таълим сифатига таъсир этувчи бўшлиқлар аниқланганда унга устоз бириктирилиши ёки кескин ҳолатларда молиявий жазо қўлланилиши мумкин.

➤ Деярли ҳар бир ўзбекистонлик ўқитувчи қайта алоқадан фойдаланади ва бу унинг методик ҳамда касбий компетенциясини ривожлантириш учун фойдали эканлигини тан олади. Қайта алоқа ўқувчиларни баҳолаш натижаларидан янада самарали фойдаланишга, мавзунини яхшироқ тушунишга ва дарсни яхшироқ бошқаришга ёрдам беради, деб ҳисоблашади.

Ўқитувчиларни баҳолаш бу таълим ташкилотининг муваффақиятини белгиловчи омил эмас. PISAнинг етакчи давлатлари орасида ташқи мониторингни деярли амалга оширмайдиганлари ҳам бор. Масалан, Финландияда ёки Хитойда ташқи мониторинг ўзига хос усуллар ёрдамида амалга оширилади. Демак, мониторингнинг ўзи эмас, балки унинг натижалари ижобий таъсир кўрсатиши мумкинлиги ҳақида фикр юритиш зарур. Шу нуқтаи назардан, мониторинг ўтказишда тажрибали ўқитувчилар, мактаб раҳбарияти, керак ўринда ота-оналарнинг иштироки ва улар томонидан берилган хулосалар асосида чора-тадбирлар белгилаш таълим самарадорлигини ошириш ҳамда соғлом рақобат муҳитини юзага келтиришини таъкидлаш мумкин.

Иш жойидаги “қўшимча таълим” – бу маҳаллий таълим тизимининг ўзига ўзига хос хусусияти ҳисобланади. PISAнинг баъзи етакчи давлатлари паст кўрсаткичга эга бўлган ўқитувчилардан халос бўлишга ҳаракат қилишса,



маҳаллий амалиётда эса ҳар бир ўқитувчининг натижаларини яхшилаш бўйича уларнинг “индивидуал режаси” тузилиб юқори натижаларга эришишига ёрдам бериш кенг тарқалган. Аксарият ўқитувчилар ўзаро алоқанинг ижобий томонларини таъкидлагани боис ўзбек ўқитувчилари бир-биридан ўрганишга, тажриба алмашишга тайёр эканликларини кўриш мумкин.

Иш ҳақини ошириш ва рағбатлантириш тизимини жорий этилиши мактабда ўқитувчилар ишига катта ижобий таъсир кўрсатади. Тадқиқот натижалари шуни кўрсатадики, ижобий натижаларга эришиш ҳамда таълим самарадорлигини оширишда моддий рағбатлантиришни қўллаш жуда самарали усулдир. Ўзбекистонда ушбу механизмдан фойдаланиш йилдан – йилга ортиб бормоқда. Бироқ таълим сифатини яхшилаш учун моддий рағбатлантиришнинг ўзи етарли эмаслиги аниқ. Агар ўқитувчига устоз бириктириш ва “расмий” бўлмаган ёндашув билан индивидуал ҳар бир ўқитувчини ривожлантириш режасини ишлаб чиқиш, ўқитувчига тажрибали ҳамкасблар билан ўзаро тажриба алмашиниш орқали методик ёрдам бериш ва бир вақтнинг ўзида малака ошириш билан касбий ривожлантириш амалиёти тўғри йўлга қўйилган бўлса, ўз-ўзидан самарали натижага эришиш кафолатланса, молиявий жазолар эса ўқитувчининг хатолар устида ишлаш истагини камайтириши мумкин.

Мактаб муҳити

➤ Халқаро тадқиқотлар мактаб муҳитининг аҳамиятини ва унинг қулай таълим маданиятини шакллантиришга таъсирини алоҳида таъкидлашадилар. Асосан, мактаб бу – ҳамкасблар бир-бирига ишонадиган жой ва агар керак бўлганда ёрдамга таяниши мумкин бўлган маскан ҳисобланади. Ўзбекистонлик ўқитувчилар халқаро тадқиқотларда иштирок этган бошқа ҳамкасбларига қараганда, ўз ҳамкасбига таяниши ва ўзаро, бир-бири билан кўпроқ ҳамкорлик қилишга тайёр эканлигини билдириши билан аҳамиятлидир. Ўзбек мактабларидаги бу анъанавий ва миллий қадриятнинг қиймати жуда кўп йиллардан буён ўзгармай келмоқда.

➤ Шу билан бирга, ўзбек ўқитувчилари бошқаларга қараганда ўз ҳамкасблари билан ўз ўқувчиларининг таълим муваффақиятлари ҳақида фикрларини ўртоқлашадилар, лекин камдан-кам ҳолларда улар бир-

бирлари билан ўқув материалларини алмашадилар ва махсус семинар-конференцияларда қатнашадилар. Шу билан бирга, ўқитувчилар ўзаро ҳамкорликда дарсларни биргаликда ўтказиши жуда кам учрайди, лекин ҳар бешинчи ўқитувчи ҳамкасблари билан тажриба алмашиниши табиийдир.

PISAнинг бир қатор етакчи мамлакатларида биргаликда ўқитиш Ўзбекистонга қараганда уч-беш баробар тез-тез содир бўлади. Дарҳақиқат, бундай ўқитиш технологияси бир қатор ижобий таъсирларга эга: иккита ўқитувчига синфни бошқариш ва ўқувчилар билан шуғулланиш осонроқ, дарсни индивидуаллаштириш учун қўшимча манба пайдо бўлади, ўқитувчиларнинг ўзаро ўқитиш жараёни осонлашади, бир-биридан ўрганиши тажриба алмашиши мумкин бўлади. Ўқитувчига ҳамкорликдаги дарсдан сўнг, кузатувлар асосида тавсиялар берилади, дарсда ўзаро қатнашишнинг анъанавий усулидан фарқли равишда амалиётда самарали методик технологияни ўрганиш имконияти мавжуд бўлсада, бироқ ҳамкасблар билан бирга машғулотлар ўтказиш етарли даражада эмас. Бундай дарснинг қўшимча ижобий таъсирини амалга ошириш учун қўшимча ўрганилиши керак бўлган махсус тайёргарлик ва режалаштириш зарур бўлади.

Кўпчилик ҳали ҳам, малака ошириш курслари асосан ҳамкасблар билан ҳамкорликни талаб қилмайдиган мажбурий жараён деб ҳасоблайди. Гарчи айнан шундай курслар касбий ҳамкорлик маданиятини шакллантиришнинг бошланғич нуқтаси бўлиши мумкин. Агар ўқитувчилар малака ошириш жараёнида ўзаро мулоқот қилсалар, улар машғулотдан кейин ҳам, иш кунларида ҳам шундай ўзаро ҳамкорликни давом этишлари мумкин. Шунинг учун ўқитувчиларни тайёрлашда нафақат амалиётга йўналтирилган ёндашув, балки малака ошириш жараёнида мактаб жамоасининг биргаликдаги амалий ишлари ҳам муҳим аҳамиятга эга. Ўқитувчиларнинг таъкидлашича, ҳамкорликдаги таълим маданияти ва ўзаро қўллаб-қувватлаш - бу қимматли манбаа ва ўқитиш амалиётини янгилаш учун қулай муҳит бўлиши мумкин.

Мактабда стресс

➤ Ўзбекистондаги ўқитувчилар OECD мамлакатларига қараганда, иш жараёнида икки барабар кам стресс ҳолати борлигини билдиришган. Тадқиқотларга кўра, ҳар ўнинчи ўзбекистонлик ўқитувчи ишдаги стресс



ҳақида билдирилган муносабатларида бу уларнинг руҳий-эмоционал ҳолатига салбий таъсирини айтишган.

➤ Ўқитувчилар учун асосий стресс омиллари (Ўзбекистонда ҳам, тадқиқотда иштирок этаётган бошқа барча мамлакатларда ҳам) - таълим соҳасида бошқарувчилар томонидан талабларининг ўзгариб туриши, бошқарув масъулияти, ўқувчиларнинг таълим натижалари учун жавобгарлик хисси ҳисобланади.

➤ Бизнинг ўқитувчилар учун OECD мамлакатларидаги ҳамкасблар билан таққослаганда интизомий масалаларни ҳал қилишда ота-оналар билан мулоқот қилиш, уларга ўқув юкласидан ташқари ортиқча бўлса-да, одатий ҳол ҳисобланади.

➤ Ўз навбатида, ҳамма ўқитувчилар ҳам бўш вақтларида тўлиқ ўзларини ривожлантиришлари учун вақт топа олмайдилар, ўзбек ўқитувчиларининг ярмидан кўпи ишга бўлган масъулияти ўз шахсий ҳаётини маълум даражада эгаллайди, деб ҳисоблашади.

➤ Қишлоқ мактаб раҳбарлари бошқарув жараёнида таълим шароитларининг етарли эмаслиги билан боғлиқ стрессни кўпроқ ўз бошидан ўтказишади. Бундай муаммо шаҳар ва марказда фаолият олиб бораётган ўқитувчиларни жуда кам ташвишлантиради.

Тадқиқотга кўра, аксарият ўқитувчилар давлат ҳокимияти органлари талабларининг ноаниқ-беқарорлигини маълум қиладилар, бу таълимни ривожлантиришнинг муҳимлиги ҳақидаги масъулият етарли эмаслиги ҳамда юқори сифатли мактаб таълимини таъминлаш масаласини универсал умумий ечими йўқлигини ҳам кўрсатади. Ўз навбатида, ишдаги стресс муаммосини ҳал қилиш, ўқитувчиларга иш ва мавжуд ресурслар ўртасидаги зиддиятларни бартараф этишдан иборат. Бунда ўқитувчиларнинг касбий ўзаро таъсир ўтказиш кўникмаларини ва индивидуал фан ва методик компетенцияларини ривожлантириш орқали мавжуд ресурслардан фойдаланиш самарадорлигини ошириш энг самарали ҳисобланади.

Таълим сиёсати ҳақида ўқитувчиларнинг дунёқарашини, методик ва касбий компетенциясини ривожлантириш билан бирга ўқитувчи масъулиятининг чегараларини билишини ошириш ўз навбатида юқори натижалар эришиш ва ўқитувчиларнинг ўз ишларидан қониқиш ҳосил қилиш, касбий эътироз ва норозиликнинг олдини олиш учун муҳим шарт ҳисобланади.

Таъкидлаш жоизки, қишлоқ мактаб директорлари ўз жойларидаги фаолиятлари шароитларидан келиб чиққан ҳолда қўшимча кўмакка муҳтождирлар. Малака ошириш ва касбий ривожлантириш дастурларини ишлаб чиқишда қишлоқ мактаб директорларининг махсус сўровларини, улар дуч келадиган камчиликларни ҳисобга олиш муҳимдир.

Иш фаолиятида ўсишни режалаштириш

➤ 35 ёшгача бўлган ва 45 ёшдан ошган ўзбек ўқитувчилари ўз касбини ёки истиқболда лавозимида ўзгартириш ҳақида кўпроқ ташвишланишади.

Тадқиқотлар шуни кўрсатадики, Ўзбекистондаги ўқитувчилар таълимда касбий ўсиш тизимини жорий қилишга тайёр. Ўқитувчилар касбга йўналтирилган бўлиб, улар ўз тажрибалари билан ўртоқлашишга тайёр (45 ёшдан кейингилар) ёки ўз мартаба амбицияларини қондиришни режалаштирмоқдалар (35 ёшгача), бу эса ўқитувчилик касби бир марта ва ҳамма вақт абадий танланади, деган шаклланган жамоатчилик фикрига қарши ҳисобланади.



**Илова 1. TALIS-2018 тадқиқотида иштирок этган мамлакатлар ва
ҳудудлар рўйхати**

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| 1. Австралия | 25. Мальта |
| 2. Австрия | 26. Мексика |
| 3. Аргентина | 27. Нидерландия |
| 4. Бельгия | 28. Янги Зеландия |
| 5. Болгария | 29. Норвегия |
| 6. Бразилия | 30. БАА |
| 7. Буюк Британия | 31. Португалия |
| 8. Венгрия | 32. Россия |
| 9. Вьетнам | 33. Руминия |
| 10. Грузия | 34. Саудия Арабистони |
| 11. Дания | 35. Сингапур |
| 12. Исроил | 36. Словакия |
| 13. Исландия | 37. Словения |
| 14. Испания | 38. АҚШ |
| 15. Италия | 39. Туркия |
| 16. Қозоғистон | 40. Финландия |
| 17. Канада (Альберта) | 41. Франция |
| 18. Кипр | 42. Хорватия |
| 19. Хитой (Шанхай) | 43. Чехия |
| 20. Хитой Тайбэй | 44. Чили |
| 21. Колумбия | 45. Швеция |
| 22. Корея | 46. Эстония |
| 23. Латвия | 47. ЖАР |
| 24. Литва | 48. Япония |