

Pedagog kadrlar faoliyatini baholash va rag'batlantirish

L.Berdiyeva, Pedagogika, psixologiya va ta'lim menejmenti kafedrasida o'qituvchisi

Ta'lim muassasasi erishadigan natijalar har bir xodim qanaqa ishni va qanday bajarishiga bog'liq. Tashkiliy hatti-harakatning keng ko'lamdagi xilma-xil tiplarni kuzatish mumkin. Bu ta'lim muassasasi hayotida faol qatnashishga intilish, uning maqsadlariga erishishga imkoni boricha ko'proq ko'maklashishdan to imkoni boricha ka mish qilishga intilishgacha bo'lgan tiplardir.

Boshqaruv xodimi o'z jamoasini tushuna olishigina emas, balki jamoaning ba'zi a'zolari faol ishlashni xohlashi, ba'zilar esa xohlamaqligi sabablarini tushunishga qodir bo'lishi, ularning xulq-atvor qoidalariga qanday ta'sir ko'rsatishni bilishi ham lozim. Xodimlarni boshqarish ham –san'at. Biroq ta'lim muassasasi ilmiy bilimlarga tayanibgina o'z rivojida haqiqiy yuksaklikka erishish mumkin.

Har bir pedagog ta'lim muassasasiga o'z manfaatlarini ko'zlab keladi. Uning kutganlari qay darajada ro'yobga chiqishiga qarab, biron-bir hatti-harakat strategiyasini tanlaydi. Hatt-harakat strategiyasi, bu –shunday inson faoliyatining turli vaziyatlardagi yo'nalishi va mazmunini belgilab beradigan umumiy qoidalardir.

“Ishni qancha qilganing bilan tugamaydi”- bu bitta qoida.

“Kuching yetmagan narsaga chiranma”-bu ikkinchi qoida.

“Ko'z qo'rqqoq-qo'l botir” bu kabi qoidalarga amal qiluvchi xodimning hatti-harakatini tasavvur qilish qiyin emas.

Ta'lim muassasasi xodimlarini yo'nalishiga va xodim umummanfaat yo'lida qo'shishga tayyor bo'lgan hissaning hajmiga ko'ra farqlanuvchi tashkiliy hatti-harakatning asosiy turlari quyidagilar:

1. Tashabbuskor hatti-harakat tipi.
2. Ijrochilik tipi.
3. Iste'molchilik tipi.
4. Mavjud emaslik tipi.

Bunday xodimlar bilan qanday ish olib borish lozim. Boshqaruv hatti-harakatidan olingan saboqda erishilgan eng katta muvaffaqiyat ijrochilarning mehnat unumdorligiga nafaqat moddiy omillar, balki psixologik va ijtimoiy omillar ham ta'sir etadi. Olinayotgan topshiriq yoki bajarilayotgan ishning murakkablik darajasi muayyan xodimning o'zi haqidagi tasavvuriga mos kelishi lozim. O'z kasbiy salohiyatini namoyon etishga imkon bermaydigan o'ta oson ish ham, inson sifatli bajara olmaydigan haddan tashqari qiyin ish kabi, xodim uchun jozibador bo'lmaydi.

Ijobiy natijalarga erishgan xodimlarni qo'llab –quvvatlash:

1. Boshqaruv xodimi kutayotgan natijalar aniq belgilangan va har bir pedagogga ma'lum bo'lishi lozim;
2. Yuqori natijalarga erishgan xodimlar taqdirlanishi barchaga ma'lum bo'lishi zarur.
3. Bu taqdirlashlar ijrochilar uchun ahamiyatli bo'lishi lozim;
4. Pedagogning jamoadagi maqomi va kasbdoshlarining unga munosabati u qanday ishlayotganligiga bog'liq bo'lishi darkor.
5. Har bir pedagog erishgan natijalar jamoaga ma'lum qilinishi kerak.
6. Taqdirlashlar mehnat natijalariga muvofiq edi va ular taqdirlash adolatli ekanligidan shubhalanmasligi lozim.
7. Kutilayotgan natijaga erishish pedagoglardan haddan tashqari zo'riqishni talab qilmasligi lozim.
8. Nazorat tizimi mehnat natijalarining ob'yektiv baholanishini ta'minlashi va har bir pedagog bunga ishonch hosil qilgan bo'lishi lozim.

Pedagoglarning umumli o'quv-tarbiya ishlari, innovatsion faoliyati va ularning mustaqil rivojlanishi rag'batlantirishning puxta o'ylab chiqilgan tizimiga ega bo'lgan boshqaruv xodimigina ta'lim muassasasining maqsadlariga erishishda qo'l ostidagilarning faol ishtirok etishiga umid bog'lashi mumkin