

## ELEKTRON AXBOROT TA'LIM RESURSLARI ASOSIDA UMUMTA'LIM MUASSASA DIREKTORLARINING KASBIY KOMPETENTLIGINI BOSHQARISHNING TASHKILY PEDAGOGIK SHART-SHAROITLARI

**Buriyeva Xansuluv Baxtiyorovna**

Oriental universiteti Ta'lim menejmenti magistranti

### ANNOTATSIYA

*Ushbu maqolada umumta'lim maktablarida Elektron axborot ta'lim resurslari asosida umumta'lim muassasa direktorlarining kasbiy kompetentligini boshqarishning tashkiliy pedagogik shart- sharoitlari haqida so'z yuritilgan*

**Kalit so'zlar:** *Kompyuter, direktor, kompetentlik, rahbar, elektron, tarmoq.*

### АННОТАЦИЯ

*В данной статье говорится об организационно-педагогических условиях управления профессиональной компетентностью директоров общеобразовательных учреждений на основе электронных информационных образовательных ресурсов в общеобразовательных школах.*

**Ключевые слова:** *Компьютер, руководитель, компетенция, руководитель, электронная, сеть.*

### ABSTRACT

*This article talks about the organizational and pedagogical conditions of managing the professional competence of directors of general education institutions on the basis of electronic information educational resources in general education schools.*

**Key words:** *Computer, director, competence, leader, electronic, network.*

Insoniyat hayotiga elektron hisoblash mashinalarini kirib kelishi bilan ma'lumotlarni samarali qayta ishlash, dasturiy resurslardan foydalanish nuqtai nazardan kompyuterlarni bir-biri bilan o'zaro harakatini moslashtirish muammosi paydo bo'ldi. Kompyuter markazlari, o'sha vaqtda katta joyni egallagan, ko'rinishi ham katta bo'lgan elektron hisoblash mashinalarini iborat bo'lib, ular birlashtirilib, dastlabki tarmoqlar hosil qilingan. Tarmoq – jarayon, kommunikatsiya va boshqalarni sinxronlashtirishni ta'minlovchi konstruksiyadir. Bizning holatimiz uchun tarmoq (inglizchada - network) deb, ma'lumotlarni almashinish va birgalikda resurslardan

foydalanish maqsadida, berilgan topologiyaga mos ravishda, qandaydir ko‘rinishda, bir-biri bilan bog‘langan kompyuterlar guruhi tushuniladi. Ammo, shaxsiy kompyuterlarni paydo bo‘lishi natijasida foydalanuvchilarga keng imkoniyatlar eshigi ochildi va yashin tezligida tarmoqdan foydalanish o‘zgacha tus oldi. Kompyuterlar lokal tarmoqlarni birlashtirdi, lokal tarmoqlar esa bir-biri bilan birlashib, hududiy tarmoqni ular o‘z navbatida birlashib global tarmoqni hosil qildi, xususan, Internet tarmog‘i. Kompyuterlarni tatbiq etilish sohasi inson faoliyatining barcha doirasini qamrab oldi, ta‘lim ham bundan mustasno emas. Hozirgi vaqtda milliardlab foydalanuvchilar bir-birlari bilan internet orqali muloqot qiladilar, muammolarni bartaraf etadilar, ishlaydilar va ko‘pchilik ishlarini u orqali bajaradilar, amalga oshiradilar.

Hozirgi vaqtda ta‘lim-tarbiya muhitida “tarmoq hamkorligi” atamasidan keng foydalanilmoqda. Umumiy holda, bu atama ishlatilganida, tarmoq yordamida aloqa qilish, fikr almashinishni tushunish mumkin (xususan, kompyuter tarmog‘idan). Bundan tashqari tarmoq hamkorligi deyilganda, shunday muhit tushuniladiki, bunda umumiy o‘rta ta‘lim direktori boshqa bir ta‘lim muassasasi yoki pedagog bilan o‘z xizmat vazifasi nuqtai nazaridan o‘zaro hamkorlik qilishi mumkin. Bu g‘oyalar almashinuvi, ishlanmalarni, yangi intellektual mahsulotni yaratish va boshqalar bo‘lishi mumkin. Mazkur o‘ziga xoslik, tarmoqdagi hamkorlik ishtirokchilari o‘rtasidagi to‘g‘ridan-to‘g‘ri va aks aloqani tiklagan holda kommunikativ tizimni namoyon etadi. Tarmoq hamkorligi - ta‘lim jarayonini sifatini oshirishga yo‘naltirilgan, Internet tarmog‘ida birgalikdagi faoliyatini amalga oshirishga imkon beradigan umumiy o‘rta ta‘lim direktorini o‘zaro shartlangan harakatlar tizimidir. Tadqiqot ishimizga tadbiq etgan holda, shaxsiy ta‘lim tarmog‘i konsepsiyasini hisobga olib, quyidagi ta‘rifni taklif etamiz: Tarmoq hamkorligi - kasbiy ma‘lumotlarni almashinishga va tajribani ommalashtirishga yo‘naltirilgan, umumiy o‘rta ta‘lim direktorlarining birgalikdagi faoliyatini Internet tarmog‘ida amalga oshirishga imkon beruvchi, o‘zaro harakatlarini boshqariluvchi shartlangan tizimidir. Axborot kommunikatsion texnologiyalarini shiddat bilan rivojlanishi va ularni ta‘lim jarayoniga tatbiq etishning yangi imkoniyatlarini paydo bo‘lishi, umumiy o‘rta ta‘lim direktorini tarmoq hamkorligi asosida uzluksiz ravishda kasbiy o‘z-o‘zini rivojlantirish jarayonini tashkil etishga, adekvat yondashuvlarni izlashga, sezilmagan tarzda boshqarishga chorlaydi. Umumiy o‘rta ta‘lim direktoriga e‘tiborimizni qaratadigan bo‘lsak, ular kompyuter tarmoqlarida faoliyat yuritadilar, bir-birlari bilan muloqotda bo‘ladilar, hozirgi vaqtda bu ularning kundalik hayot tarziga aylanib bormoqda. Lekin, umumiy o‘rta ta‘lim direktorlarini tarmoqdan hech bo‘lmasa ta‘lim jarayoni doirasida oqilona va samarali foydalanishga hech kim o‘rgatmaydi yoki boshqarmaydi, ya‘ni ularning

o‘zaro harakatlari maqsadli va tizimli tavsifga ega emas. Buning asosiy sababi – aksariyat umumiy o‘rta ta‘lim direktorlarida bunday harakatlarni amalga oshirishga tajriba va boshqaruv kompetentligining yo‘qligidir. Hozirgi vaqtda tarmoq hamkorligi bo‘yicha tajribasi bo‘lmagan direktor – vaqt bilan hamnafas emasligidan darak beradi. U rivojlanishdan tezda to‘xtaydi, o‘quvchilari uchun o‘rnak bo‘la olmasdan, ular oldida o‘z obro‘sini yo‘qotadi. Diskussiyalarga qo‘shilish, izohlar qoldirish, savollar bilan murojaat qilish kabi tarmoqdagi faollik ko‘pchilik direktorlar uchun tavsifli emas. Direktor o‘z faoliyatida topilgan ma‘lumotdan kamdan kam hollarda shundayligicha foydalanadi, u ma‘lumot ustida ishlaydi – kengaytiradi, qayta quradi, aniqlashtiradi va o‘z qarashlari bilan boyitib, ta‘lim jarayoniga moslashtiradi. Hozirgi zamondagi mavjud internet-texnologiyalar rahbar ish faoliyatiga foydalanishi mumkin bo‘lgan zaruriy ma‘lumotni tezkor topish hamda eng muhimi, boshqa direktorlar bilan faol tajriba almashinish imkoniyatini beradi. Haqiqatan ham, kasbiy rivojlanish, AKT – kompetentligini shakllantirish va boshqarish uchun tarmoq o‘zaro hamkorligida imkoniyatlar cheksiz kattadir. Tarmoqdagi jamoaviy hamkorlik – nafaqat ma‘lumotlarni mahsuldor almashinish imkoniyati bilan, balki yangi bilimlar va ko‘nikmalarga ega bo‘lish hamdir, ularning asosida kasbiy kompetentlikning kengayishi amalga oshadi. Tarmoq hamkorligi kirishishi natijasida har bir direktor nafaqat yangi bilimlarni olish imkoniyatiga ega bo‘ladi, balki ulardan amaliyotda foydalanishga, erishilganlar ustida to‘xtab qolmasdan, kompetentlikni oshirishni va boshqarishni davom ettirish imkoniyatiga ega bo‘ladi.

Tarmoq hamkorligining quyidagi shartlari mavjud:

- shaxsiy tashabbusni namoyon eta olish imkoniyati;
- o‘z tashabbusini jamoaviy qo‘llab-quvvatlanishi va baholanish imkoniyati;
- boshqa tashabbuslarni qo‘llab-quvvatlanishi va baholanish imkoniyati;
- umumiy maqsadni, kasbiy qadriyatning umumiy tizimini shakllanishida ishtirok etish imkoniyati;
- faoliyat samaradorligi umumiy mezonlarini shakllanishida ishtirok etish imkoniyati.

Keltirilgan shartlar asosida tarmoq hamkorligini boshqa kasbiy kompetentlikni shakllantiruvchilar bilan solishtirib uning afzalligini ajratib ko‘rsatish mumkin. Ularning tavsiflarini quyida ko‘rsatamiz.

Tarmoq hamkorligi asosida shaxsiy tashabbusning namoyon bo‘lishi yotadi: nimani o‘rganish lozimligini, qanday muammolarni muhokama qilishni, harakatlanish shakllaridan ma‘qullarini tanlashni va boshqarishni direktorni o‘zi aniqlaydi.

Tarmoq hamkorligining ijobiy jihati – yaratilgan resursga direktor tanimaydigan hamkasblari nazari bilan qaralish imkoniyatining mavjudligidir. Ana shu asosda

yaratilgan va Internetga joylashtirilgan ta'lim resursiga nisbatan ob'ektivlik oshadi. Ba'zida muallif tomonidan bekamu-ko'st deb hisoblanib, yaratilgan va platformaga joylashtirilgan ta'lim resursi hech kim tomonidan talab etilmagan hamda undan foydalanilmagan holatlar ham uchray turadi. Bundan umumiy o'rta ta'lim direktorini tashabbus ko'rsatganligi, lekin hech kim tomonidan qo'llab quvvatlanilmaganligi kelib chiqadi. Buning sabablari turlicha bo'lishi mumkin: rahbarda AKT kompetentligini yetishmasligi, ishni rasmiylashtirishdagi kamchiliklar, metodik ilovalarning mavjud emasligi. Ammo, mazkur holatlarni umumiy o'rta ta'lim direktori rivojlanish va boshqarish uchun imkoniyat deb qabul qilishi lozim. Rahbar kadrlarni, xususan, rahbarlik ishlariga endigina tayinlanayotgan, binobarin, hali bu sohada zarur tajriba, malakaga ega bo'lmagan yoshlarni rahbar va rahbarlik bobida ular qanday masalalarga e'tibor qilishi kerak bo'lgan vazifalari, shu maqsadni amalga oshirish uchun metodik yo'nalishlar, yosh rahbarlarga tavsiyanomalar ishlab chiqilgan chunki maktab direktorining eski avtoritar usulda maktabni boshqarishi ta'lim-tarbiya ishlari rivojiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Mamlakatimizda amalga oshirilayotgan keng ko'lamli boshqaruv islohotlarida davlat boshqaruvining turli sohalarida boshqaruv hodimlarini bilim va malakasini rivojlantirish, bu boradagi yondoshuvlarni qayta ko'rib chiqish, ularni tayorlashning mazmuni va texnologiyalari bilan bog'liq muammolar kundankunga dolzarblashib bormoqda. Bunday yondoshuvlardan biri sifatida dastlab korporativ boshqaruv va personalni boshqarishda o'z aksini topgan kadrlarni tanlash, baholash, o'qitish va rivojlantirishni jamlagan kompetentli yondoshuvdan foydalanish tavsiya etilmoqda.

Kompetentsiya (lotincha *competere* – layoqatli, munosib bo'lmoq)

1. muayyan organ yoki mansabdor shaxsning rasmiy hujjatlarda belgilangan hujjatlar doirasi;
2. shaxsning biror-bir sohadan xabardorlik, shu soxani bilish darajasidir.

An'anaviy kompetentlik tushunchasi xabardorlik, bilimdonlik, obro-nufuzga egalik, ishonchlilik ma'nolarini bildiradi, kishining muayyan doiradagi masalalarini bilishi va tajribasi. Odatda, bu so'z mana shu ma'nolarda qabul qilingan. Ammo uning haqiqiy ma'nosi boshqacha: *Competentia* ba'zan qismlarning mosligi, bir-biriga muvofiqligi, mutanosiblik deb tarjima qilinadi. Ammo *competo* so'zi esa birgalikda harakat qilmoq, talab qilmoq, muvofiq bo'lmoq, yaroqli bo'lmoq kabi ma'nolarda qo'llaniladi. Qandaydir sababga ko'ra so'zning muvofiq, loyiq degan qismi ajratiladi. Mana shu o'zakning olinishi natijasida kompetentlik – kishining hamkorlikda qo'lga kiritilgan natijalarining tizimli talablariga munosib bo'lishidir. Kompetentlikni zamonaviy tushunish – insonda o'z imkoniyatlarini ishga solish va muayyan funksiyalarini bajara olish qobiliyati bo'lishini, unga mustaqil va ma'suliyatli harakat

qilishi uchun imkon beradigan ruhiy sifatlarning mavjudligi o'z ichiga oladi. Shunu ta'kidlash muhimki, rahbarda kompetentlik bor yoki yo'qligi uning muayyan natijaga erishish uchun ketgan kuch sarfiga qarab emas, balki uning faoliyati natijalariga qarab baholanadi. Kompetentlik ma'lumotlilikka, intilishga va boshqa narsalarga unchalik ham bog'liq emas. Boshqaruvdagi mutaxassislarining aksariyati lavozim bo'yicha o'sishda kasbiy samaradorlikka erishish malakasini oshirishga tayanadi. Bunda muayyan tashkilotning rahbari kadrlarning salohiyatini aniq baholay olishi, qobiliyatini yo'naltirish va qo'shimcha bilim va malaka oshirishni tashkil qilishi ushbu tashkilot hodimlarining lavozim bo'yicha o'sishiga zamin yaratadi. Ayniqsa, tashkilot amaliy tajribalardan kelib chiqqan holda hodimlarning malakasini oshirish, oliy ta'lim muassasalarida o'qitilmaydigan boshqaruv mahorati sirlarini o'rgatib borishi muhim hisoblanadi. yaxshi rahbarlar atrofida qilargalarga ta'sir qilish bilan faoliyatida samaradorlikni oshiradi va o'z zimmasidagi vazifalarni muvaffaqiyatli bajarib boradi. Kompetentlik eng yaxshi rahbar bo'lishning, jamoa bilan va hamjihatlikda, boshqalar bilan hamkorlikda ishlashning muhim shartidir. Har qanday ishda ham jamoaviy yoki hamkorlikda faoliyat olib borish, uning samaradorligini ta'minlovchi muhim omil hisoblanadi. Bugungi kunda fan-texnika rivojlanishi, umumta'lim maktablarida olib boriladigan katta islohotlar ta'lim-tarbiyaning mazmunini o'zgartirishni, shuningdek, ta'lim tizimini bugungi zamon talablari asosida boshqarishni talab etadi. Bu o'rinda rahbar ma'muriy qoida va ko'rsatmalardan tashqari jamoani ma'naviy qo'llab-quvvatlash, ruhlantirish va ular ichida yuzaga keladigan nizolarning oldini olishni ham bilishi kerak. Shuning uchun ham Prezidentimiz Sh.Mirziyoyev maktab ta'limini rivojlantirish masalalari yuzasidan o'tkazgan videoselektor murojaatnomasida: "Mamlakatimizda ilmfanni yanada ravnaq toptirish, yoshlarimizni chuqur bilim, yuksak ma'naviyat va madaniyat egasi etib tarbiyalash bizning eng oliy maqsadimiz. Ta'lim-tarbiya – bu bizning kelajagimiz, hayot-mamot masalasi. Shu bois bu sohadagi islohotlarni kechiktirishga haqqimiz yo'q. Har bir rahbar o'z ish uslubini o'zgartirsa, maktabda, qishloqda, mahallada o'zgarish bo'lsa, davlat ham rivojlanadi",-deb ta'kidlaganlar.

Jamiyat va davlatga faol ijodiy bilimni, ta'limni, rivojlanishni davom ettirishga qodir mutaxassislar zarur. Ular marakkab hayotiy va kasbiy muammolarni amaliy hal qilish salohiyatiga ega bo'lishlari lozim. Bu esa olingan bilimlar, malakalar va mahorat bilan birga, qo'shimcha sifatlarga bog'liqlik, ularni ifodalash uchun "kompetensiya" va "kompetentlik" tushunchalari qo'llaniladi. A.Tashanov fikricha, "kompetensiya" va "kompetentlik" tushunchalari bir-biridan farq qiladi:

Kompetensiya – vakolat;

Kompetentlik – qobiliyat.

Izohi sifatida, ba'zan eshitib qolamiz, bu – mening kompetentligim doirasida (men uni hal qila olaman), ammo bu mening kompetentsiyamda emas (buni hal qilishga menga vakolat berilmagan).

O'z vaqtida Sharq mutafakkirlari ham rahbarlikning o'ziga xos hususiyatlari haqida fikr yuritganlar. Jumladan, IX-X asrlarda yashab o'tgan buyuk faylasuf Abu Nasr Farobiy o'zining "Fozil odamlar shahri" asarida rahbarlikning o'ziga xos jihatlari haqida fikr yuritgan. Abu Nasr Farobiy bu asarida "Jamiyatda adolat o'rnatish, shahar davlatlarni boshqarish yo'llari, shahar hokimi qanday bo'lishi lozimligi, rahbar uchun zarur bo'lgan hislatlar" haqida qimmatli fikr-mulohazalar keltirilgan.

Abu Nasr Farobiy: "rahbar uchun eng muhimi – bu donishmandlik", - deya e'tirof etgan. Shu o'rinda, rahbar kompetentsiyasi turlari haqida A.Nosirov "Ta'lim menejmenti" jurnalida quyidagicha fikr bildiradi:

- 1. Standart kompetentsiya – ushbu faoliyatga oid doimiy va odatiy vazifalarni bajara olish qobiliyati.
- 2. Asosiy kompetentsiya – ushbu faoliyatga oid innovatsion vazifalarni belgilay olish qobiliyati;
- 3. Yetarli kompetentsiya – kasb faoliyatining yangi turlarini yarata olish qobiliyati;
- 4. Kasbiy kompetentsiya – pedagogika va psixologiyaga oid bilimlarga ega bo'lish, o'z ustida ishlash, o'quvchilarda motivatsiyani shakllantirishdan iboratdir".

Hozirgi globallasuv davrida oldingi bilimlar, malakalar va ko'nikmalarning ta'lim paradigmasida asta-sekin insonning global dunyoga kirishi, unga samarali moslashishi vazifalariga munosib ta'limning yangi maqsadlari bilan boyib bormoqda. Bunday jarayonda kompetentli yondoshuv bilimlar, malaka va ko'nikmalarni bekor qilmaydi, aksincha, amaliyotdagi bilimlar, malaka va harakatlar o'rtasidagi munosabatlarning o'zaro bir-biriga bog'liqligini shart qilgan holda bu paradigmani rivojlantiradi. Buyuk Britaniya umumta'lim maktablarida va umuman barcha boshqaruvlarda bir shior bor: bilimlar, malaka va ko'nikmalarsiz kompetentlik mavjud emas. Haqiqiy o'z kompetentiga ega boshqaruvchi biror ishni rejalashtirayotganda barcha hodimiga hodim emas, shaxs sifatida qarab teng ishtirokchilar sifatida ishtirok etishini xohlashadi, birgalikda muayyan muammoni hal qilishadi. Ingliz maktablarida rahbar va hodim yo'q, ular bir-birlariga faqat kamkasb sifatida munosabatda bo'lishadi. Chunki ular o'zaro hurmatdan zavqlanishni hoxlashadi. Bu maktablarda rahbar yoki unga qaram hodim emas, "yaxshi" yoki "yomon" odam bor. Ingliz umumta'lim maktablarida hodimlaridan talab qilinadigan yagona hislat: o'ziga bo'lgan ishonchdir. Insonni o'ziga bo'lgan ishonchi yuqori bo'lsa, barcha muvafaqqiyatlar eshigi ochiladi deb hisoblashadi. Qolaversa, Buyuk Britaniya umumta'lim maktablarida hodimlarning samarali usullari, ko'nikmalari, o'z vazifalarini samarali bajarish yo'llarini

almashinish va shu orqali malaka va ko'nikma hosil qilish uchun har kuni hodimlar o'rtasida ma'lum miqdorda mashg'ulotlar (bir kunlik konferensiyalar, yakka faoliyatlar, qisqa kurslar, mavzu mutaxassisleri tomonidan rasmiy uchrashuvlar, jamoaviy faoliyatlar) o'tkaziladi. Bu bilan hodimni o'z iqtidorini namoyon etishga imkon beriladi. Bu mashg'ulotlarda ta'limni samarali va qiziqarli tashkil etish ko'nikmalari o'rganiladi. Maktabni barqaror rivojlantirish uchun barcha hodim bilim olishi, o'z kasbini chuqur o'rganishi muhim hisoblanadi. O'qitish, o'quv dasturlarini yozish o'zaro hakorlikda amalga oshiriladi. Shuning uchun bunday vazifalarda javobgarlik o'qituvchilar orasida teng hisoblanadi. Maktab boshqaruvidan tortib, ta'limning har bir sohalari mamlakat ta'limidagi o'zgarishlar bilan bog'liq va hamohang tarzda amalga oshiriladi, bu tizimi bilan Finlandiya ta'lim tizimiga yaqin hisoblanadi.

“Zamonaviy rahbar o'zi qanday bo'lishi kerak?”

- O'zida mustaqil fikr bo'lishi, mustaqil qarorlar chiqara olishi;
- Har bir rahbarda zamonaviy ilm-saviya va tashkilotchilik ko'nikmalarining bo'lishi;
- Jamoaviy vazifalarni bajarishda maktabda faoliyat olib boruvchilar bilan hamkorlikni tashkil qila olishi;
- O'z atrofiga yosh mutaxasislarni to'play olishi va ularga pedagogik, metodik maslahatlar bera olishi;

Har qanday bilim, malaka va mahorat istalgan vaziyatda ham o'zini kompetentsiya sifatida namoyon eta olmaydi. Masalan, boshqaruvning obektib sharoitlariga qarab o'zgarib turuvchi faoliyat mutaxasisdan yanada yuqoriroq kompetentlikni talab etadi. Bunday aniq kompetentsiyalar bilan qurollangan mutaxasislarga davlat va jamiyat boshqaruvida hamisha talab katta bo'ladi. Direktor maktablarda nafaqat intellektual salohiyatli o'qituvchi, balki insoniylik hislatlariga ega muhit yaratishga javobgar shaxs hisoblanadi. D.Temirov “Ta'lim menejmenti” jurnalida nashr ettigan maqolasida ta'lim muassasasi faoliyatini samarali boshqarishning quyidagi tamoyillarinuzviyligi asosida tashkil etishni tavsiya qiladi:

1. Ong va faoliyat birligi. Ushbu tamoyil rahbarning ta'lim muassasasi boshqaruviga oid bilimlarini o'zlashtirishni va amaliy faoliyatda qo'llashi.
2. Ta'lim muassasasini boshqarishning ilmiy va g'oyaviyligi. Mazkur tamoyil boshqaruvda yuksak g'oyaviylik hamda ilmiy asoslangan qoidaga muvofiq boshqariladi.
3. Ta'lim muassasalarida boshqaruvning izchil va uzviyligi. Ushbu tamoyil rahbarlar samaradorligining dialektik harakatda kasb etishini anglatadi.

4. Ta'lim muassasasida rahbar boshqaruvining gumanitar xususiyatlariga ega ekanligi. Mazkur tamoyil ijtimoiy faoliyat negizida jamiyat manfaatlari bilan shaxsiy manfaatlar uyg'unligini ifodalaydi.
5. Ta'lim muassasalarini boshqarishga har tomonlama (kompleks) tizimli yondoshuv. Ushbu tamoyil o'zida ta'lim muassasa hodimlarini bir ijtimoiy faoliyat birlashtiradi.
6. Ta'lim muassasalarini boshqaruvining muayyan, aniq maqsadga yo'naltirilganligi. Mazkur tamoyil ta'lim muassasasining ijtimoiy harakatdagi faoliyati yo'nalishlaridan kelib chiqqan holda harakatlarning tashkil etishi bilan izohlanadi.
7. Ta'lim muassasasini boshqarishda ta'lim jarayoni suhbatlari fikri va mustaqilliklarini, shuningdek, shaxsiy xususiyatlarini ta'minlash. Ushbu tamoyil pedagog jarayon ishtirokchilari faoliyatini ishtirokchilarini tashkil etadi, avtoritar boshqaruvning inkor etilishi va demokratik boshqaruvga o'tishini ko'rsatadi.
8. Ta'lim muassasalarini boshqarishda demokratik tamoyillarning ustuvorligi. Ushbu tamoyil boshqaruvda hodimlar shaxsini hurmat qilish, huquq va maqsadlariga dahl etmaslik qobiliyatini aks ettiradi.