

TA'LIM MUASSASALARI RAHBARLARINING BOSHQARUV
FAOLIYATINI ILMIY ASOSIDA TASHKIL ETISHDA
INNOVATSION YONDASHUV

Musurmonova Shahnoza Rahmatillayevna

*Toshkent shahar "Amaliy fanlar" universiteti "Xorijiy til
va adabiyoti" kafedrası o'qituvchisi*

Annatsiya: *Maqolada uzluksiz ta'lim tizimi, ta'lim muassasalarining faoliyatini boshqarishda rahbarlarga qo'yiladigan zamonaviy talablar hamda innovatsion yondashishga yo'naltirilgan islohatlar, ta'lim jarayoni ishtirokchilari uchun zaruriy sharoitlarni yaratib berish va ta'lim sifati va samaradorligini oshirish maqsadida qabul qilingan davlat dasturlari haqida fikr yuritilgan.*

Tayanch so'z va iboralar: *uzluksiz ta'lim tizimi, zamonaviy talablar, innovatsion yondashish, davlat dasturlari, rahbarlarning boshqaruv faoliyati.*

Аннотация: *в статье отражены система непрерывного образования, современные требования к руководителям в управлении деятельностью образовательных учреждений и реформы, направленные на инновационный подход, государственные программы, принятые с целью создания необходимых условий для участников образовательного процесса и повышения качества и эффективности образования.*

Ключевые слова и фразы: *система непрерывного образования, современные требования, инновационный подход, государственные программы, управленческая деятельность лидеров.*

Abstract: *the article reflects the system of continuing education, modern requirements for managers in the management of educational institutions and reforms aimed at an innovative approach, state programs adopted to create the necessary conditions for participants in the educational process and improve the quality and effectiveness of education.*

Basic words and phrases: *continuing education system, modern requirements, innovative approach, government programs, management activities of leaders.*

Ta'lim menejmenti fanini asoschilaridan biri M.Mirqosimovning fikricha, boshqaruv eng avvalombor kishilarning iqtisodiy va moddiy holatini, ijtimoiy faoliyatini, ularni qadriyatlarimiz ruhida tarbiyalashni nazarda tutadi, jamoada uyushqoqlik, tartib, maqsadga erishiladigan mehnat taqsimoti bo'lmasa, kishining jamoadagi o'rni va vazifalari tayin bo'lmasa, mehnat jamoasi bo'lishi mumkin emas. Tabiiyki, samarali boshqaruvsiz, muayyan tartibni o'rnatmasdan va qo'llab-quvatlamasdan turib, mehnat faoliyatini amalga oshirib bo'lmaydi. Ta'lim tashkiloti faoliyatini takomillashtirish yo'nalishida barcha rahbarlar tomonidan:

- pedagogik jarayonlarni tashqi muhitning o'zgarishlariga mos ravishda rivojlantirish bilan bog'liq bo'lgan muammolarni hal etish;

- boshqaruvning demokratlashtirish va insonparvarlashtirish tamoyillari asosida muvofiqlashtirish va innovatsiyalarni joriy etishda zamonaviy yondashuvlardan foydalanish;
- boshqaruv yo'nalishidagi tushunchalarini muntazam yangilab borish va rivojlantirish asosida ko'zlangan maqsadlarga erishishning yangi yo'llari va vositalarini izlab topish;
- zamonaviy innovatsion ta'lim yo'nalishidagi axborotlarga asoslangan holda, boshqaruv faoliyatining samaradorligini tahlil qilish va takomillashtirish yo'nalishlari va muassasa faoliyatini yaxshilash uchun amalga oshirilishi zarur bo'lgan vazifalarni belgilash;
- ta'lim sifat darajasini ko'tarish yo'nalishlarida ta'lim muassasasining innovatsion rivojlanish imkoniyatlarini aniqlash va takomillashtirish yo'nalishida belgilangan vazifalarni amalga oshirish bo'yicha qarorlar qabul qilish [1].

Innovatsion jarayonlarni tashkil etish va boshqarish yo'nalishi ham ta'lim tashkilotining qaysidir bir rahbariga emas, balki rahbarlarning barchasiga tegishli bo'lib, ularning har biri - o'z rahbarlik faoliyati jarayonida:

- ta'lim muassasasida barcha pedagog xodimga ijodiy muhit yaratish, pedagog xodimlarda tashabbuslar va yangiliklarga qiziqishni shakllantirish;
- innovatsion faoliyatni rag'batlantirish va qo'llab-quvvatlash mexanizmlarini yaratish;
- ijobiy natija berayotgan innovatsiyalarni ommalashtirish;
- innovatsiyani asoslanganlik darajasini aniqlash;
- innovatsionning ixtilofliligi, ahamiyatliligi tavakkalchilik darajasini aniqlash;
- innovatsiyaning vaziyatga aloqadorliligi, strukturaviyligi va boshqaruvchanligi hamda ijtimoiy mo'ljallanganligi, ularning sub'ektlar tomonidan qabul qilinishini inobatga olgan holda, innovatsion faoliyatni tashkil etish kabi bir qator vazifalarni amalga oshiradilar [2].

O'quvchilarga ta'lim-tarbiya berish jarayonlarini takomillashtirishda barcha jamoatchilik markazlari, korxonalar, muassasa, tashkilot, ilmiy-ijodiy uyushmalar, jamoat birlashmalari bilan hamkorlikda ishlaydi. Ta'lim tashkiloti rahbarlari boshqaruv faoliyatni innovatsion yo'nalishlari bo'yicha o'z funksional vazifalarini amalga oshirishida tizimli yondashuvni tatbiq etishi muhim ahamiyatga ega. Ta'lim muassasasi rahbari muassasaning rivojlanish moyilligi va dinamikasini aniqlaydi. Ta'lim muassasasi va pedagog xodimlar faoliyatini takomillashtirish, innovatsion faoliyatni tashkil etish yo'nalishlarida qarorlar qabul qiladi hamda qaror va buyruqlarning ijrosini ta'minlaydi. Islohotlar, o'zgarishlar va yangiliklarga bo'lgan qarshiliklarni qanday yengib o'tish mumkin? Respublikada islohotlar va jadal o'zgarishlar yuz berayotgan davrida eskirgan andoza va shakllarga faol barham berilmoqda. Bu o'zgarishlarni hamma ham to'g'ri qabul qilmasligini tabiiy hol deb hisoblash mumkin. Islohotlarga qarshilik ko'rsatishga to'qnashib turiladi. Shu sababli rahbar oldida turgan bir qator qarshiliklarni yengish, jiddiy qaror chiqarish muammosi vujudga keladi. Chunki bu muammoni hal qilmay turib, islohotlar yo'lida davom etish mumkin emas. Shubhasiz, o'zgarishlarga bo'lgan qarshiliklarni yengib o'tish uchun eng yaxshi vaqt - bu qarshiliklar vujudga kelguncha bo'lgan davrdir. Boshqacha aytganda, rahbar qarshiliklarning oldini ola bilishi kerak. Boshqaruvning jahon tajribasida qarshiliklarni kamaytirish yoki bartaraf qilish bo'yicha ma'lum bir usullar ishlab chiqilgan.

Ta'lim muassasasini boshqarish hamda ta'lim jarayonini ilmiy-metodik va innovatsion yondashgan holda tashkil etish bo'yicha, olimlar tomonidan bu borada ta'lim muassasasi rahbariga quyidagi foydali tavsiyalar berilgan:

1. Hamma narsada adolatli, imonli bo'lishga harakat qiling. Sizni mukofot juda ham yaxshi bo'lganligi uchun yoki jazolanishdan qo'rqish tufayli hurmat qilmaydilar, balki unisi ham, bunisi ham adolatli amalga oshganligi uchun hurmat qiladilar. Buyuk ajdodimiz Amir Temur aytganidek: «Kuch – adolatda!» deb, alohida takidlab o'tgan.

2. Xodimlarga e'tiborli munosabatda bo'ling. Ularga samimiy munosabatda bo'ling. Xodimlarning har biri to'g'risida imkoni boricha ko'proq bilishga intiling. Ularning oilasi, qiziqishlari, muammolarini biling, ular to'g'risida norasmiy suhbatlarda eslab o'ting. Qiyin daqiqalarda ularga yordam bering va qo'llab-quvvatlang.

3. Jon P.Kotterning maslahatida quyidagilarga e'tibor qaratadi: «Hokimiyatni, boshqalarga vaqti-vaqti bilan shaxsiy iltifot ko'rsatib, burch tuyg'usini uyg'otish orqali kuchaytirish mumkin. Ba'zi odamlar ulardan ko'p kuch-quvvat va vaqt talab qilmaydigan, lekin boshqalar yuqori baholaydigan shaxsiy iltifot ko'rsatishda katta qobiliyatga egadirlar».

4. Qo'l ostingizdagi xodimlar bilan muloqotda ma'ruzachi bo'lishdan o'zingizni olib qoching. Yaxshi tinglovchi va fikr bildiruvchi bo'ling. Boshqalarni o'zi haqida gapirishga rag'batlantiring. Yodingizda bo'lsin, inson ismining jaranglashi uning uchun inson nutqidagi eng yoqimli va eng muhim sadodir.

5. Tez-tez tabassum qiling, sizning kulganingiz boshqalarni sergaklantiradi va sizdan uzoqlashtiradi.

6. Tanqid qilishda juda ehtiyot bo'ling. Qo'l ostingizdagi xodimni xafa qilmang. Uni tanqid qilishdan oldin o'z xatolaringiz haqida gapirishdan uyalmang. Odamlarning xatolariga diqqat-e'tibor bera turib, bilvosita shakldan foydalaning. Xatolarni to'g'ridan-to'g'ri ko'rsatmang, ishora, bilvosita tarzda ko'rsatib o'ting.

7. Odamni uning har bir, hatto eng kamtarona yutug'i uchun ham tez-tez maqtashga harakat qiling. Xodim xatosini va nuqsonlarini ko'rsatib o'tish zarur bo'lgan vaziyatda ham, so'zni xodimni maqtashdan va uning fazilatlarini samimiy e'tirof qilishdan boshlang.

8. Esda tuting, hech kim buyruq ohangini yoqtirmaydi. Buyruq berish o'rniga savol berish usulidan foydalaning. Masalan, «Uni qiling!» yoki «Buni qilmang!» qabilidagi buyruq jumalari o'rniga: «Bu to'g'ri kelmasmikan?», «Bu haqda nima deb o'ylaysiz?», «Bunday qilinsa yaxshi bo'ladimi, siz nima deysiz?» kabi iboralarni qo'llashga harakat qiling.

9. O'zingizni tez-tez xodim o'rniga qo'yib ko'ring. Masalalarga uning nuqtai nazari bilan qarashga urinib ko'ring, xodimlarning fikr va mulohazalarini hurmat qiling. Shunday yo'l tutingki, odamlarga siz xohlagan narsani bajarish xush kelsin [3].

Boshqaruv sohasida faoliyat ko'rsatuvchi ko'plab rahbarlar stress va nizolar bilan shug'ullanishlariga to'g'ri keladi. Ta'lim menejmenti sohasi olimlari rahbarlarning ushbu holatlarga tushmasliklari uchun ayrim tavsiyalarini keltirib o'tishgan.

Chunonchi, M.Meskon va M.Albert: «Yuqori ko'rsatkichlarga hamda stressning past me'yorda bo'lishiga erishgan holda, boshqalarni qanday qilib boshqarish mumkin?» degan savolga javob beruvchi bir nechta maslahatlarni taklif qiladilar:

1. O'z xodimlaringizning qobiliyatlari, ehtiyojlari va moyilliklarini baholang va ular uchun shu omillarga muvofiq keluvchi ish turi va hajmini tanlashga harakat qiling. Bu topshiriqlarni bajarishda ular muvaffaqiyatli natijalar ko'rsatganlari zahoti, ularning ish hajmini, agar ularning shunga istaklari bo'lsa, oshiring. O'rinli hollarda ularga vakolat va mas'uliyat yuklang.

2. Xodimlarda yetarli asoslar mavjud bo'lmasa, ularga biror-bir topshiriqni bajarmaslikka ruxsat bering. Shu topshiriqni bajarish zarur bo'lsa, ularga zarurlik sababini tushuntiring va qo'shimcha topshiriqni bajarish uchun zarur vaqt va resurslar berish uchun ularning ishlarida muhim jihatlarni belgilab berini tavsiya etishgan.

Demak, xodimlarga beriladigan har qanday topshiriq va uning ijrosini talab qilish madaniyati har bir rahbar faoliyatining mezoniga aylanishi kerak.

Ushbu muammolarni hal etish quyidagi tadqiqot vazifalarini belgilab beradi:

- rahbar ma'naviyati tushunchasining falsafiy mohiyati va shakllanish tarixini o'rganish;
- rahbar ma'naviyatining boshqaruvda namoyon bo'lishini tahlil etish;
- boshqaruv madaniyati va milliy rahbar kadrlar ma'naviy qiyofasining axloqiy asoslari haqida g'oyalarni tadqiq etish;
- zamonaviy rahbar ma'naviy qiyofasi milliy axloqiy konsepsiyasining sog'lom avlod tarbiyasidagi ahamiyatini yoritish;
- boshqaruv ma'naviyati va rahbar ma'naviy qiyofasi o'zaro aloqadorligining axloqiy mohiyatini asoslash;
- axloqiy tamoyillar, rahbar ma'naviy qiyofasining asosiy omilini kreativ tahlil etish kabi masalalar tashkil etadi. Rahbarning xizmat yuzasidan samimiy munosabatda bo'lish mahorati (yoki madaniyati):
 - murojaat etgan shaxslar bilan samimiy qiziqish;
 - munosabatda mayinlik va hushmuomala bo'lish;
 - murojaatda mansab, tabaqa, ayniqsa, ism-sharifini yodda tutish; sabr - toqat bilan tinglash;
 - o'zgalarning xizmatdagi ishlari, o'zlari haqidagi gapirishlariga xayrixohlik;
 - xizmat yuzasidan murojaat etgan xodimlarni qiziqtirgan masalalar haqida suhbatlasha olish;
 - suhbatdoshlarga samimiy ta'sir ko'rsatishdagi muomala ustunligi, ya'ni diplomatiya;
 - o'zgalarga ta'sir etishning mavjud uslubiyatlaridan foydalanish;
 - suhbatdoshining xizmatdagi ijobiy va ahamiyatli ishlarini samimiy tan olish;
 - o'zgalar kamchiligini bilvosita ko'rsatish;
 - laganbardorlik, mavqei, mansabiga ko'ra yolg'on xushomad bilan almashtirmaslik;
 - suhbatdoshga xizmat yuzasidan shunday masalalar qo'ya bilish, toki buni u buyruq tarzida tushunmasin;
 - suhbatdosh yoki taraflar xatolarini tushunib, noqulaylikdan chiqishiga imkon berish, ularga mag'lub sifatida munosabatda bo'lish [4].

Hozirgi davrda pedagogik innovatsiyani va ta'limni modernizatsiyalash jarayonini rivojlantirish va takomillashtirish bo'yicha islohatlar olib borilayotgan bir davrda ta'lim muassasalarini boshqarish madaniyati muhim muammolardan biri hisoblanadi.

Xulosa o'rnida aytilish mumkinki, Yangi O'zbekiston sharoitida uzluksiz ta'lim tizimi muassasalarini zamonaviy talablar asosida boshqarish orqali ta'lim samaradorligiga erishish har bir rahbar - boshqaruvchining asl maqsadiga aylanishi zarur. Umumiy ta'lim maktablari bitiruvchilarining raqobatbardoshlik darajasi, oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilarining xalqaro raqobatbardosh mutaxassis kadrlarga aylanishi asosiy mezon bo'lib xizmat qilishi kerak.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Ahlidinov R. Sh. Ta'lim muassasasini boshqarish san'ati. - T.: "Fan", 2006. - 303 b. 721
2. Колеченко А. К. Развивающаяся личность и педагогические технологии. - СПб.: Изд-во РГПУ, 1992.- 45 с.
3. Кричевский Р. Л. Если Вы - руководитель. - М.: "Дело", 1993. - 352.
4. Лизинский В. М. Психолого-педагогический и управленческий дневник директора школы. - М.: "Педагогический поиск", 1997. - 121 с.
5. Musurmonov R. Fan va zamonaviy ta'limning asosiy masalalari. // "Maktab va hayot". - T. 2021y. № 2
6. Musurmonov R. "Ta'lim sifatini boshqarishga ijobiy ta'sir etuvchi omillar haqida", Kirgiziya Vestnik Batkentskogo gos. Univer. 2008, № 5, B. 76-78
7. Qurbonov Sh., Seytxalilov E. Ta'lim sifatini boshqarish. -T.: "Turon-Iqbol", 2006. 590 b.
8. Yo'ldoshev J.G'. "Innovatsiyalarni ta'lim jarayoniga uzluksiz ravishda tatbiq etish zamon talabi". -T.: "Uzluksiz ta'lim". 2011. № 6, 11-15 b.