

ZAMONAVIY TA'LIM MUASSASASINING PEDAGOGIK XODIMLARI TA'LIM
SIFATINI BOSHQARISH OBYEKTI SIFATIDA

Sherali Sunnatov Farxod o'g'li

Oriental Universiteti magistranti

Annotatsiya: Ushbu maqolada zamonaviy ta'lim muassasining pedagogik xodimlari ta'lim sifatini amalga oshirishdagi o'rnini hamda uning naqadar dolzarbligi borasida so'z yuritiladi.

Annotation: This article discusses the role of the pedagogical staff of modern educational institutions in the implementation of the quality of education and how relevant it is.

Аннотация: В данной статье рассматривается роль педагогического коллектива современного образовательного учреждения в реализации качества образования и насколько она актуальна.

Kalit so'zlar: boshqaruv obyekti, samaradorlik, strategik reja, temperament, posensiya.

Hozirgi shiddatli zamonda texnika-texnologiyalarning va axborot sohasining tezkor rivojlanishi inson tafakkuri, ruhiyati, ongi, dunyoqarashiga katta bosim o'tkazmoqda. Bu hol, albatta, insonning shaxsiy hayotida, ijtimoiy faoliyati va o'z kasbiy ishi jarayonidagi harakatlari, o'zini tutishi, intilishlarida o'z aksini topadi. Binobarin, shunday bosim ostida yashayotgan zamonaviy insonlarning korxonatashkilotning yagona ishlab chiqarish maqsadiga erishish yo'lida yahlit bir jamoa bo'lib samarali ishlashini ta'minlash dolzarb vazifaga aylangan.

Davlat fuqarolik xizmatiga eng iqtidorli kadrlarni jalb qilinishi innovatsiya va yangilik, iqtisodiy o'sish va rivojlanish, shuningdek, raqobatbardoshlikni ta'minlashga kuchli turtki beradigan omildir. Milliy kadrlar zaxirasi-davlat oliy ta'lim muassasalarida ham rahbarlik lavozimlarini malakali kadrlar bilan to'ldirish maqsadida istiqbolli kadrlar ma'lumotlar bazasidan nomzodlarni saralab olish, tayyorlash, qayta tayyorlash va uzluksiz malakasini oshirish tizimidir. Milliy kadrlar zaxirasini shakllantirish O'zbekiston Respublikasining "Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida"gi Qonuni 25-moddasida mustahkamlab qo'yildi. Davlat oliy ta'lim tashkilotlarida ham milliy kadrlar zaxirasi tashkil qilishdan maqsad — OTMLarda boshqaruv tizimini munosib rahbar kadrlar bilan ta'minlash, milliy, respublika, tarmoq va hududiy darajalarda

professional tayyorlangan samarali rahbar kadrlar zaxirasini shakllantirishdan iboratdir.

OTMlarda rahbar kadrlar zaxirasini shakllantirish va yuritishning asosiy vazifalari:

- rahbarlik lavozimlariga professional tayyorlangan, tegishli kompetensiyalarga ega bo'lgan, yuqori malakali va munosib nomzodlar ro'yxatini tuzish;
- davlat fuqarolik xizmatida "karera modeli"ni amalga oshirish;
- milliy rahbar kadrlar zaxirasiga kiritilgan kadrlarni maqsadli ravishda qayta tayyorlash va malakasini oshirishishlarini tashkil etish;
- rahbar kadrlar zaxirasiga kiritilgan xodimlarni hamda professor-o'qituvchilarning xizmat pog'onalarida o'sishini monitoring qilish va qo'llab-quvvatlash.

Rahbar kadrlar zaxirasi bilan ishlashda Rossiya yetakchi o'rinlarda tutadi. Rossiyada rahbar kadrlar zaxirasi bir necha turlarga ajratiladi (faoliyat turlari, lavozimlarni almashtirish tezligi, tayyorgarlik darajasi va hakoza). Ma'lumki har qanday faoliyat turi boshqaruv asosida quriladi, chunki shu faoliyatni amalga oshirishda ko'zlangan maqsadga erishish, bajariladigan vazifalarni taqsimlash, ijrosini nazorat qilish, shuningdek, samaradorlikka erishish uchun shu faoliyatda ishtirok etuvchilar manfaatlarini himoya qilish, rag'batlantirish chora - tadbirlari boshqaruv jarayonida tashkil etiladi va muvofiqlashtiriladi. Bunda boshqaruvga boshqaruvchining salohiyati, intellekti, strategik rejaviyligi, shu bilan birga, iqtisodiyotda mavjud tizim ham o'z ta'sirini o'tqazadi.

Boshqaruv sohasida olib borilgan ilk islohotlar faqat foydani ko'paytirishga qaratilgan edi, keyinchalik institutsional o'zgarishlarni amalga oshirishga, tarmoqlar va sohalarni boshqarishda o'z xususiyatlariga mos keladigan tashkilotlarga iqtisodiy erkinlik berishga yordamlashadigan va faoliyat rivojlanishini rag'batlantiradigan tashkiliy - huquqiy shakllar vujudga kelishiga qaratildi. Bundan tashqari, boshqaruv faoliyatining dastlabgi hollarida tashkilotning va ishchi-xodimlarning faqat xarajat qismigina ko'zga ko'rinib, uni kamaytirish tadbirlariga urg'u berilgan. Bu tartibda boshqariladigan tashkilot xodimlari o'z vazifalariga doimiy bosim ostida, og'ir ruhiyat va majburiyat bilan yondashadilar. Ma'lumki, faqat foyda uchun ishlaydigan sharoitda personalni boshqarish jarayoni qiyinroq va o'g'irroq kechadi. Boshqaruvchi tomonidan qo'l ostidagi ishchilarning sohaga bo'lgan qiziqish darajalari, potensiali, temperamenti va psixofizilogik holati inobatga olinmagan tashkilotlarda barqarorlik yo'qoladi. Ishchi-xodimlarning ruhiyati va kayfiyati boshqaruv faoliyatini va tashkilot

rivojiga ijobiy yoki salbiy ta'sir ko'rsata olishini, va bu xususiyatlar personalni boshqarishda muhim jihat ekanligini 1980-2000 - yillarda amerikalik menejerlar o'z ilmiy adabiyotlarida aytib o'tganlar. Bu kabi ilmiy yangiliklar yangi bir tizimning vujudga kelishiga zamin yaratdi. Mazkur sharoit butun jamiyatga xizmat qiluvchi zamonaviy boshqaruv ilmini o'rganishda, iqtisodiyotni butun tarmoqlarida, boshqaruvni amalga oshira oladigan malakali rahbarlarni tayyorlashda personalni boshqarishni tizimlashtirish muhim o'rin tutadi. Zero, rahbar, personalni boshqaruvni amalga oshirishda bosh bo'g'in hisoblanib, uning tashkil etilishi, samaradorligi ko'p jihatdan rahbar egallagan bilim malaka, tajriba, qolaversa uning muhim xislatlari va boshqaruv uslubiga bevosita bog'liq bo'ladi.

Personal boshqaruvi tushunchasi tor ma'noda biror bir tashkilot maqsadini aniqlash va unga erishish uchun zarur bo'lgan rejalashtirish, tashkil etish va nazorat jarayonlarini foyda keltirishi, samara berishi qanchalik faoliyat yo'nalishini to'g'ri tanlay bilish, qarorlar qabul qila olishga hamda uning boshqarilishini nazorat qilishga va bu jarayon borishiga bog'liq bo'ladi. Boshqaruv keng ma'noli tushuncha sifatida jahondagi boshqaruv va uni tashkil etishning nazariyotchilaridan biri Piter F. Druker aytganidek, "Personalni boshqarish - bu alohida faoliyat turi bo'lib, tashkil etilmagan, betartib ommani, bir maqsadga yo'naltirilgan samarali va unumli guruhga, jamiyatga aylantiradigan, ijtimoiy o'zgarishlarni rag'batlantiruvchi element hisoblanadi". Personal boshqaruvi nafaqat korxonada, qolaversa, butun bir jamiyat, davlatni o'z tanlagan yo'li maqsad va intilishlariga yetaklovchi, balki, iqtisodiyotni kuchli barqaror ishlovchi mexanizmga aylantirishda muhim ta'sir etuvchi kuch hisoblanadi. Boshqaruvni jamiyatning iqtisodiy negizi bilan bog'lab, shu bilan birga boshqaruvning ikki tashkiliy-texnikaviy va ijtimoiy-iqtisodiy tomonlarini hisobga olgan holda o'rganish lozim. O'zbekistonda amalga oshirilayotgan iqtisodiy va ijtimoiy o'zgarishlar, iqtisodiyotning innovatsion yo'nalishda shakllantirilishi, jahon iqtisodiyotiga integrallashuvi ta'lim tizimi oldiga dolzarb masalalaridan biri bo'lgan sifatli mutaxassislarni tayyorlash vazifasini qo'yadi. Sifatli mutaxassisni tayyorlash esa faqatgina sifatli ta'lim muhitida amalga oshirilishi mumkin.

Ta'lim sifati har qanday davlatning muvafaqqiyatli rivojlanishida hal qiluvchi ahamiyatga ega. Rivojlangan mamlakatlarda ta'lim sifati bilan belgilanuvchi intellektual salohiyat jamiyat farovonligining muhim omiliga aylanmoqda. "Sifat" tushunchasi turlicha, ba'zan bir-biriga zid ma'noda talqin qilinadi. Pedagogika fanida u: bir predmet yoki hodisani boshqasidan farqlovchi muhim ahamiyatga ega bo'lgan belgilar, xususiyatlar, o'ziga xosliklar; shuningdek u yoki bu xususiyat, qadr, yaroqlilik darajasi, ma'naviy-

ahloqiy kategoriya yoki sof iqtisodiy tushuncha kabi talqin etiladi. Ba'zi olim va amaliyotchilar uni ta'lim tizimining o'zlashtirish sifatiga erishishga intilishi; boshqalar o'qitish va tarbiyalashning sifati, uchinchilar, shaxs iqtidori rivojlanish darajasining oshishi; to'rtinchilar, oliy ta'lim muassasalariga qabul qilingan umumiy o'rta ta'lim va kasb-hunar kollejlari bitiruvchilari sonining ko'payishi; beshinchilar oliy ta'lim muassasasi bitiruvchisining ijtimoiy hayotga tayyorgarligi darajasini tushunadilar. Ta'lim sifati va uni ta'minlovchi omillar: ta'lim mazmunining fundamentalligi, ma'lum ehtiyojlarning qondirilishi, maqsad va natijalarning mutanosibliigi, ta'lim oluvchilarning mustaqil ishlashi, ta'lim jarayoni ishtirokchilarining ijodiy faoliyati, boshqarishga kompleks yondashuv, fanlararo integratsiya va boshqalar orasidagi bog'liqliklarni tavsiflashga nisbatan turli qarashlar mavjud.

Ta'lim sifati – bu nafaqat ta'lim oluvchilar bilimining davlat standartlariga mosligi, balki ta'lim muassasasining muvaffaqiyatli faoliyat ko'rsatishi, shuningdek har bir pedagog va rahbarning ta'lim xizmatlari sifatini ta'minlashdagi faoliyati hamdir. Zamonaviy ta'lim muassasasida ta'lim sifati erishilgan miqdoriy va sifat natijalarining darajasini, o'quv-tarbiyaviy jarayonni tashkil etish va amalga oshirish darajasini, u kechadigan sharoitlarni aks ettiruvchi tavsiflar to'plamida ifodalanadigan maqsad va natijalarning nisbati sifatida aniqlanadi. Ta'lim sifatini boshqarish (ta'lim sifati menejmenti) ta'limni boshqarishning umumiy tuzilmasi tarkibiga kiradi. Bunda ta'lim sifati menejmenti rahbarning yakkaboshchiligi hal qiluvchi ahamiyatga ega bo'lgan va amalda o'z samaradorligini ko'rsatgan boshqarishning chiziqli tuzilmasini inkor etmaydi. O'z o'rnida, sifat menejmentining joriy etilishi umumiy boshqaruv samaradorligini sezilarli darajada oshiradi – ta'lim muassasasi rahbari, xodimlari va manfaatdor jamoat tashkilotlari vakillari o'rtasidagi munosabatlarni tartibga soladi. Vazifalarning bajarilish ketma-ketligi, vazifalarning o'zi, bajarish yo'llari, alohida usul va xarakatlarning batafsil tartibi, ta'lim sifatini ta'minlovchi asos sifatida, qabul qilingan boshqaruv qarorlarining samarali ijrosini kafolatlaydi. Demak, ta'lim sifatini boshqarish ta'lim tizimidagi boshqaruv faoliyatining mavjud nazariyasi va amaliyotini muhim elementlar bilan to'ldiradi, ya'ni u ta'limni boshqarish yaxlit tizimining tarkibiy qismi sifatida amalga oshiriladi.

Ta'lim sifati tashqi auditini jalb qilgan holda o'quv muassasasi faoliyatini tizimli va holis baholashga tayanuvchi ta'lim sifatini ta'minlash tizimining rivojlanish mantiqi ta'lim muassasalarida ta'lim sifati menejmenti tizimini ishlab chiqish va joriy etishni taqazo qiladi. Bundan tashqari, o'quv muassasalarida ta'lim sifati menejmenti tizimining mavjudligi kelajakda ta'lim jarayoni sifati va natijalarini baholashning tashqi nazorati tadbirlarini ichki

nazorat va o'zini-o'zi baholash natijalaridan foydalanish bilan almashtirish imkoniyatini yaratadi, mazkur jarayonlarning jamoatchilik nazoratiga ochiqligi esa ta'lim muassasasiga bo'lgan ishonch darajasini oshiradi. Sifatni boshqarish nazariyasining shiddat bilan rivojlanishi davri o'tgan asrning 40-yillari oxiri va 50-yillariga to'g'ri keldi. Ushbu davrda A.Feygenbaum (Armand V.Feygenbaum) sifatni ishlab chiqish, sifatni qo'llab quvvatlash va sifatni yaxshilash bosqichlaridan iborat Sifatning Umumiy Nazorati (Total Quality Control, qisqacha – TQC) tushunchasini kiritdi. Bugungi kunga kelib TQCning bir-nechta asosiy (Yaponiya, Amerika, Yevropa) “maktab”lari mavjud. Shuning uchun, TQC asosini belgilovchi tamoyillar miqdori haqida mutaxassislar o'rtasida yagona bir fikr yo'q. Asosiylar sifatida quyidagi sakkizta tamoyil tan olingan:

1. *tashkilotning iste'molchiga yuz tutganligi;*
2. *rahbarlikning roli;*
3. *xodimlarni jalb etish;*
4. *jarayonli yondashuv;*
5. *boshqarishga tizimli yondashuv;*
6. *muntazam takomillashtirish;*
7. *dalillarga asoslangan qarorlarni qabul qilish;*
8. *ta'minlovchilar bilan o'zaro manfaatli munosabat.*

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Zayseva T.V., Zub A.T. *Upravlenie personalom: uchebnik.* - M.: ID FORUM INFRA- M, 2008.
2. *Upravlenie chelovecheskimi resursami: Uchebnik/ L. V. Kartashova.* - M.: INFRA-M, 2013.
3. Kibanov A.Ya. *Osnovm upravleniya personalom: Uchebnik.* - 2-ye izd., pererab. i dop. - M.: INFRA-M. -2007-y.
4. *xtjurnali.zn.uz sayti*