

**ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИНИ БОШҚАРИШ МАЗМУНИ ВА  
ЗАМОНАВИЙ ЁНДАШУВЛАР**

**Якубова Дилноза Зокиржоновна**

**Кукон университети**

**1-босқич магистранти**

**CONTENT AND MODERN APPROACHES TO MANAGEMENT OF  
EDUCATIONAL INSTITUTIONS**

**Yakubova Dilnoza Zakirjonovna**

**Kokand University**

**1st stage graduate student**

**Аннотация**

Мақолада мактабгача таълим ташкилотларининг бошқариш мазмунига оид назарий ғоялар баён этилган. Бошқарув ва менежмент тушунчаларига оид олимларнинг фикрлари таҳлил этилган. Мактабгача таълим ташкилоти директорининг бошқарув бўйича малака ва тажрибасини оширишга оид тавсиялар берилган.

**Annotation**

The article describes the theoretical ideas related to the content of management of preschool educational organizations. The opinions of scientists regarding the concepts of management and management are analyzed. Recommendations are given on improving the management skills and experience of the director of the preschool educational organization.

**Калит сўзлар:** бошқарув, менежер, лидер, дипломат, менежмент, компетенция, инновация, метод, технологик, муҳандислик, соғлом психологик муҳит.

**Key words:** management, manager, leader, diplomat, management, competence, innovation, method, technological, engineering, healthy psychological environment.

**Қириш.** Сўнгги йилларда дунё миқёсида бошқарув ғояларининг ривожланиши педагогик менежментга оидга муаммоларни ижобий ечимини

топиш билан боғлиқдир. Аксарият илмий адабиётларда педагогик менежмент тушунчаси деганда мақсадга эришиш ҳамда қўйилган вазифаларни бажаришда ижтимоий, иқтисодий ва самарали йўллар билан инсонларни бошқариш воситалардан фойдаланиш каби ғоялар келтирилади.

Бугунги кунда мактабгача таълим ташкилотида бошқарув фаолиятини ташкил этувчи директор нафақат педагогик тажрибага, балки бошқарув функциялари, методлари ва улардан фойдаланиш, бошқарув алгоритми ва унинг моҳияти, бошқарув қарорлари ва уларни ижро этиш ҳамда лидерлик услубларини қўллаш каби қатор кўникмаларга эга бўлмоғи лозим.

Юртимизда амалга оширилаётган ислохотлар таълим жараёнини бошқариш механизмларини ўзгартириш, такомиллаштиришни, яъни бошқарувнинг маъмурий буйруқбозлик методларидан воз кечиб, ижтимоий-иқтисодий, замонавий талабларга мос келадиган, демократик тамойилларга асосланган бошқарув тизимини шакллантиришни тақозо этмоқда. Бу бугунги куннинг энг асосий талабларидан бири бўлиб, нафақат бошқарув муаммолари, балки субъектларнинг бошқарувни самарали ташкил этиш энг аввало, таълим тизимининг турли бўғини раҳбарларининг бошқарув фаолиятини такомиллаштиришнинг йўл-йўриқларини аниқлаш, янги шароитларга мувофиқлаштириш ва амалиётга жорий этиш вазифаларини белгилайди.

### **Мавзуга оид адабиётлар таҳлили.**

Бошқарув амалиётидан маълумки, раҳбарлик мураккаб жараён бўлиб, у раҳбардан нафақат олий маълумотга, балки етарли касбий тайёргарликка, бошқарув йўналишида билим, кўникма ва компетенцияга, шунингдек, маълум тажрибага ҳам эга бўлишни тақозо этади. Таълим муассасаларини бошқариш жараёнида раҳбарларнинг энг асосий ва муҳим функцияларидан бири - бу мустақил қарор чиқариш функцияси бўлиб, уларнинг сифати таълим муассасаси салоҳиятига, ўқув-тарбия жараёнининг самарадорлигига, педагог-педагоглар фаолиятига ўз таъсирини кўрсатади.

Замонавий менежер бошқарув фаолиятидан ташқари етакчилик билан ҳам шуғулланади. Менежер ва менежмент хусусидаги тушунчаларга

Америкалик олимлар ҳар бир менежер лидер бўлиши лозим деган ғояни илгари сурадилар. Менежерлик билан лидерлик тушунчаси бир маънони англатмайди [2]. Белгиланган вазифани самарали бажариш учун менежер педагог-педагогларни ўзига эргаштира олиши муҳим. Аммо, ҳаётий тажрибалар айна дамда аёллар таълим ташкилотларини самарали бошқараётганликларини кўрсатмоқда. Жинсий тафовутлар ўрганилганда бошқарув услуби хусусида сўз юритилса мақсадга мувофиқ бўларди. Чунки, эркекларнинг лидерлик фаолиятида асосий эътибор бошқарувни юқори даражада бўлишига қаратилади, аёллар эса жамоанинг ижтимоий–психологик томонларига ҳамда соғлом психологик муҳит яратишга эътибор беради. Мазкур омиллар ташкилотни бошқаришга доир тадқиқотлар олиб боришни тақозо этмоқда.

Т.Кононинг фикрича, менежер муҳандислик ёки ижтимоий фанлар бўйича мутахассис бўлиши лозим. Раҳбар шахсининг ижтимоий-иқтисодий статуси бошқарув фаолиятида муҳим омил саналади. Таълим ташкилотлари раҳбарлари ҳар қандай ижтимоий-иқтисодий муаммоларга ечим топа олиши, ижтимоий муносабатларга молик эканлиги, ақлий салоҳияти, бой тажрибаси билан бошқа педагог-педагоглардан устун туради. Бошқарув амалиёти ва илмий адабиётларда эркекларнинг лидерлик қобилияти аёлларнинг лидерлик фаолиятига нисбатан анчагина натижавий эканлиги асосланган. Мазкур фикрни қуйидаги далиллар билан бойитиш мумкин: эркеклар аниқ ва дангал фикрлаш қобилиятига эга, аёллар ҳиссиётга берилувчан; эркеклар ўз касбига фидойи бўлса, аёллар эса кўп вақтини оилага сарфлашга уринади. Чунончи, эркеклар турли муаммоли вазият ва таъсирларга, низоларга чидамли бўлса, аёл бундай мураккаб ҳолатда ўз ақлига бўйсунмай қолиши мумкин экан [3].

Замонавий лидер бошқарувчи, дипломат, етакчи, мураббий, инноватор каби вазифаларни бажаради буларнинг барчаси менежернинг касбий компетенциясига киради [6].

1. Бошқарувчи-лидер тўғри сўз, ваъдасида турадиган, касбий маҳорати юқори, ўзаро муносабатларда етакчи, мулоқотчан, муомала маданиятига эга, кўмакчи, педагог-психолог бўлиши зарур.

2. Дипломат-лидер сўнгги даврда кенг оммалашган бошқарув компоненти бўлиб, жамоа орасида музокаралар олиб боришнинг энг оптимал кўриниши саналади.

3. Лидер-етакчи. Ташкилот менежери лидерлик ишларини олиб боради. Америкалик олимлар ҳар бир менежер лидер бўлиши лозимлигини тавсия этади. Уларнинг фикрича, менежерлик билан лидерлик вазифаси бир хил маънони билдирмайди. Ушбу вазифани бажариш учун менежер педагог-педагогларни кетидан эргаштириш қобилиятига эга яъни лидер вазифасини бажаришга мойил бўлиши керак.

4. Мураббий лидер-педагогларга қўйиладиган касбий талабларни бажаришга кўмак беради. Мутахассисларнинг касбий соҳадаги билимларини оширишга йўналтирилган узлуксиз ва узвий равишда таълим бериб шакллари ташкил қилади. Айрим таълим муассасаларида педагогларнинг маънавий сифатларини оширишга эътибор қаратилмайди. Бу эса таълим-тарбия самарадорлигини пасайишига олиб келади. Бироқ, педагог-педагогларнинг юксак маънавий фазиялатга эгаллиги ёш авлодни тарбиялашда етакчи омил саналади. Янгилик яратувчи-лидер фан–техника тараққиётининг юксалишида менежерлик фаолиятининг энг зарур жиҳатларидан бири инновацияни жорий этишдир. Ишчи-педагогларга инновацияларнинг долзарблигини тушунтириш муҳим. Яроқсиз асбоб-ускуналарни созлаш, янгиларини татбиқ этишдан, сармойани тежаб қолишдан кўра янги технологиялар орқали иш унумдорлиги ва маҳсулотни сифатли бўлишига тез эришиш мумкин [5;78].

### **Натижалар.**

Таълим тизимини ривожлантириш йўналишида амалга оширилаётган ислоҳотлар барча таълим муассасаларида таълим жараёнини илмий асосда ташкил этиш ва бошқаришда фан- техника ютуқларига асосланган бошқарувнинг энг самарали, инновацион методларидан фойдаланишни, бошқарув йўналишида билим, кўникма ва малакаларни, янги шахсий ва касбий сифатларни талаб қилади, бу ўз навбатида педагоглар орасидан менежерлик кўникмасини ривожлантиришнинг заруриятини белгилаб беради.

Шундан келиб чиқиб, таълим менежментини ривожлантириш йўналишидаги ислохотлар барча таълим ташкилотларида ўқув-тарбиявий жараённи методик ташкил этиш ва бошқарув механизмларини фан-техника ютуқларига асосланган энг самарали, инновацион методлардан фойдаланган ҳолда такомиллаштириш ҳамда бошқарувга хос билим, кўникма ва малакаларни талаб қилади.

### **Хулоса ва таклифлар.**

Учинчи ренессанс даврида тезкорлик билан юз бераётган фан-техника тараққиёти инновацияларни тақозо қилади. Раҳбар дастлабки фаолиятида ташкилотнинг ижтимоий-иқтисодий мавқеини оширади. Аста-секин жамоа аъзоларининг ҳар бирини индивидуал равишда ўрганади ва зарурий шарт-шароитни яратади. Оилавий анъаналар ҳам раҳбар шахсида бошқарув қобилиятини ривожланишига таъсир кўрсатади. Лидер оиласида дунёга келиш ота-оналар тажрибасини ўзлаштириш доминантлик яъни устунликка мойилликнинг уйғотади.

МТТ директорларига бошқарувга оид қуйидаги тавсияларни келтирамыз.

1. Ташкилотда таълим инвестициясини ривожлантириш, моддий ресурслар, муносабатлар ва технологик жараёнларни бажариш учун зарур бўлган профессионал ҳаракатлар юритиш.
2. Услубчи, логопед, жисмоний тарбия йўриқчиси ва психологи иш вақтини асосан болалар ва педагоглар билан мулоқотда бўлиш, ҳамкорликни чуқурлаштириш, меморандум ва битимлар тузиш, юқори ташкилотлар билан ўрнатилган тартибда иш фаолиятини ташкил этиш.
3. Касбий фаолиятда муваффақиятга эришишда директорнинг педагогларга бўлган ишончли муносабати шунингдек, ахлоқий ва тарбиявий таъсирини кучайтириш зарур.

### **Фойдаланилган адабиётлар**

1. Мирзиёев Ш.М. Қонун устуворлигини ва инсон манафаатларини таъминлаш – юрт тараққиёти ва халқ фаровонлигининг гарови. Тошкент, Ўзбекистон-2017, 47-б.

2. Аҳлиддинов Р.Ш. Мактабни бошқариш санъати. –Тошкент: Фан, 2006. -206 б.
3. Аширов Д.А. —Управление персоналом-М.: Высшее образование и наука, 2001.
4. Бакирова Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учеб.пособие.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008.-591 с.
5. Иванов Д.А., Митрофанов К.Г., Соколова О.В. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. учебнометодическое пособие. - Москва: АПК и ПРО, 2003. - 101с.
6. Ғуломов С.С. Менежмент ва бизнес асослари. Дарслик. Тошкент. 1997. 352 б.
7. Ғуломов С.С.. Менежмент бошқарув санъати, назарияси ва амалиёти Тошкент 2003 286 б