



TA'LIM MUASSASASI RAHBARLARINING BOSHQARUV FAOLIYATINI TAKOMILLASHTIRISH

Ismoil Ne'matovich Buxorov
ORIENTAL universiteti Magistranti,
ismoilbuxorov@gmail.com

Annotatsiya: *Bu maqola ta'lim menejmenti va ta'lim muassasasi rahbarlari uchun boshqaruv kompetensiyasini rivojlantirishning muhimligini yoritadi. Bu, ta'lim muassasalarida ta'lim tizimining boshqarilishi va rivojlanishi bilan bog'liq muammolarni yechish uchun nazariy va amaliy masalalar haqida yozilgan maqoladir. Maqolada rahbarlar uchun kerakli qobiliyatlar va bilimlar haqida ko'proq tafsilotlar keltirilgan va bu bilimlar o'quv jarayonini yaxshilashda va o'quv yurtida ta'lim sifatini oshirishda yordam berish maqsadi qo'yilgan.*

Kalit so'zlar: Ta'lim menejmenti, rahbarlik qobiliyatlari, boshqaruv kompetensiyasi, ta'lim sifati, ta'lim muassasalarini boshqarish

УПРАВЛЕНИЕ ОБУЧЕНИЕМ И ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Данная статья посвящена важности развития компетенций руководителей образовательных организаций в области управления обучением и управления образовательной системой. В статье освещаются теоретические и практические вопросы, связанные с управлением учебной системой в образовательных учреждениях. В статье также представлены более подробные сведения о необходимых навыках и знаниях для руководителей, которые могут помочь улучшить качество обучения и повысить уровень образования в учебных заведениях.

DEVELOPING LEADERSHIP COMPETENCIES IN EDUCATIONAL MANAGEMENT

This article highlights the importance of developing leadership competencies for educational management and educational institution leaders. It discusses theoretical and practical issues related to the management and development of the education system in educational institutions. The article provides more detailed information on the necessary skills and knowledge for leaders that can help improve the quality of education and enhance the level of education in educational institutions. Its goal is to assist in improving the learning process and increasing the quality of education in educational institutions.



Kirish: O'quv yurtlarida ta'lim jarayonini boshqarishga bag'ishlangan maqolalar ko'p chop etilgan, ammo bu maqola ta'lim muassasasi rahbarlarining boshqaruv kompetensiyasini rivojlantirishga qaratilgan. Bu, rahbarlar uchun kerakli qobiliyatlar va bilimlarni rivojlantirishga qaratilgan.

Tadqiqot metodologiyasi: Ta'lim tizimining hozirgi kunlardagi rivojlanish bosqichi, bozor munosabatlarining jamiyat hayotida mustahkam o'rin olishi boshqaruvning ma'muriy-buyruqbozlik tizimida demokratik, iqtisodiy shakllariga o'tish bilan tavsiflanadigan ta'lim tizimi boshqarish mexanizmining o'zgartirilishi zaruratini shart qilib qo'ymoqda. Bu nafaqat boshqaruv muammosini oldinga surib chiqaradi, balki boshqaruv subyektlari tomonidan uni amalga oshirish usullarini takomillashtirish, turli bo'g'inlardagi rahbarlarning boshqaruv faoliyatidagi mahsuldor faoliyatiy xususiyatlarni bashorat qilish va shakllantirish kabi muammolarni ham olg'a suradi.

Ta'lim tizimining hozirgi kunlardagi rivojlanish bosqichi, bozor munosabatlarining jamiyat hayotida mustahkam o'rin olishi boshqaruvning ma'muriy-buyruqbozlik tizimida demokratik, iqtisodiy shakllariga o'tish bilan tavsiflanadigan ta'lim tizimi boshqarish mexanizmining o'zgartirilishi zaruratini shart qilib qo'ymoqda. Bu nafaqat boshqaruv muammosini oldinga surib chiqaradi, balki boshqaruv subyektlari tomonidan uni amalga oshirish usullarini takomillashtirish, turli bo'g'inlardagi rahbarlarning boshqaruv faoliyatidagi mahsuldor faoliyatiy xususiyatlarni bashorat qilish va shakllantirish kabi muammolarni ham olg'a suradi.

1. V.Dalning izohli lug'atida boshqaruv jarayoni quyidagicha ta'riflanadi: "Boshqarish – bu olg'a siljishga yo'l, yo'nalishni ko'rsatgan holda hukmronlik qilish, biron narsaga egalik qilish, boshlab borish, xo'jayinlik qilish, uning taqsimlovchisi bo'lish".

2. A.I.Kitovning ta'rificha: "Boshqaruv –bu kishilarga rahbarlik qilish, ular bilan ishlashdir". Zamonaviy amaliyotda boshqaruv kishilar xulq-atvorini tartibga solish bilan bog'liq bo'lgan faoliyat sifatida ta'riflanadi.

3. Majburlashga asoslanadigan boshqaruv (rahbar o'z qo'l ostidagi xodimlarga jazo berish ehtimoli orqali ta'sir ko'rsatadi);

4. Rag'batlantirishga asoslanadigan boshqaruv (moddiy va ma'naviy rag'batlantirish);

5. Ekspertli boshqaruv (bo'ysunuvdagi xodimlar rahbarning kasbiy kompetentligini yuqori darajada baholaydilar);

6. Namuna ko'rsatish (bo'ysunuvdagi xodimlar rahbarini shaxs hamda mutaxassis sifatida hurmat qiladilar va unga o'xshashga intiladilar);

7. Qonuniy yoki an'anaviy boshqaruv (rahbarning yuqori rasmiy maqomi unga buyruq berish huquqini beradi).

Tashkilotchilik funksiyasi. Mehnat jamoasi oldiga qo'yilgan vazifa jamoa faoliyatini tashkil etish masalasining hal qilinishini talab qiladi. Tashkilotchilik



rahbarning eng muhim va mas'uliyatli funksiyasi bo'lib sanaladi. U bir nechta bosqichlar yoki operatsiyalardan tarkib topadi.

1. Birinchi bosqich – qo'l ostidagi xodimlar orasida topshiriqlarni rejalashtirish va taqsimlash. Aynan topshiriqlarning taqsimlanishi, qo'l ostidagi xodimga umumiy rejani bajarishda uning ishtiroki ulushini tushuntirish tashkilotchilik funksiyasining markaziy ko'rsatkichi (nazorat bosqichi bilan teng ravishda) bo'lib hisoblanadi.

2. Ikkinchi bosqich – qo'l ostidagi xodimlar ishi natijalarini nazorat qilish. Rahbar eng avvalo, ishni bajarish muddatini, keyin esa intizomni va ishning bajarilish sifatini nazorat qilishi lozim. Nazorat funksiyasi shuningdek, markaziy belgi sifatida ham ajralib ko'rsatiladi. U to'g'ridan-to'g'ri va bilvosita tarzda rahbarning boshqa funksiyalari bilan bog'liq bo'ladi.

8. Uchinchi bosqich – topshiriqni bajarish davomida qo'l ostidagilarga yordam ko'rsatish. Xodimlarning faoliyatini doimiy nazorat qilib borish bilan rahbar ularga o'z vaqtida yordam ko'rsatish imkoniga ega bo'ladi, chunki, u har doim har bir xodimning ishni bajarish jarayoni bilan tanishib turadi.

9. To'rtinchi bosqich – sanksiyalarni qo'llash bosqichi, u qo'l ostidagi xodimlarni topshiriqlar o'z vaqtida, sifatli bajarilganligi uchun rag'batlantirish yoki o'z vaqtida bajarilmaganligi, sifatsizligi uchun jazolash kabilardan iborat bo'lishi mumkin.

10. Barcha bu to'rtta bosqichlar bitta bosqichga birlashgan bo'lib, bu ularni tashkilotchilik funksiyasining tarkibiy elementlari sifatida unga kiritilishi imkonini berib, mazkur funksiya rahbarning o'z xodimlari urinishlarini muvofiqlashtirish va birlashtirishga qaratilgan ongli, maqsadga yo'naltirilgan, ko'p bosqichli faoliyatini namoyon qiladi.

Yaqin vaqtlargacha boshqaruv metodlari tavsiflarida diqqat faqat iqtisodiy va ma'muriy metodlarga qaratilar edi. Biroq, so'nggi vaqtlarda yangicha shart-sharoitlarga ko'proq darajada mos keluvchi tasavvurlar ham paydo bo'lib, ular boshqaruv metodlarining uchta asosiy guruhi – iqtisodiy, tashkiliy-buyruqli va ijtimoiy-psixologik metodlari mavjudligi haqida darak beradi.

1. Iqtisodiy metodlar korxonaga va umuman uning barcha bo'linmalariga, har bir ishchi-xodimga talablarni hisobga olish bilan yaxshi ishlash manfaatli bo'ladigan shart-sharoitlarni yaratuvchi iqtisodiy dastaklar (narx, kredit, moddiy rag'batlantirish va boshqalar)ning o'zaro bog'langan majmuasini namoyon qiladi. Iqtisodiy qayta tashkil etish bu metodlarning ta'sirchanligini oshirishga qaratiladi.

2. Tashkiliy-buyruqbozlik (ma'muriy) metodlar xuddi iqtisodiy metodlar bajaradigan vazifalarni amalga oshiradi, lekin bunda ta'sir ko'rsatish shakllari va usullari bilan ajralib turadi. Iqtisodiy metodlar rahbarlarga boshqaruvning ma'lum bir vazifalarini bajarish uchun ta'sir ko'rsatishning har xil usullarini tanlab olishga ruxsat beradi.

3. Ijtimoiy-psixologik metodlar jamoa a'zolari orasida shunday munosabatlarning yaratilishidan iborat bo'ladiki, bunda rahbarga qulay bo'lgan xulq-



atvorni tanlab olish qo'l ostidagi xodimlar tomonidan ko'ngilli tarzda, jamoaning har bir a'zosi tomonidan o'zlashtirilgan qadriyatlarga mos holda amalga oshiriladi.

Rahbarlik metodlari va faoliyatlari orasida o'zaro bog'liqlik mavjud bo'lib, uning quyidagi asosiy jihatlari ajratib ko'rsatiladi:

1. Rahbarlik metodi yakuniy hisobda o'ziga rahbarlik faoliyatini determinatsiyalaydi va bo'ysundiradi. Bunday bo'ysundirishga yoki mos holdagi boshqaruv kadrlarini tanlab olish, yoki rahbarning "ichki qayta qurilishi", yo'nalishini qayta o'zgartirish yo'li bilan erishiladi.

2. Rahbarlikning har bir yuzaga kelgan metodlari uchun rahbarlikning ma'lum bir faoliyati mosdir, ya'ni, har bir metod o'zini yuzaga chiqarilishi uchun shaxslarga, uning barqaror stereotipi shakliga ega bo'lib boradigan ma'lum bir individual faollikka yo'naltirilganligiga ehtiyoj sezadi. Bunda rahbarlikning turli xil metodlari har xilda amalga oshiriladi. Birinchidan, individual faoliyatlar jamlanmasida har bir rahbar o'ziga xos, betakror shaxs sifatida ishni olib borishning ham takrorlanmas, o'ziga xos faoliyatini ko'rsatadi, ikkinchidan esa, rahbarlarning shaxsiy, individual qirralarida ularning ma'lum bir turdagi alohidaligi harakteriga aylanib boradigan va mustaqil majud bo'lishga qobillikni egallab boruvchi biron-bir umumiy qirralar-stereotiplar yuzaga chiqadigan tipik faoliyatlarda namoyon bo'ladi.

3. Rahbarlik qilishning u yoki bu metodi amaliyotda turli-tuman ko'rinishlarda yuzaga chiqariladi, buning natijasida rahbarlikning bitta va xuddi shu metodi har xil vaziyatlarda turli xil samaradorlikka ega bo'ladi. Metodga nisbatan rahbarlik faoliyati nisbatan avtonomlik, muxtorlik xususiyatiga egadir.

4. Ma'lum bir darajada avtonomlashtirilishi natijasida rahbarlik faoliyati rahbarlik qilishning mavjud metodini ichki ask ettirish sifatida yangi rahbarlik metodiga ta'sir ko'rsatadi va u yoki bu tarzda yangi rahbarlik metodiga o'ziga xos qirralari singdirishi mumkindir.

Rahbar faoliyati – rahbar uchun kishilar bilan ishlashda foydalaniladigan faoliyat usullarining tipik tizimidir. Rahbarlik faoliyati ham rahbarning gapirish, odamlarni tinglash faoliyatida, ham u qarorlarni tayyorlash, qabul qilish va amalga oshirish jarayonlarini qanday qilib tashkil etishida namoyon bo'ladi. Bu haqida rahbarning shaxsiy ish joyi va u boshqarayotgan mehnat jamoasining ish faoliyati qanday tashkil etilganligiga qarab fikr yuritish ham mumkindir.

Boshqaruv jarayoni – bu ikki yoqlamali hodisadir. Bir tomondan, unda tashkilot faoliyatining oldingi tajribalari, mavjud me'yorlar yuzaga chiqariladi, ikkinchi tomondan esa u rahbarning ijodkorligini va izlanish faoliyati namoyon qiladi. amaliy jihatdan olib qaraganda "rahbarlik" va "boshqaruv" tushunchalari o'zaro mos keladilar. Ularni ancha qat'iy, ilmiy asoslarda tushunishda ular bir-biridan farqlanadi. Boshqaruv predmetlarga, narsalarga, texnik tizimlarga nisbatan olib borilishi mumkin; rahbarlik esa faqat jonli shaxslarga, ya'ni, kishilarga nisbatan amalga oshiriladi.

Rahbarlik o'zida turli xil tusdagi, lekin yagona maqsadga bo'ysundirilgan, qarorlarni ishlab chiqish va qabul qilish, jamoani boshqarish, buyruqlar bajarilishi



shart-sharoitlarini ta'minlash, qo'l ostdagilar ustidan nazorat olib borish, jazolash va rag'batlantirish ishlari, boshqaruv qarorlarini to'g'rilab borish kabi funksiyalarni birlashtiradi.

Xulosa

1. Faoliyat boshqaruv faoliyatining muhim tarkibiy qismi bo'lib sanaladi va rahbarlik qiluvchi shaxsning individual xossalari bilan bog'lanadi. Bayon etilgan faoliyatlarning hech qaysi biri istalgan vaziyatlarda qo'llana olishiga, universallikka da'vo qila olmaydi. Shuning uchun rahbarning eng muhim sifati bo'lib turli faoliyatlarni egallanligi, ulardan vaziyatga qarab ustalik bilan foydalana olishga qobilligi sanaladi.

2. Boshqaruv faoliyatlarini o'rganish yaqqol ifodalanadigan fanlararo xususiyatga ega bo'lib, bu rahbar shaxsini tadqiq qilishga bag'ishlangan bir qator yo'nalishlar – akmeologiya, rivojlanish psixologiyasi, shaxs psixologiyasi, umumiy psixologiya, pedagogika va boshqa shu kabilarning kesishmasida yuzaga keladi. Har bir ajratib ko'rsatilgan yo'nalishlar doirasida sezilarli hajmdagi nazariy va empirik ma'lumotlar to'plangan bo'lib, ular muammoni hal qilishga bevosita daxldordir, bu ularni tadqiqotning real nazariy asosi va boshqaruv faoliyatining faoliyatiy xususiyatlarini shakllantirish muammosini hal qilishda yangi yondashuvlarni yaratish uchun asos sifatida olib qarashga imkon beradi.

3. Boshqaruv faoliyatini mazmuniy jihatidan olib qaraganda rahbar asosan o'z boshqaruv faoliyatida yo'naltiriladigan xulq-atvorning barqaror usullari, strategiyalari va taktikalari tizimi sifatida olib qaralishi lozim. Bunda bir tomondan, bu strategiyalar va boshqaruv faoliyatining qadriyatlari, motivlari, mazmuni, tayanch yo'l-yo'riqlari tizimi, rahbarning umumiy hayotiy strategiyasi o'rtasida sezilarli aloqalar mavjud bo'ladi. Ikkinchi tomondan esa, bu tizimning o'zi, shuningdek, kishi faoliyatining turli sohalarida, shu jumladan kasbiy faoliyat sohasida ham namoyon bo'ladigan xulq-atvorning barqaror patternlari majmuasi chuqur determinasiyaga ega bo'lib, uning ildizlarini o'z ichiga boshqaruv subyektining rivojlanishidagi o'ziga xosliklarni ham, uning mutaxassis sifatidagi shakllanishini ham oladigan individual tarixida topish mumkin bo'ladi.

ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Nurmamatova, S. (2019). Ta'lim Muassasalarida Menejment Tizimini Rivojlantirish. Toshkent: TAFI Press.
2. Bobojonov, A. (2018). Oliy ta'lim muassasalari boshqaruvi: Nazariy asoslar va amaliy amaliyot. Toshkent: TAFI Press.
3. Irgasheva, D. (2019). Ta'lim Boshqaruvi va Menejmenti. Toshkent: O'qituvchi.
4. Hamidova, M., & Karimova, S. (2021). Ta'lim Boshqaruvi va Menejmenti. Toshkent: O'qituvchi.



5. Bekchanova, D. (2018). Ta'lim Muassasasi Boshqaruvining O'zaro Hamkorligi: Nazariy va Amaliyot. Toshkent: TAFI Press.
6. Jurayeva, N. (2020). Ta'lim Menejmenti va Boshqaruvi. Toshkent: Fan va Texnologiya.
7. Rasulova, Z. (2019). Ta'lim Muassasasi Boshqaruvining Asosiy Tushunchalari. Toshkent: TAFI Press.
8. Mamarasulov, S. (2021). Ta'lim Muassasasi Boshqaruvining Asosiy Tushunchalari va Amaliyoti. Toshkent: TAFI Press.
9. Potashkin M.M.Upravlenie sovremennoy shkoly(V voprosax I otvetax).M.1997