

## MAKTABGACHA TA'LIM TIZIMI VA UNI BOSHQARISH

**Botirova Halima Qoyirovna**

*Buxoro shaxar 11-son davlat maktabgacha talim tashkiloti direktori*

**Annotatsiya:** *Ushbu maqolada maktabgacha ta'limni boshqarishning ilmiy-amaliy yo'nalishlari, shakllari, vositalari va metodlari yoritilgan.*

**Kalit So'zlar:** *Ta'lim tizimi, ta'lim sifati, modellashtirish, ilmiy bilish, maktabgacha ta'lim, boshqarish, qonun hujjatlari, ta'limni tizimli tahlili, amaliyot sohasi, tarkibiy tahlili.*

**Abstract:** *This article describes the scientific and practical directions, forms, tools and methods of preschool education management.*

**Key Words:** *Education system, quality of education, modeling, scientific knowledge, pre-school education, management, legislation, systematic analysis of education, field of practice, structural analysis.*

### KIRISH

Maktabgacha ta'lim tashkilotining pedagogik jamoasini boshqarish o'z navbatida boshqaruv faoliyati bilan bog'liq bo'lgan muammolarni MTTning xodim va xodimlar guruhi tomonidan boshqa guruhlar faoliyatini samarali tashkil etish va birgalikdagi faoliyatni amalga oshirishning mexanizmlarini rivojlantirilib boriladi. Maktabgacha ta'lim tashkilot xodimlarini boshqarishda, ta'lim tashkilotlari rahbarlari, pedagog xodimlar uchun pedagogik jamaoni boshqarishda bilimlarning ahamiyati, jamoada bo'ladigan shaxslarning o'zaro munosabatlarini tashkil etishiga muhim ilmiy-amaliy manba bo'lib xizmat qiladi.

### ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODOLOGIYA

Maktabgacha ta'lim sohasi uzluksiz ta'lim tizimining birlamchi bo'g'ini hisoblanib, u har tomonlama sog'lom va barkamol bola shaxsini tarbiyalash va maktabga tayyorlashda g'oyat muhim ahamiyat kasb etadi. Mustaqillik yillarida respublikada ta'lim-tarbiya tizimi va barkamol avlodni tarbiyalash davlat siyosatining asosiy ustuvor yo'nalishlari darajasiga ko'tarildi. Biroq o'tkazilgan tahlillar maktabgacha ta'lim sohasida olib borilayotgan ishlarning samarasi va natijasi yetarli darajada emasligini ko'rsatmoqda. Xorijiy davlatlar ilg'or tajribasining tahlili zamonaviy maktabgacha ta'lim tashkilotlarida maktabgacha yoshdagi bolalarni rivojlantirish uchun sharoitlarni yaratishga yo'naltirilganligi bilan tavsiflanib, bolaning ijobiy ijtimoiylashuvi imkoniyatlarini namoyon qilish, uning har tomonlama shaxsga oid ma'naviy-axloqiy va ongli rivojlanishi, maktabgacha yoshga oid tegishli faoliyat turlari asosida tashabbuskorligi va ijodiy qobiliyatlarini rivojlantirishga, muloqot doirasida katta yoshdagilar va tengdoshlari bilan hamkorlik qilish imkoniyatlarini ochishga qaratilgan. Uzluksiz ta'lim tizimining muhim bo'g'ini bo'lgan maktabgacha ta'lim tizimini yanada takomillashtirish, samarali davlat boshqaruvi tizimini yaratish, maktabgacha ta'lim tashkilotlari davlat va nodavlat tarmog'ini kengaytirish, moddiy-texnika bazasini mustahkamlash, ularni malakali pedagog kadrlar bilan ta'minlash, maktabgacha

ta'lim tashkilotlariga bolalarni qamrab olishni keskin oshirish, ta'lim-tarbiya jarayonlariga zamonaviy ta'lim dasturlari va texnologiyalarini tatbiq etish orqali bolalarni har tomonlama intellektual, ma'naviy-estetik, jismoniy rivojlantirish hamda ularni maktabga tayyorlash sifatini tubdan yaxshilash maqsadida bir qator ishlar amalga oshirilmoqda.

«Rahbarlik qilish» degan so'zga lug'atlarda boshqarish, maslahat berish, kuzatish, yo'naltirish, ko'rsatma berish degan turli izohlar berilgan. Hozirgi davrda rahbarlarga qoyiladigan talablar juda ko'p. Jumladan, ma'naviy yetuklik, intizom va mehnatga bo'lgan munosabati, bilim darajasi, tashkilotchilik qobiliyati, boshqarish samaradorligini ta'minlay olishi va boshqalardan iborat. Savol tug'iladiki. Rahbarda qanday ijobiy xislatlar mujassamlashgan bo'lishi kerak? Rahbarning ijobiy xislatlarini belgilovchi mezonlar: dovyuraklik, yaxshi niyatlilik, sog'lom shubhalilik, kamtarinlik, samimiy xushmuomalalik, rahmdillik, qanoatliliklardan iborat desa to'g'ri bo'ladi. Yuqoridagilardan kelib chiqib shuni, ta'kidlash kerakki, rahbar o'z huquq va vakolatidan umumdavlat manfaatlarini jamoa va xodimlarning shaxsiy manfaatlari bilan uyg'un olib borishda mohirona foydalanishi zarur. Rahbar vazmin, har qanday vaziyatda ham o'zini tuta biladigan, odobli va xushmuomala bo'lishi zarur. Rahbarning faoliyati ko'p jihatdan pedagogik faoliyatdan iborat bo'lishi lozim. Chunki, rahbar bajaruvchilarga qatiyat bilan o'z g'oyasini o'tkazadi va ularni amalga oshirishni o'rgatadi. Har bir rahbar psixologik bilimlar bilan bir qator yordamida u xodimlarga ularni tarbiyalash va mukammallashtirishlariga ta'sir etuvchi shakl hamda usullarning yanada samaraliligini topish mumkin. Tarbiya jarayonida rahbar quyidagi pedagogik muammolarni xal etishi kerak:

- aqliy rivojlanish (xodimlarning umumiy va kasbiy ma'lumoti);
- ma'naviy boyish (madaniy tadbirlar tashkil etish, etik muammolarni echish);
- muomalani dorilomonlashtirish.

Bunda esa quyidagi pedagogik tamoyillarga rioya qilish lozim;

- ezgu ideallar bilan mashg'ul bo'lish;
- shaxsiy hislatlarni takomillashtirish.

Tarbiyaviy ta'sir rahbarning quyidagi omillarni bilishga bog'liq:

- xodim madaniyati va ma'lumot darajasi, uning ahloqiy kasbiy va hayot tajribasi qay darajada rivojlanganligi;

- jismonan sog'lomligi, ma'naviy barkamolligi;
- individual, ijtimoiy-ruhiy sifatleri;
- mehnat jamoasidagi ijtimoiy-ruhiy vaziyat;
- ahloqiy-ma'muriy choraga xodimning munosabati.

Tabiiyki, tarbiyaviy ta'sir umumiy va qotib qolgan bo'lmasligi lozim, chunki yuqorida qayd etilgan omillar har bir muayyan shaxs uchun farqlidir. Shuning uchun tarbiyaviy ta'sir har bir shaxsning o'ziga qaratilgan bo'lishi kerak, bu rahbar tarbiyaning turli-tuman usullaridan xabardor bo'lishini taqozo etadi. Rahbarning tarbiyaviy ta'sir usullaridan oqilona foydalanishi, ya'ni pedagogik savodli bo'lishi xodimda xulqiy farosat va

ko'nikmalarni shakllantirishni ta'minlaydi. Rahbar tarbiyaviy ta'sirni amalga oshirishining quyidagi, ta'bir joiz bo'lsa, «texnologik tamoyillari» mavjud:

- ruhiy o'ziga xoslik, ya'ni shaxsga tarbiyaviy ta'sir o'tkazishdan oldin uning individual, ijtimoiy-ruhiy sifatlarini anglash lozim;

- ma'naviy motivlar - o'ziga bo'ysunuvchilar oldida yuqori darajadagi xulq-atvor egasi ekanlikni shaxsan nomoyon etish, bu rahbar «mendek bo'l» deb talab qilish imkonini beradi;

- yakka tartibda (individual) yondashish, bu - har bir shaxsning o'ziga xos bo'lgan «a'lo» tomonini izlash;

- mehnat faoliyatining talablariga moslashish, bu - xodim aqliy imkoniyatini aniqlash va undan samarali foydalanish bo'yicha pedagogik muammoni hal etish;

- shaxsiy mo'ljal, bu - xodimda noyob qobiliyat kurtaklarini o'stirish va ularni rivojlantirish;

- tizimli yondashish, bu - shaxsni, har jihatdan idrok etish va uniig hulqiga ta'sir etuvchi ustuvor omillarni aniqlash.

Boshqaruv tarbiyasi shakllaridan quyidagilarni ta'kidlash zarur: dunyoqarashni kengaytirish ta'limi, bu - iqtisodiy, huquqiy, axloqiy va ekologik ta'limni o'z ichiga oladi, uning ko'lamini menejer yoshi, madaniy saviyasi va ish tajribasiga bog'liq bo'ladi. Dunyoqarashni shunday o'stirish tufayli ong ma'naviy zamini barpo etiladi; - mehnat musobaqasi, bu - kasbiy musobaqalashuv, malaka oshirishda kuchli omil sanaladi. Boshqaruv tarbiyasining bu shakli turli tanlovlar, ratsionalizatorlik takliflari va h. k.lar yordamida amalga oshiriladi; - boshqaruvda ishtirok etish - boshqaruvga oid qarorlarni ishlab chiqish va amalga oshirishga oddiy xodimlarni jalb etish (boshqaruv qarori loyahasini jamoa bo'lib muhokama qilish, ijro faoliyatida jamoatchilik asosida qatnashishi va h.k.).

Rahbar xodimga tarbiyaviy ta'sir ko'rsatar ekan G. Salening quyidagi so'zlarini yodda tutishi foydadan holi emas: «Shuni unutmangki, hamma uchun mos andoza yo'q. Biz, hammamiz - turli toifadamiz va muammolarimiz ham turlicha». Mehnat jamoasi shaxs kamolga etishadigan asosiy ijtimoiy muhitlardan (oila va maktab bilan bir qatorda) biridir. Shaxsning shakllanishi va kamolga etish jarayoni oila - maktab - mehnat jamoasi tizimida amalga oshadi, bu unsurlar orasida shaxsiy xislat ishbilarmonlik sifatleri ijtimoiy shakllanishi jarayonining vorisligi va uzluksizligini ta'minlovchi jips aloqa bo'lishi kerak. Mehnat jamoasi rahbari zimmasiga salmoqli ruhiy-pedagogik og'irlik tushadi. U jamoa bilan yosh inson oila va maktabda olgan ko'nikma va malakalarini mustahkamlashi, uning avvalgi shakllanish jarayonida orttirgan salbiy xislatlarini bartaraf etishi yoki yo'qotishi lozim. Har qanday rahbarga psixologik bilimlar bilan bir qatorda muayyan pedagogik bilim ham zarur. Shularga tayanib, u ularni tarbiyalash va o'z malakalarini oshirish borasida xodimga ta'sir etishning yanada samaraliroq shakl va usullarini topishi mumkin. Tarbiyaviy ta'sir aniq yo'naltirilgan bo'lishi va tegishli «texnologik tamoyillar»ga asoslanishi lozim. Shaxsning kasb egasi bo'lishi va tarbiyasiga mehnat jamoasi sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Insonlar qanchalik tajribali va bilimdon bo'lsalar ularni odob masalalari shunchalik qiziqтира

boshlaydi. Xodimlarning axloqiy yuksakligi zamonaviy rahbarning boshqaruv faoliyatining muhim sifat ko'rsatkichi hisoblanadi. Bunga erishish uchun, avvalo, rahbarning ijtimoiy-odobi tayyorgarligi (nazariy va amaliy) zarur. Ana shu maqsadda boshqaruv odobi tuziladi. Uning mohiyati ishlab chiqarishni tashkil etish va boshqarishning barcha ishtirokchilarining xulq-atvori tamoyil va meyorlarini asoslashdadir, xizmat huquq va majburiyatiga kasb burchi sifatida munosabatda bo'lish zarurligidadir. Boshqaruv odobi ma'muriy va xo'jalik faoliyatini sifatli ado etishga yo'naltirilgan nazariy-amaliy etika bilimlari va amaliy tavsiyalar tizimidan iboratdir. Ijtimoiy adolat, shaxs erkinligi, kasbiy pokizalik, mas'uliyatni xis etish, tabiatni asrab-avaylash uning asosiy tamoyillari hisoblanadi. Boshqaruv odobida axloqiy tavsifdagi, shaxs xulq-atvorini o'rganish bilan bog'liq meyoriy hujjatlar, boshqaruv faoliyatiga bo'lgan axloqiy talablar, ishga aloqador etika qoidalari ishlanmalari va menejerning xizmatdan tashqari xulqi, muomala odobi bo'yicha maslahatlar to'plamlari muhim o'rin egallaydi. Quyidagilar menejerning asosiy axloqiy qoidalari hisoblanadi: - odamlarga keng ko'lamda o'z foydaliligini namoyon etish uchun hokimiyatga intilishi; - boshqaruv faoliyatida qatnashish uchun xodimlarni faol jalb etish; - foydali tanqidni samimiy qabul qilishi va jamoat fikrini hurmatlash; - bo'ysunuvchilarga ishongan holda munosabatga moyillik, ularni o'z hamfikrlari deb bilish. Axloqiy barkamollik rahbarning ishbilarmonlik sifatlaridan biri hisoblanadi. Rahbarning ishi - kundalik xatti-harakatlar zanjiri, bunda uning bo'ysunuvchilarga, jamoaga o'z faoliyatiga munosabati namoyon bo'ladi. Bu munosabatlar insonni sevishlik, fuqarolik vijdoni, kasb sha'ni kabi axloqiy qadriyatlar asosiga qurilmog'i lozim. O'z xulq atvori bilan rahbar o'ziga bo'ysunuvchilarni tarbiyalabgina qolmay, balki «mendek ish tut» tamoyiliga amal qilishga ham o'rgatadi. Insonlar o'z rahbarini, avvalo, ular hulqiy jihatlari va odatlariga ko'ra baholaydilar («ust-boshiga qarab kutib oladilar, aqliga qarab kuzatib qo'yadilar»). Rahbarning axloqiy qiyofasi - umumiy, muayyan va o'ziga xos xulq sifatlar tizimidir. Quyidagilar umumiy axloqiy sifatlardir:

- o'z Vataniga sadoqat;
- o'z xalqining eng yaxshi an'analariga amal qilish va ularni ko'paytirish;
- shaxs erkinligini va uning qadr-qimmatini daxlsizligini tan olish;
- insondagi yaxshi xislatlar tuganmasligiga ishonch;
- kishilar shaxsiy-ishbilarmonlik sifatleri va ular faoliyatini ob'ektiv baholash, ular individualligini tan olish;
- muomalada ochiq ko'ngillilik va o'ziga tanqidiy yondashish;
- tabiatdan tejab tergab foydalanish.

Yuqorida keltirilgan sifatlarning uch guruhi bir-biri bilan bog'liq va rahbar axloqiy qiyofasi modulini tashkil etadi. Ahloqiylik - kishilar jismoniy va ruhiy to'laqonligining muhim subyektiv omili. Jamoa faoliyatining natijasi faqat rahbarning axloqiy sifatlarigagina emas, balki ayrim shaxsning va umumiy jamoaning axloqiy sog'lomligiga ham bog'liq. Shaxs axloqiy sog'lomligi quyidagi jihatlari bilan tavsiflanadi: - axloqiy xis-tuyg'ular, bular xayratlanish, g'urur, shuhratparastlik va nafratlanish kabi subyektiv kechinmalarda ifoda

topadi; - xulqiy nuqtai nazar, shaxsning axloqiy tutgan yo'li, uning did-farosati va yashashdan maqsadi yo'nalishi bilan belgilanadi, vijdon va burch bularning asosi hisoblanadi; - axloqiy odatlar; - o'zini tuta bilish xulqi (o'zini o'zi baholash, xatti-harakatini nazorat qilish va fidoyilik). Yuqorida keltirilgan jihatlarni bilish rahbarga iqtisodiy va ijtimoiy qimmatga ega bo'lgan shaxsiy tarkib axloqiy sog'lomlik monitoringini o'tkazishga imkon beradi. Kishilar majmuini axloqiy sog'lom jamoaga aylantirish rahbarning muhim boshqaruv maqsadi hisoblanadi. Bunda rahbar va bo'ysunuvchilar bir-birlari bilan chiqishib ishlaydilar. Jamoa axloqiy sog'lomligining asosiy ko'rsatkichi bo'lib, quyidagilar hisoblanadi: jamoa a'zolari axloqiy qadriyatlarining umuminsoniy qadriyatlarga mos kelishligi. Kishilar o'z mehnat faoliyatining faqat iqtisodiy mohiyati va texnologik zaruratinigina tushunib qolmay, balki umuminsoniy hissiyotlar, kayfiyat va e'tiqodlar mezonlariga muvofiq ma'naviy ehtiyojlarni ham xis etmoqlari lozim. - Zimmadagi vazifani bajarish uchun xodimlarning berilib ishlashligi. Rahbar bergan topshiriqni har bir xodim zimmasiga olishi va uni chuqur tushunishi muhimdir. - Ongli mehnat intizomi xizmat vazifasini qat'iy taqsimlanishi va aniq bajarilishiga, har bir xodim jamoaning iqtisodiy manfaatini yaxshi anglashiga asoslanadi. Xizmat bo'yicha munosabatning ma'naviy qoniqtiruvchanligi jamoa a'zolari o'rtasidagi rasmiy va g'ayrirasmiy munosabatlarga asoslanadi. Rahbar qanchalik axloqiy sog'lom mehnat jamoasi tuzishga muvaffaq bo'lsa, jamoaning faoliyati natijasi shunchalik yaxshi bo'ladi. Shunday jamoa tuzish murakkab boshqaruv muammosi hisoblanadi, buni samarali hal etish uchun xodimlarni axloqiy tashxislashni o'tkazish kerak. Tashxislash xizmat ahloqidagi «axloqiy chiqit»larni aniqlashga imkon beradi: - zararli odatlarga moyilik; xizmat mavqeidan qanoatlanmaslik; axloqiy irodasizlik va subusizlik; ijtimoiy xasad va b. Aytilganlarni tahlil qilib, shuni ta'kidlash kerakki, xodimlarniig ma'naviy yuksakligi zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatining muhim sifat ko'rsatkichi hisoblanadi. Bunga erishish uchun boshqaruv odobi - ishlab chiqarishni tashkil etish va boshqarishning barcha ishtirokchilari xulq-atvori tamoyillari va me'yorlari yaratilgan. Jamoa faoliyatining natijasi rahbarning axloqiy sifatlarigagiia bog'liq emas, balki har bir shaxs va umumjamoa axloqiy sog'lomligiga ham bog'liqdir.

#### **XULOSA**

Yuqorida bayon etilganlardan ta'lim sifatini pasaytirish va milliy ta'lim tizimi biqirligining oldini olish, uni rivojlangan davlatlar tajribasi hamda milliy ta'lim tizimini hisobga olgan holda davlat ta'lim standartlarini ishlab chiqish va joriy etish yo'li bilan rivojlantirish uchun qulay sharoit yaratish zarurligi ayon bo'ladi. So'nggi yillarda jahondagi ko'plab mamlakatlar ta'lim tizimiga milliy ta'lim standartlarini yaratish tendensiyasi xos bo'lib bormoqda. Qator mamlakatlarda «Ta'lim standarti» nomi bilan ataluvchi hujjatlar ishlab chiqilgan. Ularning tahlili standartlar, ularga yondashuv ma'lum darajada umumiy bo'lgani holda, ta'lim amaliyotiga turli sabablar tufayli va turli maqsadlar bilan kiritilayotgani, hujjatlarning o'zi esa shakli va mazmuniga ko'ra bir-biridan ancha farqlanishini ko'rsatmoqda. Ba'zi mamlakatlarda standart deb ta'lim maqsadlari va vazifalarining kengaytirilgan ta'rifi qabul qilinsa, boshqa mamlakatlarda o'quvda erishilgan

yutuqlarni tekshirish va baholash tizimi, shuningdek, o'quvchilarning shaxsiy fazilatlari diagnostikasi qabul qilinadi. o'arbiy Yevropa mamlakatlari mutaxassisleri tomonidan bitiruvchilarni tayyorlash yagona malaka mezonlari loyihasi ishlab chiqilgan. Biroq, bu mamlakatlarning o'quv jarayonini tashkil qilish an'analari mamlakatimiz ta'lim an'alaridan jiddiy farq qiladiki, bizda o'nlab yillar davomida mamlakatdagi barcha ta'lim tashkilotlari uchun umumiy bo'lgan o'quv rejalari, dasturlari va darsliklar ta'lim standarti rolini bajarib kelgan.

Ta'lim standartlari O'zbekistonda yuzaga kelgan voqelikni hamda milliy an'analarni hisobga olib yaratilishi lozim. Ta'lim jarayonini tartibga solish va istalgan natijaga — ta'lim sifatiga erishish uchun uni davlat xarakteriga va xalqaro xarakterga ega hujjatlar bilan tartibga solish zarurligi davlat ta'lim standartlarini joriy etish uchun juda dolzarbdir. Bunday hujjatlarda belgilangan normalar va talablar ta'lim jarayonining vazirliklar va idoralar (hamda ularning joylardagi organlari)dan tortib to ta'lim tashkilotlari ma'muriyati, pedagoglar, o'qituvchilar, o'quvchilar, otaonalargacha barcha ishtirokchilari tomonidan so'zsiz bajarilishi shart bo'ladi. O'zbekistonda bu darajada keng sohada qo'llaniladigan shunday hujjatlar sirasiga Konstitutsiya va qonunlar, jumladan, O'zbekiston Respublikasining «Ta'lim to'g'risida»gi Qonuni, «Kadrlar tayyorlash milliy dasturi» kiradi. Ayni mahalda mazkur hujjatlar ta'lim tizimida va jarayonida yuzaga keladigan umumiy qoidalar va munosabatlarnigina tartibga soladi. Me'yoriy hujjatlarda belgilab berilgan talablarni amalga oshirish va bunda ta'lim jarayonining barcha ishtirokchilari manfaatlariga rioya qilish uchun davlat ta'lim standartlari ishlab chiqiladi va joriy etiladi.

#### **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:**

1. Sh.M. Mirziyoyevning "2017-2021-yillarda maktabgacha ta'lim tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi qarori. T.: -2016y. 29- dekabr.
2. Karimov I.A. O'zbekiston XXI asrga intilmoqda. Toshkent, O'zbekiston, 1999.
3. Djuraev R.X., Turg'unov S.T. Ta'lim menejmenti. –T.: Voris-nashriyoti 2006. -259 b.
4. Djuraev R.X., Turg'unov S.T. Ta'lim menejmenti. –T.: Voris-nashriyot, 2006. -259 b.
5. Djuraev R.X., Turg'unov S.T. Umumiy o'rta ta'lim tashkilotlarini boshqarishda menejmentning asosiy tushunchalari. –T.: Fan, 2006.
6. Valijonov R. va boshq. Menejment asoslari. –T.: Sharq, 2002.
7. Перегудов Л.В., Саидов М.Х. Менеджмент и экономика высшего образования. Ташкент, Молия, 2001.