

ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИ БОШҚАРУВ ФАОЛИЯТИ ҲАМДА РАҲБАРЛИК УСЛУБЛАРИ

Г.С. Таджибаева

*Наманган тумани 4-сонли умумий
ўрта таълим мактаби*

Аннотация. *Ушбу мақолада таълим муассасаларида бошқарув фаолиятини самарали ташкил этиш тўғрисида назарий таҳлилий тушунчалар ёритиб ўтилган. Шунингдек, бошқарувнинг ўзига хос хусусиятлари, раҳбарлик услуги ва методлари ифодаланган.*

Калит сўз ва иборалар. *Бошқарув, таълим муассасалари, раҳбарлик услуги, илмийлик, изчиллик, қарор, тактика, стратегия.*

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И СТИЛИ РУКОВОДСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Аннотация. *В данной статье описаны теоретико-аналитические концепции эффективной организации управленческой деятельности в образовательных организациях. Также выражены специфические характеристики управления, стиля и методов руководства.*

Ключевые слова и фразы. *Менеджмент, образовательные учреждения, стиль управления, научность, системность, решение, тактика, стратегия.*

Мамлакатимизда амалга ошириляётган кенг қамровли ислохотлар таълим муассасалари фаолиятини такомиллаштиришга йўналтирилган давлат дастурлари, ҳукумат қарорлари, таълим-тарбия жараёни иштирокчиларига қаратиляётган эътибор, улар учун яратилаётган қулай шарт-шароитлар, мазкур тизимдаги бошқарув муаммоларининг ижобий ечимини топиш, таълим муассасаси раҳбарларининг бошқарув фаолиятини такомиллаштиришни, яъни бошқарувнинг маъмурий буйруқбозлик методларидан воз кечиб, бугунги кун талабларига мос келадиган, демократик тамойилларга ва инновацион ёндашувларга асосланган бошқарув тизимини шакллантиришни тақозо этмоқда.

Бугунги кунда долзарб ҳисобланаётган бошқарув фаолиятини замонавий талаблар даражасида ташкил этиш ва такомиллаштириш раҳбарларнинг бошқарув фаолияти йўналишидаги билими, кўникма ва малакаларига, уларнинг шахсига, касбий ва шахсий компетенцияларига бевосита боғлиқдир.

Таълим муассасалари бошқарувининг асосий мақсади — белгиланган мақсад ва вазифаларга мос равишда юқори натижаларга эришиш учун вақтдан,

молиявий, педагогик ва бошқа воситалардан, оқилона, режали равишда самарали фойдаланишдир.

Ихтиёрий фаолият каби бошқарув фаолиятини амалга ошириш ҳам илмийлик, изчиллик, яхлитлилик, инсонпарварлаштириш, мувофиқлаштириш, объективлик ва аниқлик, қулайлик ва самаралилик каби қатор тамойилларга асосланилади.

Бошқарув инсонларнинг барча фаолиятларига тегишли бўлган жараён бўлиб, ҳаётини эҳтиёжларни қондиришда, кўзланган мақсадларга эришишда маълум бир мақсадга йўналтирилган фаолиятни режалаштириш, ташкил этиш, назорат қилиш, таҳлил қилиш ва баҳолаш, мазкур жараён иштирокчиларига таъсир кўрсатиш орқали уларнинг фаолиятини мувофиқлаштиришни ифодалайди.

Мазкур фикрларга асосланиб айтиш мумкинки, таълим муассасаларини бошқариш таълим-тарбия жараёни иштирокчилари фаолиятини мувофиқлаштириш, яъни уларнинг фаолиятини бошқаришдан иборат бўлиб, улар ўз навбатида таълим-тарбия жараёнини бошқарадилар, шундай экан, бошқарув тушунчаси бошқариладиган объект ва бошқарувчи субъект муносабатларини билдиради.

Бошқарув фаолияти — белгиланган мақсадларга эришишда раҳбарлар томонидан лавозими йўналишидаги вазифаларни бажаришларида вужудга келади, бу ўз навбатида бошқарув функцияларини амалга оширилишини ифодалайди [4].

Бошқарув функцияларининг интегратив сифатларини тавсифловчи хусусиятлар таълим муассасаси бошқарувини ички ва ташқи ўзгаришларга мослаштириш, раҳбарлик услубларидан корпоратив фойдаланиш, бошқарув тамойилларини ўзлаштириш ва қўллаш, бошқарувни таълим муассасаси фаолиятини ривожлантириш ва такомиллаштиришга йўналтириш асосида белгилашни кўрсатади.

Бошқарув фаолиятини илмий асосда ташкил этиш ўзига хос хусусиятларга эга бўлиб, мазкур жараён ижодий жараён ҳисобланади ва ўз навбатида таълим муассасасининг мақсад ва вазифалари йўналишида кўзланган натижаларга эришиш учун энг қулай бўлган бошқарув методлари ва инновацион технологияларни амалиётга татбиқ этиш асосида бошқарув функцияларини амалга ошириш, ходимлар билан бўлган ўзаро муносабатларда ҳамда муаммоли вазиятларни бартараф этишда оқилона қарорлар қабул қилиш, шунингдек уларнинг бажарилишини назорат қилишда бошқарув фаолиятини маълум бир изчилликда лойиҳалаштиришни назарда тутади.

Раҳбарлик услублари ва унинг мазмун-моҳияти раҳбар ўзининг бошқарув фаолиятида афзал билган, асосланган барча усуллар ва ҳаракатнинг тактика ҳамда стратегияларидан ташкил топган тизим сифатида қаралади. Бунда бир томондан стратегиялар билан бошқарув фаолияти мазмуни, бошқа томондан бу

тизимнинг ўзи, инсон фаолияти муҳтида турли аҳамиятга эга бўлган ҳаракатлар ва шу қатори профессионал фаолият бошқарув субъектининг ривожланишида ҳамда унинг профессионал мутахассис сифатида шаклланишида муҳим аҳамият касб этади.

Раҳбарлик услуги — бу раҳбарнинг ўз ходимларга нисбатан таъсир кўрсатиши ва кўзланган мақсадга эришишга ундашида қўл остидагилар билан бўлган ўзаро муносабатлардаги одатий ҳаракатлари бўлиб, қуйидагиларга асосан аниқланади [4]:

- қарорлар қабул қилиш жараёнида ходимларнинг иштирок этиш даражаси;

- раҳбарга бўйсунувчиларнинг маълумотлар ва ахборотлар билан таъминланиши;

- раҳбар томонидан қўлланилаётган иш услублари, яъни у ёки бу масалани ҳал қилишда унинг ўзига хос ёндашиши ва бошқалар.

Раҳбарнинг бошқарув фаолияти асосий услубларининг мазмун ва моҳиятига кўра бир неча турларга бўлинади [2]:

Авторитар услуб - раҳбар ўз иродасини қўл остидагиларга маъмурий куч воситасида ўтказишга интилади, яъни мажбурлаш, қўрқитиш, рағбатлантириш ва бошқа чора-тадбирлардан фойдаланади. Бу хил бошқарувчилик бевосита буйруқ ва фармойишлар беришга асосланиб, бошлиққа сўзсиз буйсунишни тақозо қилади. Жамоа аъзоларининг бевосита мулоқотда бўлишини чегаралаб қўяди.

Либерал услуб - раҳбарнинг ўз қарорларини тавсиялар кўринишида бериши, ходимларнинг ишига камроқ аралашиши билан тавсифланади. Бунда раҳбар воситачи сифатида фаолият кўрсатади, ходимларига кенг доирада мустақиллик, тўла эркинлик бериш билан бир қаторда уларнинг ҳаракатларига кам эътибор беради ва назоратни сустлик билан амалга оширади. Либерал-раҳбар турли хил низоларнинг келиб чиқишидан чўчийди, шунинг учун муассаса фаолиятини, асосий ишларни ўз оқимига ташлаб қўяди, шунингдек ўз зиммасига масъулият олишни ёқтирмайди.

Демократик услубда - раҳбар ўз фаолиятини ўзининг жамоаси аъзоларига таянган ҳолда, жамоа фикрини инobatга олиб амалга оширади. Бошқарув ваколатлари, фаолият учун жавобгарлик бўйсунувчилар ўртасида тақсимланади. Ходимларнинг узаро муносабатларини рағбатлантириш билан биргаликда уларнинг билдирган фикрига кулоқ солади, улар билан маслаҳатлашади, ижобий томонларини инobatга олиб рағбатлантириб боради.

Кўпчилик мутахассислар раҳбарлик услубларини таснифлашда мазкур жараённинг бош мезони ва ташкилий тамойили сифатида яккабошчилик билан коллегиялик нисбатининг устуворлигига эътибор беришади.

Бошқарув фаолиятининг самарали услубларини шакллантиришда раҳбарнинг шахсий хусусиятлари, унинг маълумоти, касбий малакаси, ёши,

соғлиги, муҳим аҳамият касб этади. Бунда муҳим аҳамиятга эга бўлган ўзаро боғлиқликлар мавжуд [2]:

- бошқарув фаолиятининг услубий хусусиятлари билан раҳбарнинг бошқарув фаолиятининг асосини ташкил этувчи тушунчаларнинг компонентлари, унинг бошқарув фаолиятининг субъектив модели, ходимларнинг шахсий хусусиятлари, самарали бошқарув моделлари ўртасидаги боғлиқлик;

- самарали бошқарув фаолиятининг субъектив модели билан бошқарувнинг мақсади ва вазифаларини раҳбарларнинг тушуниши, уларнинг бошқарув фаолияти ҳолатларини ўзгартиришга таъсир кўрсатувчи муҳитнинг ўзаро боғлиқлиги;

- раҳбар шахсининг индивидуал-психологик хусусиятлари билан бошқарув фаолиятининг субъектив модели, бошқарув вазиятларини белгилаш, раҳбар амалга ошираётган бошқарув услублари ўртасидаги боғлиқлик.

Умумий ҳолатда бошқарув фаолиятининг услуби кўп даражали асосларни камраб олувчи мураккаб тизим ҳисобланади. Раҳбарлик услубларининг замонавий тез ўзгарувчан шароитларда ўзгариши жамиятда ижтимоий-иқтисодий шароитларнинг ўзгариши билан, шунингдек раҳбарнинг шахсий хусусиятларининг ёшига боғлиқ ҳолда ўзгариши, профессионал бошқарув фаолияти кўникма ва малакалари, ривожланишининг ижтимоий вазияти, оилавий ҳолати, маълумоти ва бошқа сабаблар билан белгиланади.

АДАБИЁТЛАР:

1. Базарова Ф. Менежмент: Ўқув қўлланма. – Т.: “Иқтисод-Молия”, 2019.
2. Бейман С., Алимova М. Янги шароитда раҳбарнинг ўрни. Ж.: Иқтисод ва ҳисобот. №1-1994.
3. Зарипов К. Таълим тизимини бошқариш.-Тошкент: Фан, 2005.-189-бет.
4. Комилов Н., Бегматов А. Қуронов М. Раҳбар ва ходим - Т.:Академия, 1998.
5. Йўлдошев Н., Захидов Г. Менежмент. Дарслик. – Т.: “Ўзбекистон файласуфлари миллий жамияти” нашриёти, 2018. – 392 бет.
6. Парпиев О. Т. Использование педагогических игр как фактор повышения эффективности обучения //Молодой ученый. – 2011. – №. 12-2. – С. 127-129.
7. Парпиев, Т., Қурбонов, К., Султонов, С. Способы достижения образовательной эффективности при совершенствовании педагогических процессов // “Экономика и социум” №9 (88)-2021.
8. Парпиев, Т., Қурбонов, К., Ахатов, Д. Использование педагогических задач в процессе подготовки будущих специалистов // №11 (90)-2021.
9. Imamnazarov E. D., Parpiyev O. T. Teaching educational technologies in pedagogical activities //Экономика и социум. – 2021. – №. 6-1 (85). – С. 94-96.

10. Парпиев О. Т. Использование игровых форм при подготовке студентов к педагогической деятельности //Молодой ученый. – 2020. – №. 24. – С. 424-426.

11. Парпиев О. Т., Имамназаров Э. Д. Педагогические игры и их возможности в профессиональном обучении //Проблемы и перспективы развития образования. – 2012. – С. 149-150.

12. Акрамов Х. М., Парпиев О. Т. Педагогические технологии как основа развития познавательной деятельности студентов //Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития. – 2014. – Т. 12. – №. 2. – С. 12-13.

13. Турғунов С.Т., Улуғов Н.М. ва бошқалар. Таълим муассасаларида бошқарув. – Тошкент, Фан, 2008.

14. Шарифхўжаев М., Абдуллаев Ё. Менежмент: Дарслик. — Тошкент, “Ўқитувчи”, 2001 й. 704 б.