



FAN, TA'LIM VA AMALIYOT INTEGRATSIYASI

ISSN: 2181-1776(E) | SJIF 2023: 6.907

Iskandarova Gulrux
Pirmamatovna

*Oliy talim fan va innovatsiyalar vazirligi yoshlar
akademiyasi faoliyatini muvofiqlashtirish
bo'limi bosh mutaxassisi*

UMUMIY O'RTA TA'LIM MAKTABLARI RAHBARLARINI BOSHQARUV MADANIYATINI KREATIV YONDASHUV ASOSIDA RIVOJLANTIRISH TEXNOLOGIYASI

Annotatsiya. Rahbar o'z kasbiy faoliyatida ijtimoiy rag'batlantirish, ishontirish, ma'naviy va moddiy rag'batlantirish kabi turli usullardan foydalanishi mumkin. Buning asosida yetakchilik uslubi va uning samaradorligi, bo'ysunuvchilarning rahbarning shaxsiyati va yetakchilik jarayoniga munosabati kabi rahbar va jamoa o'rtasidagi o'zaro ta'sir tizimi shakllanadi.

Maqolada ta'lim muassasasi rahbarining boshqaruv bilimlari, ko'nikmalari va tajribasi, shuningdek, yetakchilik va ijodkorlikni o'z ichiga olgan boshqaruv madaniyati to'g'risida so'z yuritiladi.

Tayanch so'zlar. Fazilat, madaniyat, bilim, ko'nikma, tajriba, ijod, rag'bat, munosabat, ta'sir.

Аннотация. В своей профессиональной деятельности руководитель может использовать различные методы, такие как социальное стимулирование, убеждение, духовное и материальное стимулирование. На основе этого формируется система взаимодействия руководителя и коллектива, такая как стиль руководства и его эффективность, личность руководителя и отношение подчиненных к процессу руководства.



В статье рассматриваются управленческие знания, навыки и опыт руководителя образовательного учреждения, а также культура управления, включающая лидерство и креативность.

Ключевые слова. Качество, культура, знания, навыки, опыт, творчество, мотивация, отношение, влияние.

Annotation. In his professional activities, a leader can use various methods, such as social stimulation, persuasion, spiritual and material stimulation. On the basis of this, a system of interaction between the leader and the team is formed, such as the leadership style and its effectiveness, the personality of the leader and the attitude of subordinates to the leadership process.

The article examines the managerial knowledge, skills and experience of the head of an educational institution, as well as a management culture that includes leadership and creativity.

Keywords. Quality, culture, knowledge, skills, experience, creativity, motivation, attitude, influence.

Kirish

Keng ko‘lamli ijtimoiy-madaniy islohotlar va ijtimoiy rivojlanish konsepsiyasini tubdan modernizatsiya qilish sharoitida yangi tipdagi rahbar shaxsiga qo‘yiladigan talablar birinchi o‘ringa chiqmoqda.

Umumiy o‘rta ta‘lim maktablari rahbarlari strategik loyihalash, muassasada sodir bo‘layotgan jarayonlarni tizimli modellashtirish, professor-o‘qituvchilar tarkibida samarali shaxslararo va kasbiy aloqalarni tashkil etish ko‘nikmalariga ega bo‘lishi kerak. U umumiy ijobiy natijalarga erishish uchun birgalikdagi faoliyat va tashkil etishning maqsadga muvofiqligini (maqsadliligini) (birlashuv, muvofiqlashtirish, integratsiya, konsolidatsiya) ta‘minlashi, ma‘lum boshqaruv ko‘nikmalariga ega bo‘lishi, davlat va jamiyatda sodir bo‘layotgan o‘zgarishlarning mohiyatini, qonunchilik va ta‘lim sohasidagi barcha o‘zgarishlar, ularning huquqiy asoslarini bilishi va tushunishi zarur.

Boshqaruv madaniyati muayyan mehnat jamoasida shakllanadigan to‘g‘ri axloqiy-psixologik muhitni shakllantirishda ham muhim ahamiyatga ega. Ya‘ni, ta‘limda direktor va menejer tushunchalarini birlashtirgan maxsus o‘ziga xos menejment fani rivojlanmoqda. Shuni ta‘kidlash kerakki, ta‘lim muassasalari yanada xilma-xil, ochiq va moslashuvchan bo‘lib, ta‘lim muassasasining mazmuni, ish shakllari va usullari o‘zgarib borayotgan sharoitda ta‘lim muassasasining kelajakdagi rahbari ijodiy salohiyatini ro‘yobga chiqarishga to‘liq yordam beradigan kadrlar tayyorlash tizimi zarur. Bundan tashqari, boshqaruv jarayonlarining tobora



murakkablashishi ta'limdagi boshqaruv funksiyalarini ushbu faoliyat uchun tayyorlangan va boshqaruv madaniyatiga ega bo'lgan mutaxassislar tomonidan amalga oshirilishini talab qiladi. Rahbarning boshqaruv madaniyati zamonaviy ta'limni takomillashtirish va rivojlantirishning eng muhim elementi hisoblanadi, chunki u ta'lim muassasasi faoliyatining tizimli tarkibiy qismi bo'lib, zarur o'zgarishlarning mazmuni va sur'atini belgilaydigan muhim o'zgarishlarni kiritadi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Bunday sharoitda yetakchi yo'nalish – ta'lim sohasida yetakchi kadrlar tayyorlash jarayonini takomillashtirish, shuningdek, boshqaruv madaniyati rivojlangan, yuksak intellektga ega, fikrlash madaniyatiga ega, muloqotga qodir bo'lgan shaxsni shakllantirishdan iborat. Shuningdek, boshqaruv madaniyati yuqori bo'lgan rahbari shakllantirishning dolzarbligini ijtimoiy soha va xususan, ta'limni yangilash sharoitida ta'lim sohasida professional menejer darajasiga qo'yiladigan talablar ortib borayotgani bilan izohlash mumkin. Bundan tashqari, ta'lim muassasasida sodir bo'ladigan pedagogik tizimlar va jarayonlarni intensiv o'zgartirishga bo'lgan obyektiv ehtiyoj boshqaruv faoliyatiga yuqori darajadagi tayyorgarlikni, boshqaruv ongi va tafakkurining mavjudligini oldindan belgilab beradi.

Boshqaruv madaniyatini ijtimoiy nuqtai nazardan o'rganish mutlaqo yangi va dolzarbdir. Zamonaviy adabiyotlarda boshqaruv madaniyati muammosi bilan D.Temirov [7], A.Nosirov [6] va boshqalar shug'ullangan.

K.M.Xorujenkoning “Madaniyatshunoslik lug'ati”da quyidagi ta'rif berilgan: “rahbarning boshqaruv madaniyati ta'lim tashkiloti - ongi bilan bog'liq madaniyat davlat muassasalari va jismoniy shaxslarning faoliyati; o'z-o'zidan va ongli tartibga solishga qaratilgan, obyektiv va sub'ektiv tamoyillar, ijtimoiyni maqsadga muvofiq tartibga solish munosabatlar. Shunga asoslanib, “rahbarning boshqaruv madaniyati ta'lim sohalari” boshqaruvning optimal tizimini tushunadi hozirgi, kelajak va ko'proq yoki kamroq to'liq mos keladigan harakatlar ijtimoiy taraqqiyotning global vazifalari” [9].

Boshqaruv madaniyati juda chuqur hodisa bo'lib, har doim ham yuzaki bo'lavermaydi. Xorijiy va mahalliy adabiyotlarda ushbu hodisani tushunish uchun ko'plab yondashuvlar mavjud. Menejment subyektiga, ya'ni kasbiy mas'uliyati boshqaruv faoliyati bilan bog'liq bo'lgan shaxsga nisbatan qo'llaniladigan boshqaruv madaniyatining ta'rifi P.Milyutin tomonidan “intellektual, hissiy-irodaviy, axloqiy, ma'naviy-ma'rifiy, aqliy qobiliyatlarni shakllantirishning yuqori darajasi, deb ta'riflagan. Jismoniy fazilatlar, ularning jami ijtimoiy boshqaruv sohasidagi professional muammolarni yuqori samaradorlik va barqarorlik bilan hal qilish imkonini beradi” [5]. K.Shols talqiniga ko'ra, boshqaruv madaniyatini tashkilotning yashirin, ko'rinmas va norasmiy ong turi sifatida ifodalash mumkin, u kishilarning

xulq-atvorini belgilaydi va ularning xatti-harakati ta'sir qiladi. E.Sheyn boshqaruv madaniyatining shakllari tashkilot duch keladigan ikkita asosiy muammoga javob beradi, tashqi muhitning tajovuzkorligi va ichki parchalanish deb hisoblaydi [8].

Shunga ko'ra, ta'lim muassasasi yaxlit bir butun sifatida faoliyat ko'rsatishi uchun u ikkita asosiy vazifani bajarishi kerak - muhitga moslashish va omon qolish va ichki integratsiya. Integratsiya tashkilotning bo'limlari, guruhlar va xodimlari o'rtasida samarali ishbilarmonlik aloqalarini yaratish, tashkilot muammolarini hal qilish va samarali yechimlarni topishda barcha xodimlarning ishtirokini amalga oshirish sifatida qaraladi.

Tadqiqot metodologiyasi

E.Sheynning fikricha, boshqaruv madaniyati tashqi moslashish va ichki integratsiya muammolarini yengishni o'rganish maqsadida guruh tomonidan ixtiro qilingan, kashf etilgan yoki ishlab chiqilgan asosiy taxminlar yig'indisidir. Ushbu kompleks uzoq vaqt davomida ishlashi, uning haqiqiylikni tasdiqlashi kerak va shuning uchun uni tashkilotning yangi a'zolariga yuqorida ko'rsatilgan muammolarga nisbatan "to'g'ri" fikrlash va his qilish tarzi sifatida yetkazish kerak [8].

Boshqaruv madaniyati butun professional jamoa uchun umumiy bo'lgan, ularning xatti-harakatlari me'yorlarini o'rnatadigan qadriyatlar, qarashlar, munosabatlar to'plami sifatida ifodalanishi mumkin. Jamoa a'zolarining harakati ularning o'zaro ta'sirini, ishning borishini va tashkilot hayotining tabiatini belgilaydi. Bu boshqaruv maqsadlariga erishish, tashkilot faoliyatini yaxshilash va innovatsiyalarni boshqarishda asosiy komponent hisoblanadi. Rivojlangan boshqaruv madaniyati boshqaruv faoliyatini takomillashtirish, zamonaviy ta'lim xizmatlari bozorida raqobatbardoshlikni oshirish uchun qulay muhit yaratish orqali ta'lim muassasasining tashqi moslashuvi va ichki integratsiyasini ta'minlaydi.

Tahlil va natijalar

Ta'lim sohasidagi rahbarning boshqaruv madaniyati - bu boshqaruv bilimlari, ko'nikmalari va tajribasi, shuningdek, yetakchilik va ijodkorlikning professional muhim shaxsiy fazilatlaridir. Boshqaruv mahorati muayyan vaqt va hozirgi sharoitda boshqaruv faoliyatining eng samarali usullarini tanlash qobiliyatidan iborat [4] va ideal menejer qiyofasini shakllantiradi. Hozirgi bosqichda ta'lim muassasasi rahbari portretining xususiyatlari mehnatni maqbul tashkil etish talablari, yaratilgan qulay ijtimoiy-psixologik iqlim va boshqaruv ishining yuqori umumiy madaniyatiga asoslanadi. Rahbar portretining hal qiluvchi tarkibiy qismlari professional, kommunikativ, axloqiy-irodaviy va tashkiliy-boshqaruv kabi shaxsiy fazilatlaridir.

Buning asosida rahbar va jamoa o'rtasidagi o'zaro munosabatlar (yetakchilik uslubi va uning samaradorligi, bo'ysunuvchilarning rahbarning shaxsiyati va yetakchilik jarayoniga munosabati) tizimi shakllanadi. Binobarin, ta'lim muassasasi



rahbari o'z faoliyatida jamoa faoliyatining barcha sohalarini tushunishi va ularni qamrab olishi kerak. Shunday qilib, ta'lim muassasasining rahbari zamonaviy bo'lishi, uzoqni ko'ra oladigan - ta'lim muassasasining rivojlanish salohiyatini aniqlay olishi, o'z-o'zini tarbiyalash choralarini ko'rishi kerak.

Maqsad - ma'lumot oqimida ishonchli faktlarni aniqlash, haqiqiyni zohiriydan, haqiqatdan va uzoqdan farqlash qobiliyati.

Izchillik - belgilangan vazifalarni maqsaddan chalg'imasdan, huquqiy, boshqaruv va psixologik-pedagogik sharoitlarni hisobga olgan holda hal qila olish.

Tadbirkorlik - ta'lim xizmatlari bozorining zamonaviy talablarini hisobga olgan holda, to'plangan tajriba va bilimlar bilan qo'llab-quvvatlanadigan kasbiy faoliyatga ijodiy yondashish.

Mobillik - to'plangan tajribani ularning xususiyatlarini hisobga olgan holda innovatsion faoliyat sohalariga o'tkazish imkoniyatiga ega bo'lish.

Rahbar bo'lish - asosiy narsani ajratib ko'rsatish, tafsilotlarni ajratib olish, kamchiliklarning sabablarini ochib berish, kasbiy muammolarni oqilona hal qila olish.

Rahbar o'z kasbiy faoliyatida ijtimoiy rag'batlantirish, ishontirish, ma'naviy va moddiy rag'batlantirish kabi turli usullardan foydalanishi mumkin. Buning asosida yetakchilik uslubi va uning samaradorligi, bo'ysunuvchilarning rahbarning shaxsiyati va yetakchilik jarayoniga munosabati kabi rahbar va jamoa o'rtasidagi o'zaro ta'sir tizimi shakllanadi. Binobarin, ta'lim muassasasi rahbari o'z faoliyatida jamoa faoliyatining barcha sohalarini tushunishi va ularga ta'sir o'tkazishi kerak. Ammo shuni ta'kidlash kerakki, yetakchilikda har qanday vaziyatda ijobiy natijani ta'minlaydigan mukammal, universal usullar mavjud emas. Biroq, ular birgalikda olib qaraganda, barcha talablarga javob beradigan haqiqiy professional modelni tashkil qiladi.

Xulosa va takliflar

Ta'lim muassasalarini boshqarish:

- jamiyatdagi demokratik o'zgarishlarga mos kelishi;
- davlat va jamiyatdagi o'zgarishlarga mobil moslashishga yo'naltirilgan bo'lishi;
- ta'lim xizmatlari bozori ehtiyojlarini qondirishi kerak.

Umumiy o'rta ta'lim maktablari rahbarlarini boshqaruv madaniyatini rivojlantirish boshqaruv madaniyatining barcha jihatlarini maqsadli va tizimli o'rganishni talab qiladi. Bunday holat ta'lim muassasalari rahbarlaridan o'z madaniyatini muntazam oshirib borish, ta'lim sohasida menejmentning innovatsion nazariy va amaliy tajribasini o'rganish, shuningdek, ta'lim sohasida menejment va marketing ko'nikma va malakalarini shakllantirishni taqozo etadi.



Adabiyotlar ro'yxati

1. Adizova T. M. Boshqaruv muloqoti. - Toshkent: Nizomiy nomli TDPU, 2000.
2. Boymurodov N. Rahbar psixologiyasi. T.: Yangi asr avlodi 2007, 34-36 b
3. Компетентность руководителя образовательного учреждения. Что это сегодня [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://planeta.edu.tomsk.ru/files/file/1271341377.doc>
4. Кортунова, Е.П. Управленческая культура руководителя образовательного учреждения в современных условиях / Е. П. Кортунова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2011. — № 6 (29). — Т. 2. — С. 94-96. — URL: <https://moluch.ru/archive/29/3301/> (дата обращения: 20.11.2023).
5. Милютин, П. Управленческая культура личности и факторы развития [Текст] / П. Милютин // Власть. – 2007. – № 5. – С. 90-93.
6. Nosirov A. Rahbarning kasbiy kompetentligi, pedagogik mahorati va boshqaruv madaniyati. "Ta'lim menejmenti" jurnali. 2013 yil. № 6. 2[^]t.
7. Temirov D. Ta'lim muassasalarini boshqarishda pedagogik tamoyillar uzviyligi. "Ta'lim menejmenti" jurnali. 2013 yil. №6 son. 95-96 betlar.
8. Организационная культура и лидерство [Текст] / Э. Шейн - СПб: Питер, 2001. - 336 с.
9. Хоруженко К.М. Культурология: Энцикл. слов. : 2550 словар. ст. / К. М. Хоруженко. - Ростов н/Д : Феникс, 1997. - 639 с.; 20 см.; ISBN 5-222-00121-8.