

TA'LIM MUASSASASI RAHBARINING BOSHQARUV FAOLIYATIDA SOG'LOM VA
IJODIY MUHITNI YARATISH MEXANIZMLARINI TAKOMILLASHTIRISH

Mustofayeva Dilshoda Hamro qizi
Oriental universiteti Ta'lim menejmenti magistranti

Annotatsiya: Ushbu maqolada umumta'lim maktablari boshqaruvida jamoa ichida sog'lom va ijodiy muhitni yaratishdagi mexanizmlar va ularning qo'llanilishi haqida ma'lumotlar beriladi.

Kalit so'zlar: Ta'lim-tarbiya, maktab, rahbar, boshqaruv, sog'lom, ijodiy, mexanizm, usullar. Rahbarlarining asosiy funksiyasi ta'lim muassasasi oldiga qo'yilgan maqsadlarga erishishda muassasaning xayotiy faoliyatini ta'minlash bo'yicha boshqaruv yo'nalishidagi masalalarning ijobiy yechimini topish, hal etish hisoblanadi. Alohida ta'kidlash zarurki, boshqaruv faoliyati yoki ixtiyoriy faoliyat inson-inson munosabati, shuningdek, insonning tashqi muhit bilan munosabatlari, tarbiyaviy munosabatlar shaklida, ya'ni shaxsning ehtiyojlari talablaridan kelib chiqib ko'zlangan maqsadni amalga oshirishdagi o'zaro aloqalar shaklida tahlil qilinadi va o'rganiladi.

Faoliyat maqsadi ob'ektiv bo'lib, o'z o'rnida shaxs tomonidan belgilanadi va u faoliyatning asosiy komponenti hisoblanadi. Shuningdek, faoliyat sub'ektni ma'lum bir harakatga keltiruvchi sabablarni aniqlaydi va unda aniq bir shaxsning faoliyati va maqsad ifodalanadi. Ma'lumki, malaka oshirish tizimida boshqaruv faoliyati sub'ektlar tomonidan lavozimi yo'nalishidagi funksiyalarini bajarishlari jarayonida amalga oshiriladi. Boshqaruv faoliyati oldindan belgilangan xatti-harakatlar majmuasi, shuningdek, boshqaruv jarayoni bosqichlari sifatida ta'lim muassasasi rahbarining maqsadga yo'naltirilgan funksiyalarining strukurasini boshqaruv predmetlari orqali belgilanadi. Demak, malaka oshirish tizimida boshqaruv o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'lib, ular maqsadga erishishda harakatlar izchilligi bilan belgilanadi. Bu jihatlarda o'z-o'zidan maqsadga ko'ra aniqlanmaydi, balki maqsadga erishishdagi shart-sharoitlar orqali belgilanadi.

Agar maqsad o'zgarmasa, u belgilangan vaqtdagi sharoitlar hamda harakatlar tarkibi o'zgarib boradi. Ta'lim-tarbiya jarayonini tashkil etish va uning mazmunini takomillashtirish yo'nalishidagi ixtiyoriy innovatsion faoliyat mavjud bo'lgan boshqaruv funksiyalarining ma'lum bir izchillikda amalga oshirilishini talab etadi. Malaka oshirish tizimi muassasani boshqarish funksiyalarini amalga oshirishni rejalashtirishda, eng avvalo, boshqaruvning maqsadi, funksiyalarining mazmun-mohiyati va vazifalari inobatga olinadi.

Umumiy maqsadlarga erishishda mazkur funksiyalarni amalga oshirish tizimini tashkil etuvchi vazifalarning bajarilish ketma-ketligi belgilanadi hamda mazkur vazifalarni bajarishda qo'llaniladigan boshqaruv metodlari tanlab olinib, boshqaruv faoliyati boshqaruvni tashkil etish tamoyillari va konuniyatlariga asosan amalga oshiriladi. Ob'ektiv boshqaruv faoliyati faqatgina maqsadga yo'naltirilgan harakatlarning to'liq to'plami yoki harakatlar zanjiri shaklida mavjud bo'ladi. Mavjud bo'lgan mazkur zanjir boshqaruv algoritmini ifodalaydi. "Algoritm" so'zi jahon ilm-ma'rifatining buyuk namoyandasi, bobomiz Muxammad ibn Muso al-Xorazmiyning nomi bilan bog'liq bo'lib, uning matematika fanini rivojlantirgan asarlaridan biri bo'lgan "Aljabr val muqobala" asari tufayli "Al-Xorazmiy" nomi lotincha transkripsiyada "Algoritm" shaklini olgan. Boshqaruv algoritmi - bu ta'lim muassasa rahbari boshqaruv faoliyatining ketma-ketligi (izchilligi) bo'lib, u yettita bosqich: pedagogik jarayonning holati to'g'risida ishonchli axborotlar to'plash, qayta ishlash va ob'ektiv baholash; boshqaruv faoliyati maqsadini belgilash; boshqaruv faoliyatini oldindan ko'rish (anglash) va rejalashtirish; kadrlar tanlash va joy-joyiga qo'yish; jamoa faoliyatini nazorat qilish va tashxis; jamoa a'zolarining faoliyatlarini muvofiqlashtirish; ta'lim muassasa faoliyatining rivojlanish moyilligi va dinamikasini aniqlashdan iborat, mazkur bosqichlar izchilligida, boshqaruv metodlari: ma'muriy, ijtimoiy-psixologik, iqtisodiy, shuningdek, axborotlar to'plash metodlarini qo'llash yordamida yuqorida keltirilgan funksiyalarning bajarilishi amalga oshiriladi.

Rahbari boshqaruv faoliyati davomida o'z muassasasining faoliyati, ta'lim-tarbiya jarayonining holati, xodimlarning o'z vazifasiga bo'lgan munosabati, o'zaro munosabatlar, umumiy maqsadga erishish uchun amalga oshirilayotgan ishlarning ko'lamini va samaradorligi, o'zlashtirish ko'rsatkichlari hamda tashkil etilayotgan darslarning sifati to'g'risida yetarli ma'lumotga ega bo'lishi uchun zaruriy axborotlar to'plashi lozim. To'plangan ishonchli axborotlar tahlil qilinishi va umumiy holatni o'rganilishi boshqaruv faoliyatini o'zgartirish, takomillashtirishga, ya'ni boshqaruv faoliyatining maqsadini belgilab olishga xizmat qiladi. Axborotlarga asoslangan holda, boshqaruv faoliyatining samaradorligini xam tahlil qilish imkoniyati tug'iladi va shunga asosan uni takomillashtirish yo'nalishlari va muassasa faoliyatini yaxshilash uchun amalga oshirilishi zarur bo'lgan vazifalar belgilanadi.

Belgilangan vazifalarni xodimlarning bilimi, ko'nikma va malakalari, shuningdek, kasbiy tajribalariga ko'ra taqsimlash amalga oshiriladi, ya'ni zarur hollarda muassasaning faoliyatini, ta'lim-tarbiya jarayonini rivojlantirish uchun yuqori malakali mutaxassislar jalb etiladi, shu asosda jamoa a'zolarining faoliyatlari muvofiqlashtiriladi. Mazkur jarayonlarda amalga oshirilgan ishlarning natijalariga va yig'ilgan ma'lumotlarga asoslangan holda ta'lim muassasasining rivojlanish imkoniyatlari aniqlanib, belgilangan vazifalarni amalga oshirish yo'nalishida qarorlar qabul kilinadi. Shunday qilib, yuqorida keltirilgan ma'lumotlarga asoslanib aytish mumkinki, boshqaruv algoritmining mazmun-mohiyati boshqaruv funksiyalari va metodlarini amalga oshirishda o'z ifodasini topadi va ular birgalikda boshqaruv jarayonida ta'sir ko'rsatishning tartibi, ketma-ketligi, yo'llari va ularning tugallanish davrini aks ettiradi.

Pedagogik jamoalarda psixologik muhitning ijobiyligi ta'lim-tarbiya sifatini yaxshilashga xizmat qiluvchi muhim komponentlardan biri ekanligi nazariy va amaliy jihatdan inkor etib bo'lmaydigan faktidir. Jamoada ijobiy psixologik muhit mavjud bo'lsa, nafaqat pedagogik majburiyatlar, balki har qanday mehnat jamoasi oldig'qo'yilgan vazifalar sifatli bajarilishiga zamin hozirlanadi. Masalaning yana bir muhim tomoni ham borki, bu ham bo'lsa, mehnat jamoasi a'zolarining o'z kasbidan qoniqqanligidir. Chunki, jamoada ijobiy muhit bo'lishi uchun, jamoa azolari o'zidan, ayniqsa, o'z kasbidan qoniqqan bo'lishlari zarur.

Jamoadagi psixologik zo'riqlashlarni bartaraf etish, ta'lim muassasasi rahbari va bo'ysunuvchilarning kasbiy mahoratini oshirish, xodimlarning bo'sh vaqtlarini to'g'ri tashkillashtirish, mehnat faoliyatini tashkil etishga takliflarni erkin kiritish imkoniyatini yaratish, jamoada do'stona, shuningdek faoliyatda hamkorlik munosabatlarini yaratish.

Dasturni amalga oshirish natijasida qo'yidagi ijobiy ijtimoiy-psixologik muhit ko'rsatkichlarini vujudga kelishi mumkin:

- jamoada ishbilarmonlik, ish kuni davomida ijodiy kayfiyat, xodimlar o'rtasidagi munosabatlarda quvnoq ohanglari, kayfiyatdagi optimizm hukmronlik qiladi;
- munosabatlar hamkorlik, o'zaro yordam, xayrixohlik tamoyillari asosida quriladi; guruh a'zolari hamkorlikda ishlarda qatnashishni, bo'sh vaqtlarini birga o'tkazishni yaxshi ko'radilar; munosabatlarda ma'qullash va o'zaro qo'llabquvvatlash ustunlik qiladi, yaxshi konstruktiv tanqid bildiriladi;
- tashkilot xodimlari faol, kuch-qudratga to'la, o'zaro yordamda tezda javob berishadi, xodimlarning o'zaro yordami kerak bo'lsa, hamkasbini «to'laqonli qamrab olishga» tayyorligi;
- ayrim xodimlarning yutuqlari yoki muvaffaqiyatsizliklari tashkilotning barcha a'zolarining hamdardligi va samimiy ishtirokini keltirib chiqaradi, agar muvaffaqiyatga erishilsa, xodimlar o'z hamkasblari va o'z tashkilotlari bilan faxrlanishni his qilishadi.
- tashkilot tarkibidagi tarkibiy bo'linmalar yoki jamoadagi mikro guruhlar o'rtasidagi munosabatlarda o'zaro kelishuv, tushunish va hamkorlik vujudga keladi;
- kadrlar qo'nimsizligining pastligi. Xodimlar boshqa tashkilotlarga teng, ba'zan esa yuqori lavozimlarga o'tkazilishidan ham bosh tortishadi;
- tashkilot uchun qiyin paytlarda jamoaning jipsligi va hissiy birligi mavjud Muhitni sog'lomlashtirishda psixokorreksion yordamning samaraliligiga baho berish borgan sari

aktuallashtirishda.

Bu mutaxassisning ta'sir eta olishi va psixokorreksion ishning sifatligidandir.

- Ishning samaradorligini baholashda aniq metodni belgilab olish zarur. Korreksion ishda ma'lum bir metodni oldindan tanlash qiyin, chunki ish faoliyatida psixologlar turli metodlardan foydalanadilar.
- Hatto bir metod har xil mutaxassisda har xil natija beradi.
- Ishning bahosini bu metoddan xabari bo'lmagan ekspert berishi zarur.
- Psixologning tarbiyaviy-ta'limiy sifatini hisobga olish kerak. - Psixologning kasbiga bo'lgan qiziqishini hisobga olish zarur.
- Guruhiy korreksion ishda psixologning professional bo'lishi katta ahamiyatga ega.
- Psixokorreksion ishlarda mijoz psixologik ta'siridan so'ng quyidagilarga qarab baholanadi:
- Ichki kechinmalarning sub'ektiv mohiyatining o'zgarganligi.
- Ta'sir etgandan so'ng respondentning ijobiy tomonga o'zgarishi.
- Psixologik ta'sir samarasini belgilashda psixofiziologik metodlardan foydalanish mumkin. Amaliyot shuni ko'rsatadiki, odatda o'qituvchilar psixolog bilan hamkorlik qilishga tayyor bo'ladilar.

Hamma gap psixolog o'zini qanday tutishiga borib taqaladi. Bunda psixologning o'qituvchilarga nisbatan egallaydigan pozitsiyasi juda muhim rol o'ynaydi.

Psixolog pozitsiyasining asosiy komponentlari quyidagilardan iborat:

- pedagog bilan bo'lgan munosabatga ustanovka;
- pedagoglarni qanday bo'lsa shundayligicha qabul qilishga ustanovka
- subyekt-subyekt munosabatlaridan iborat tenglik va hamkorlik xarakteridagi munosabatlarga ustanovka.

Ta'lim jarayonida shunday pozitsiya pedagoglar bilan bo'lgan konstruktiv hamkorlikni ta'minlay oladi.

Xulosa qilib aytishimiz mumkinki, jamoada sog'lom muhitni tashkil etish ham boshqaruv faoliyatining muhim tarkibiy qismlaridan 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 egallanganligi, ulardan vaziyatga qarab ustalik bilan foydalana olishga qobiliyati sanaladi.

Bundan tashqari 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, boshqaruv psixologiyasi 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.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Abdusamatova, Osiyo Olimjanovna, and Mekhridin Mukhiddin Ugli Xusniddinov. "Pedagoglar jamoasini boshqarishning psixologik xususiyatlari" Academic research in educational sciences 2.Special Issue 1 (2021): 343-348.
 2. G'oziyev, E. (2010). Umumiy psixologiya. Yangi asr avlodi.
 3. Davletshin, M. (2002). Umumiy psixologiya. TDPU.
- Kasimova, Z. X. (2021). Ta'lim muassasalari jamoasida sog'lom muhitni shakllantirishning pedagogik-psixologik asoslari. Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences, 1(Special Issue 3).