

TA'LIM JARAYONIDA BOSHQARUV TIZIMINI OPTIMALLASHTIRISHNING IJTIMOIIY – PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI

Nargiza Shukurova

Qarshi xalqaro universiteti o'qituvchisi

Annotatsiya. Maqolada umumiy o'rta ta'lim maktablari boshqaruv tizimini optimallashtirishning ijtimoiy psixologik xususiyatlari haqida fikr yuritishning muhimligi, boshqaruvning demokratik va insonparvarlik tamoyillari asosidagi boshqaruv uslublari, ta'lim tizimida rahbarlikning ish uslublaridan samarali foydalanish, rahbar madaniyatiga baho berish uchun qo'llaniladigan ko'rsatkichlar va ularni amaliyotda qo'llash, ma'naviy-madaniy hislatlarni baholash amaliyoti, zamonaviy rahbar shaxsiga qo'yilgan talablar, boshqaruv madaniyati jamoada do'stona o'quv muhitini tashkil etishning asosiy omili ekanligi haqida fikrlar yuritilgan.

Tayanch so'z va tushunchalar: rahbar, shaxs, jamiyat, boshqaruv madaniyati, ijtimoiy muhit, ta'lim-tarbiya.

Абстрактный. В статье рассматривается важность размышлений о социально-психологических особенностях оптимизации системы управления общеобразовательной школы, методах управления, основанных на демократических и гуманитарных принципах управления, эффективном использовании методов управления в системе образования, индикаторах, используемых для оценить культуру лидера и их практическое применение, практика оценки духовных и культурных чувств, требования к современному лидеру, культура управления является основным фактором создания дружелюбной среды обучения в коллективе.

Ключевые слова и понятия: лидер, личность, общество, культура управления, социальная среда, образование.

Abstract. In the article, the importance of thinking about the social and psychological features of optimizing the management system of general secondary schools, management methods based on the democratic and humanitarian principles of management, the effective use of management methods in the educational system, indicators used to evaluate the leader's culture and their practical application, the practice of evaluating spiritual and cultural feelings, the requirements for a modern leader, management culture is the main factor in creating a friendly learning environment in the team.

Key words and concepts: leader, person, society, management culture, social environment, education.

Hozirgi kunda zamonaviy ta'lim tizimi tobora yangilanib bormoqda, tez o'zgarayotgan, murakkablashib borayotgan olamda qo'yilayotgan zamonaviy talablar asosida faoliyat ko'rsatishga to'g'ri kelmoqda. Ayni paytda ta'lim tizimida rahbarlikning ish uslublari, boshqaruv madaniyati va buning natijasida sifat o'zgarishlari uchun imkoniyatlar yaratuvchi pedagogik, boshqaruv yangiliklari paydo bo'lmoqda. Bularning barchasi ta'limni va uning asosiy tarkibiy qismi bo'lgan sifatini boshqarish masalalarining yechilishi murakkablashuviga olib keladi va bu esa muammoni hal qilishning zamonaviy asoslangan usullariga ehtiyoj tug'diradi.

Albatta, bu o'zgarishlar maktab rahbarlaridan juda keng ko'lamda tashkilotchilik, yaratuvchanlik boshqaruv menejmentini egallaganlikni talab etadi. Shu ma'noda maktab direktorining o'rni va mas'uliyati juda kattadir. Rahbarlikning lug'aviy ma'nosi ham, zaruriy xislatlarni avvalo o'zida shakllantirib, so'ngra o'z faoliyatida shu xislatlarni namoyon qilish orqali jamoaga o'rnak ko'rsatib, belgilangan maqsadni amalga oshirishga jamoani jalb etishni bildiradi. Chunki jamoa birinchi galda rahbarlik salohiyatini, uning ma'naviyati, yuksak madaniyati va xalqparvarligi bilan o'lchaydi. Shu bois rahbar kadrlarni tanlash, ularni malaka oshirish kurslarida muayyan boshqaruv tayyorgarligidan o'tkazishga alohida e'tibor qaratilmoqda[1].

Yetakchi rahbar maktabda xodimlarga kelajak bilan bog'liq o'z tasavvurini ifoda etib, ularga yangiliklarga o'rganish va o'zgarishlar jarayonini o'tib ketishiga ularni ilhomlantirib hamda ishchilarda ishtiyoq uyg'otib, ishlashga yordam beradi.

Rahbarlar o'zlari o'z maqsadlarini belgilaydilar va ularni insonlarda ishga bo'lgan munosabatini o'zgartirishda qo'llaydilar. Rahbar maqsadga kelajak haqida tasavvurlar va unga erishish yo'llarini, ikir-chikirlari va kundalik narsalarga ortiqcha e'tibor qaratmasdan ishlab chiqish orqali erishadilar. Rahbar o'ziga tobe bo'lganlar bilan munosabatni o'zaro ishonch asosida quradilar, ularni ilhomlantiradilar va qo'llab-quvvatlaydilar.

Boshqaruv madaniyati bu - ma'muriy, ijtimoiy va psixologik kabi boshqaruv vazifalarini muvaffaqiyatli amalga oshirishdagi rahbarning shaxsiy, professional va ishchanlik sifatlarining sintezidir.

Rahbar shaxsiga qo'yiladigan talablarni qo'yidagilarni o'q ichiga oladi:

Jamoada yoqimli psixologik muhitni yaratish. Sog'lom jamoatchilik fikrini shakllantirish. Nizolarni samarali, savodli hal qilinishi. Jamoa faoliyatini samarali tashkil etish. Jamoada o'zaro ishonch, g'urur xissini, ongli intizom, uyushqoqlikni tashkil etish.

Muloqot madaniyatini shakllantirish. O'qituvchi, ota-ona, o'quvchilar bilan muloqot uslubini taxlil qilish. Hamsuxbatini diqqat bilan tinglash. Irodani tarbiyalash,

shakllantirish, xodimlarni xulqini boshqarish - bu avvalambor o'zini xulqini boshqarish va nazorat qila olish.

Ijtimoiy psixologik madaniyat. Jamoaning umumiy boylik qadriyatlari, e'tiqodlari va tartib qoidalarining birligini shakllantirish. Maktab an'analarini saqlash, rivojlantirish. Jamoaning yakdilligi va birligini ta'minlash[2].

Haqqoniylik, insonlar bilan hayrihohlik, do'stona muhitni tashkil etish, tanqidiy tafakkurni rivojlantirish. Tanqidni qabul qila olish o'z kamchiliklarini bartaraf etishga intilish.

Har bir xodimning yutuq va kamchiliklarini ko'ra olish. Har bir xodimni tushuna olish, ko'ngliga yo'l topa bilish, tashkilotchilik qobiliyatiga ega bo'lish, o'z vaqtini taqsimlay olish, o'ziga nisbatan talabchanlik, o'z ustida tinmay izlanish, faol va mas'uliyatli bo'lish.

Ma'muriy boshqaruv madaniyati. Pedagogik jarayonni ilmiy asosda tashkil etish. Rivojlanish dasturini jamoa bilan hamkorlikda yaratish. Axborotlar to'plash va rejalashtirish.

Zamonaviy rahbarga qo'yiladigan talablar hamda lavozim majburiyatlariga qoyidagilarni misol qilish mumkin: birinchi talab - har bir mutasaddi rahbarning o'z ishiga bo'lgan mas'uliyatini tubdan o'zgartirish, shaxsiy javobgarligini oshirish, ularning ongidan "hech kim menga tegmasa bas, tinchgina kunim o'tsa bo'ldi" degan fikrni chiqarib tashlash; ikkinchi talab - o'z sohasida kompetentli, ya'ni o'z ishining ustasi bo'lish, o'z sohasining sirlarini har tomonlama chuqur bilish.

Rahbar rioya qilishi kerak bo'lgan boshqaruvning ma'naviy-ahloqiy qoidalariga esa quyidagilarni musol keltirishimiz mumkin: vijdon va ishonchlilik, o'z lafzida turish, raqobatchilik va hamkorlik orasida "Mo'tadil vaziyatni saqlash", rahbar vaziyatni va o'z maqsadlarini tahlil qilib, kurashuvchi va muzokara qiluvchi tomonlarning barchasiga to'g'ri keladigan variantni tanlashga harakat qilishi lozim, xizmatchilik subordinatsiyasi, bunda quyidagilar nazarda tutiladi: hokimiyat va bo'ysunish, yuklatilgan vazifani o'z vaqtida bajarish, nazorat, bir xil darajadagi boshqa xodimlar bilan faoliyatni, o'z harakatlarini muvofiqlashtirib borish, xodimning bevosita o'z rahbarini chetlab o'tib harakat qilishini man qilish, boshqaruvga oid qarorlarni qabul qilganda "daxldorlik chegarasi"ni bilish, xizmat doirasi bo'yicha huquqlar va vazifalarni aniq bilish, korporativ madaniyat – odatda rahbarlar o'z qo'l ostidagilarni himoya qiladi, chunki ularni o'zining bir qismi sifatida ko'radi. Xodimlar esa o'z navbatida tashqaridagi odamlar bilan muloqot qilganlarida rahbariyatni tanqid qilishdan o'zlarini tiyadilar, chunki ularda umumiylik hissi rivojlangan bo'lishi kerak[1].

Har bir muassasaning o'z muhiti bor. Bu rahbarlarning muammolarga va imkoniyatlarga qanday munosabat bildirishini belgilab beradi. Muassasani muhiti quyidagilar bilan belgilanadi: 1.Boshqaruv madaniyati; 2.Psixologik muhit.

Maktabda qanday ish yuritishni belgilaydigan 2 ta kuch bor: Madaniyat va muhit. Har bir tashkilotning o'z madaniyati bo'ladi. Bunga asos solganlar, oldingi va hozirgi kundagi yetakchi rahbarlar, inqirozlar, hodisalar tarixi va o'lchami. Bular o'z navbatida qadriyatlar, an'analarga ta'sir qilib shakllantirgan.

Muhit bu-muassasa a'zolarining shaxsiy va o'zaro munosabati va qabul qilishidir. Madaniyat muassasaning ildizlariga borib taqaladigan, uzoq vaqt davomida shakllanib kelgan tizimlar, qoidalar va an'analardan iborat bo'lsa, muhit qisqa muddatda ayni paytdagi rahbar tomonidan o'rnatilgan jarayondir. Aynan mana shu jarayonni muvaffaqiyatli muhitga aylantirish uchun rahbar boshqaruv madaniyatiga ega bo'lishi lozimdir. Binobarin, demokratik asosda shakllanib borayotgan jamiyatimiz talabi shuki, siyosiy yetuk, ruhan va ma'nan barkamol, puxta bilimga ega bulgan teran tafakkurli kishilargina rahbar bo'lishga haqlidirlar[3].

Xullas, jamoaga rahbarlik qilish katta san'at. Rahbar – ustoz, murabbiy, rahbar - millat tarbiyachisi, abadiyatga daxldor shaxs. Uning mashaqqatli mehnati natijasi o'laroq kelajagimiz vorislari kamol topib boradi. Demak, rahbarlarga qaratilgan e'tibor Vatan taqdiriga qaratilgan e'tibordir. «Davlat - rahbarlaru fuqarolarning sadoqati va fidoyiligila qudratlidir», degan edi ulug' bobomiz Amir Temur.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Axliddinov R. "Maktabni boshqarish san'ati" Toshkent 2010 yil
2. Boymurodov N. "Rahbar psixologiyasi" Toshkent 2007 yil
3. Po'latov Sh."Ta'lim muassasalarida o'quv jarayonini boshqarish" Toshkent 2018 yil