

O'zbekistonning yangi ijtimoiy muhitida zamonaviy maktabgacha ta'limni boshqarish usullari.

Modern methods of managing preschool education in the new social environment of Uzbekistan.

Методы управления современным дошкольным образованием в новой социальной среде Узбекистана.

Akmalova Mohinur Zafar qizi -JDPI Maktabgacha ta'lim
metodikasi kafedrası o'qituvchisi.

Annotatsiya: Ushbu maqolada zamonaviy maktabgacha ta'limni boshqarish usullari bayon etilgan.

Annotation: This article describes modern management methods for preschool education.

Аннотация: В этой статье описаны современные способы управления дошкольным образованием.

Kalit so'zlar: maktabgacha ta'lim, metod, zamonaviy, funksiyalari, motivatsiyali, rivojlantiruvchi, ta'limiy, tashkiliy, tarbiyaviy, usullar.

Ta'limni boshqarish qonuniyatlari boshqaruv jarayonida turli elementlar va hodisalarning ob'yektiv ravishda mavjud bo'lgan, takrorlanuvchi o'zaro aloqalarini aks ettiradi. Ular umumiy va xususiya bo'linadi. Umumiy qonuniyatlarda boshqaruvning barcha tizimlariga xos bo'lsa, xususiylari ayrim ta'lim tashkilotlari va muassasalarining amal qilishi bilan bog'liq.

Quyidagilarni boshqaruvning umumiy qonuniyatlari sirasiga kiritish mumkin: ustuvor samaradorlik va ongli rejali boshqarish; boshqaradigan va boshqariladigan tizimlarning, boshqarish sub'yekti va ob'yektining o'zaro munosabati, boshqaruvda mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi jarayonlarini kuchaytirish. Ushbu qonuniyatlarni ko'rib chiqamiz.

Ta'limni ongli boshqarishning ustuvor samaradorligi qonuniydir, chunki unda kechayotgan jarayonlarni rejali boshqarish tizimi amalda ushbu jarayonlarni beixtiyor tartibga soladigan boshqarish tizimlaridan samaraliroqdir. Hozirgi ta'limda boshqarishning barcha darajalarida dasturiy-maqсадli yondashuv, tizimli yondashuv va tahlil keng qo'llanilayotganligi buning dalilidir.

Boshqaruvda mehnat taqsimoti va kooperatsiyalash jarayonlarining kuchayishini ham ta'limni boshqarishning umumiy qonuniyatlariga kiritish mumkin. Qonuniyat, birinchidan, boshqaruvda mehnatning bundan keyin ham gorizontal va vertikal taqsimotini aks ettiradi, bu hol boshqaruvning rivojlanganligi, boshqariladigan tizimlar ko'lami kengayganligi, yangi funksiyalar va faoliyat turlari paydo bo'lganligi bilan bo'liqdir. Ikkinchidan, mehnat taqsimoti uning muvofiqlashtirilishini, ya'ni boshqaruv mehnatini kooperatsiyalashda o'z ifodasini topadigan boshqaruv sub'yektlari ishi muvofiqlashtirilishini taqozo qiladi.

Agar umumiy qonuniyatlar umuman boshqaruvga xos bo'lsa, xususiy qonuniyatlar boshqaruvning ayrim tomonlari va tizimlari uchun xosdir.

Quyidagilarni xususiy qonuniyatlar sirasiga kiritish mumkin: boshqaruv funksiyalarining o'zgarishi, boshqaruv bosqichlari sonining maqbullashtirilishi, boshqaruv funksiyalarining jamlanishi va nazoratning keng tarqalish qonuniyati kabilar.

Ta'limni boshqarish funksiyalarining o'zgarish qonuniyatlari boshqaruvning turli iyerarxik darajalarida bir funktsiyaning yuksalishi, boshqaruvning pasayishini bildiradi. Masalan, O'zbekiston Respublikasi Xalq ta'limi vazirligi darajasida asosan ta'lim mazmunini qamrab olgan strategik vazifalar (o'quv rejalar, dasturlar, davlat ta'lim standartlari, darsliklar, o'quv qo'llanmalar va boshqalar) hal qilinsa, ta'lim muassasasi darajasida ko'proq umumiy o'rta ta'lim maqsadlarini amalga oshirish bilan bog'liq taktik masalalar hal etiladi.

Boshqaruv bosqichlari sonini maqbullashtirish qonuniyatlari boshqaruvning ortiqcha bo'g'inlarini bartaraf etishni taqozo qiladi, bu hol uning moslashuvchanligi va tezkorligini kuchaytiradi.

Ta'limni boshqarish funksiyalarini jamlash shundan iboratki, har bir boshqaruv bosqichi funksiyalarni ko'proq jamlashga, ya'ni boshqaruv xodimlari sonini ko'paytirishga intiladi. Barcha mamlakatlarda byurokratik apparat soni oshib borayotgani haqida ma'lumotlar bu qonuniyatni yaqqol namoyish etadi.

Nazoratning yoyilganlik qonuniyati qo'l ostidagi xodimlar soni bilan boshqaruv xodimi tomonidan ularning faoliyatiga samarali rahbarlik qilish va ishlarini nazorat qilish imkoniyatlari o'rtasidagi bog'liqlikni aks ettiradi.

Ta'limni boshqarishning (ham umumiy, ham xususiy) qonuniyatlari ob'yektiv xususiyatga ega bo'lib, kishilar faoliyatini boshqarish jarayonida amalga oshiriladi. Ta'limni boshqarish tamoyillarini shakllantirishda boshqaruv qonuniyatlari to'liq hisobga olinishi kerak.

Ta'limni boshqarish tamoyillari — bu boshqaruv tizimi, tuzilmasi, boshqaruvni

tashkil etishning asosiy talablarini belgilab beruvchi qoidalar demakdir. Boshqaruv tamoyillari ham, qonuniyatlar kabi, umumiy va xususiyga bo'linadi.

Ta'limni boshqarishning umumiy tamoyillari universal tabiatga ega bo'lib, boshqaruvning barcha sohalariga ta'sir ko'rsatadi.

Quyidagilarni ta'limni boshqarishning umumiy tamoyillari sirasiga kiritish mumkin: aniq maqsadga yo'naltirilganlik, rejalilik, bilimdonlik, intizomlilik, rag'batlantirish, iyerarxiklik (pog'onlilik).

Aniq maqsadga yo'naltirilganlik tamoyili dasturiy-maqsadli boshqaruvning mohiyati bilan belgilangan bo'lib, har bir ta'limni boshqarish organi va uning har bir bo'linmasi oldiga maqsadlar aniq qo'yilishini ko'zda tutadi. Bunda maqsad haqiqatan ham erishish mumkin bo'lgan va iloji boricha aniq-ravshan belgilangan bo'lishi kerakki, bu ish aqlga muvofiq bo'lishini ta'minlaydi, xodimlar sa'y-harakatini uning ijrosiga safarbar etadi.

Aniq maqsadga yo'naltirilganlik tamoyili qo'yilgan maqsadlarga emas, balki ana shu maqsadlarning zarur resurslar bilan nisbati darajasini aniqlashni ham nazarda tutadi. Bunda maqsadlarni ularga erishish uchun zarur bo'lgan asosiy resurslar bilan bog'lashni ta'minlashgina emas, balki diqqat-e'tiborni maqsadlarga erishishga xalaqit berayotgan eng zaif bo'g'inga qaratish ham kerak bo'ladi.

Ta'limni rejali boshqarish tamoyili ham dasturiy-maqsadli boshqarish bilan bog'liq bo'lib, harakat dasturini tuzish va uni amalga oshirishni ko'zda tutadi. Rejalilik ish sharoitini normallashtirish va uni ijrochilar o'rtasida taqsimlashda ijrochilar xatti-harakatlarini muvofiqlashtirish va ularga yo'l-yo'riq berishda, shuningdek har bir ishning va umuman dasturning bajarilishini hisobga olish va nazorat qilishni tashkil etishda namoyon bo'ladi. Ushbu tamoyilning amalda bajarilishi butun boshqaruv tizimi reja asosida tashkil etilishiga olib keladi.

Bilimdonlik tamoyili menejering boshqaruv ob'yektini bilishini, hech bo'lmaganda, qarorlar qabul qilishda mutaxassislarining foydali maslahatlarini qabul qilishga qodirligini anglatadi. Bilimdonlik tamoyili mehnatning funksiyalar bo'yicha gorizontal taqsimlanishi bilan bog'liq.

Boshqaruvning har qanday tizimida har qanday darajada mavjud bo'lishi kerak bo'lgan intizom boshqaruvning ajralmas tamoyili hisoblanadi. Intizom rahbar ko'rsatmalarining, lavozim vazifalarining, yo'riqnomalarning, buyruqlarning va boshqa direktiv hujjatlarning shubhasiz bajarilishini ko'zda tutadi. Intizom darajasi ko'p jihatdan boshqaruv madaniyatini belgilaydi.

Ta'limga tatbiqan bu tamoyilning roli juda katta, chunki tarmoqning xususiyati ijro intizomi darajasigagina emas, balki moliyaviy intizomga hamda vazirdan tortib

o'qituvchigacha bo'lgan barcha xodimlarning ichki intizomiga oshirilgan talablar qo'yilishini taqozo etadi. Shu bilan birga, intizom xodimlarning tashabbusini bo'g'ib qo'ymasligi va ishga ijodiy munosabatda bo'lish uchun imkoniyat qoldirishi kerak.

Rag'batlantirish tamoyili, eng avvalo, moddiy va ma'naviy rag'batlardan foydalanish asosida mehnat faoliyatini motivatsiyalashni ko'zda tutadi. Moddiy rag'batlantirish xodimlarning mehnat natijalaridan shaxsiy iqtisodiy manfaatdorligiga, ma'naviy rag'batlantirish esa — asosan xodimlarga psixologik ta'sir ko'rsatishga tayanadi. Xodimlarning turli ma'naviy ehtiyojlari, ya'ni mansublik, taalluqlilik va muvaffaqiyatga bo'lgan ehtiyojlari undovchi sabablar bo'lishi mumkin.

Binobarin, rag'batlantirish tamoyili mazmunini, ko'pincha amaliyotda bo'lganidek, faqat ish haqiga bog'lab qo'yish noto'g'ri. Rag'batlantirish, shuningdek, ma'naviy rag'bat va sabablardan foydalanishni, xodimlarga adolatli munosabatda bo'lishni ham ko'zda tutadi.

Iyerarxiklik (ko'p pog'onalik) tamoyili boshqaruv mehnatining vertikal taqsimlanishini, ya'ni, boshqaruv darajalarining bo'linishini hamda boshqaruv quyi darajalarining yuqori darajalarga bo'ysunishini ko'zda tutadi. Boshqaruvning tashkiliy tuzilmalarini shakllantirishda, boshqaruv apparatini tuzishda, kadrlarni joy-joyiga qo'yishda ushbu prinsip hisobga olinadi.

Boshqaruvning barcha tamoyillari bir-biri bilan uzviy bog'langan va biri ikkinchisini taqozo qiladi. Masalan, rejasiz, bilimdon bo'lmasdan, intizomsiz va iyerarxiksiz tashkilotning aniq maqsadga yo'naltirilgan faoliyatini ta'minlab bo'lmaganidek, boshqaruvning boshqa (aniq maqsadga yo'naltirilganlik, rejaliilik, bilimdonlik, rag'batlantirish, intizom) tamoyillarini inkor etgan holda boshqaruv tizimining aniq faoliyat yuritishiga erishib bo'lmaydi.

Boshqaruvning umumiy tamoyillari bilan birga yuqorida ta'kidlab o'tilganidek, mahalliy xususiyatga ega bo'lgan va faqat ayrim boshqaruv jarayonlarini hamda boshqaruv jihatlarini tartibga soladigan xususiy tamoyillari mavjud. Masalan, ta'lim muassasalarini boshqarishga tatbiqan, odatda, boshqaruv jarayonlarining uzluksizligi ajratib ko'rsatiladi.

Boshqaruv qonuniyatlari va tamoyillari boshqarish funksiyalari bilan uzviy bog'liqdir.

Ta'limni boshqarish funksiyalari — bu ular boshqaradigan kichik tizim boshqaruv ob'yektiga ta'sir ko'rsatishida yordam beradigan faoliyat turlaridir. Boshqaruv funksiyalari umumiy va xususiy (maxsus) funksiyalarga bo'linadi. Umumiy funksiyalar boshqaruvning barcha ijtimoiy tizimlariga xos funksiyalardir.

Xususiy funksiyalar muayyan xususiyatga ega.

Menejmentga tatbiqan strategik rejalashtirish, tashkil etish, motivatsiyalash, nazorat kabi umumiy funksiyalar ajratib ko'rsatiladi.

Strategik rejalashtirish tashkilotning o'z maqsadlariga maqbul darajada erishish uchun qo'llaniladigan harakatlar yig'indisidir.

Strategik rejalashtirishning mohiyati tashkilotning maqsadlariga erishishga qaratilgan o'ziga xos strategiyasini ishlab chiqishdan iborat. Menejmentga tatbiqan strategiya tashkilotning maqsadlariga maqbul darajada erishishni ta'minlaydigan har tomonlama majmuini rejalashtirishni bildiradi.

Strategik rejalashtirish boshqaruv faoliyatining to'rtta asosiy turini: resurslarni taqsimlash; tashqi muhitga moslashish; ichki muvofiqlashtirish; oldindan ko'ra biladigan uyushgan strategiyani ko'zda tutadi.

Kishilar xatti-harakatida ehtiyojlar va manfaatlar muhim rol o'ynaydi. Ehtiyoj — bu insonning biron-bir kamchilikni fiziologik va psixologik his qilishi, taqdirlash esa inson o'zi uchun qadri deb hisoblagan barcha narsani his qilishi demakdir. An'lab yetilgan ehtiyojlar harakatga undaydi. Odamlarning faoliyati bilan erishiladigan ehtiyojlarning yig'indisi boshqaruv metodlarining iqtisodiy, tashkiliy-boshqaruv va ijtimoiy-psixologik singari motivatsion yo'nalishlarini belgilab beradi.

Boshqaruvning iqtisodiy metodlari moddiy motivatsiyani, ya'ni muayyan ko'rsatkichlar yoki topshiriqlarni bajarishga va, ular bajarilgach, ish natijalari uchun iqtisodiy taqdirlashga yo'naltirishni taqozo etadi. Shunday qilib, boshqaruvning iqtisodiy metodlaridan foydalanish ish rejasini shakllantirish va uning amalga oshirilishini nazorat qilish bilan, shuningdek mehnatni moddiy rag'batlantirish, ya'ni muayyan miqdor va sifatdagi mehnat uchun taqdirlashni hamda miqdori muvofiq kelmaganligi va tegishli sifatga ega bo'lmaganligi uchun jazo chorasi qo'llanilishini ko'zda tutuvchi ish haqining oqilona tizimi bilan bog'liqdir.

Boshqaruvning tashkiliy-boshqaruv metodlari qonunga, huquq-tartibotga, lavozimi bo'yicha o'zidan yuqoriroq bo'lgan xodimga bo'ysunishga, ya'ni hokimiyat motivatsiyasiga asoslanadi. Boshqaruvda bu motivatsiya g'oyat muhim rol o'ynaydi. U davlat darajasida qabul qilingan qonunlar va me'yoriy hujjatlarga shubhasiz rioya qilinishinigina emas, boshqaruv xodimlari va ular qo'l ostidagilarning boshqaruv xodimining ko'rsatmasi uning qo'l ostidagilar tomonidan ijro etilishi majburiy qilib qo'yadigan huquq va majburiyatlari aniq belgilab qo'yilishini ham taqozo etadi. Boshqaruv xodimining qo'l ostidagi xodimlarning ushbu munosabatlarga rioya etmasliklari jazo choralari (tanbeh, hayfsan, ishdan bo'shatish va h. k.) qo'llanishiga olib keladi.

Ammo, yuqorida ta’kidlab o’tilganidek, boshqaruvga eng yaxshi yagona yondashuv mavjud emas. Ayrim hollarda bir turdagi yondashuv samarali bo’lsa, boshqa hollarda — boshqa turdagi yondashuv samarali bo’ladi. Bu amalga oshirilayotgan boshqaruv funksiyalari tarkibi ham vaziyatga monand bo’lishi kerakligini bildiradi.

Ushbu funksiyalar tarkibi ta’lim muassasasining rivojlanishga yo’nalganlik darajasiga ham bog’liq bo’ladi. Ta’lim muassasasi ma’muriyati hal qilishga intilayotgan asosiy vazifa uning barqaror faoliyat yuritishini qo’llab-quvvatlashdan iborat bo’lsa, innovatsion jarayonlarni boshqarish funksiyalari yo umuman bajarilmaydi, yoxud juda oz hajmda bajariladi. Innovatsion ta’lim muassasalarida esa, aksincha, yangiliklarni izlash va o’zlashtirish jarayonlarini boshqarish funksiyalarini bajarishga sarflanadigan vaqtni o’quv-tarbiya jarayonini boshqarish funksiyalarini bajarishga sarflanadigan vaqt bilan taqqoslash mumkin.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO’YXATI:

1. Mirziyoyev SH.M. Tanqidiy tahlil, qat’iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo’lishi kerak.–T.: “O’zbekiston”. – 2017.
2. Mirziyoyevning SH.M. “2017-2021-yillarda maktabgacha ta’lim tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to’g’risida”gi qarori. T.: -2016y. 29-dekabr.
3. Mirziyoyev Sh.M. “Maktabgacha ta’lim tizimi boshqaruvini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to’g’risida” 2017 yil 30 sentyabrdagi PF-5198-sonli Farmoni
4. Djurayev R.X., Turg’unov S.T. Ta’lim menejmenti. –T.: Voris-nashriyot, 2006. -259 b.
5. Djurayev R.X., Turg’unov S.T. Umumiy o’rta ta’lim muassasalarini 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.