

QO'QON DAVLAT
PEDAGOGIKA INSTITUTI
ILMIY XABARLARI
(2025-yil 2-son)



PEDAGOGIKA
PEDAGOGY

УДК: 378.02:54

ORCID ID 0009-0000-0983-4181

UMUMIY O'RTA TA'LIM MAKTABI TA'LIM MUASSASASINI BOSHQARISHNING TAMOIYILLARIGA ZAMONAVIY YONDASHUV

Jumanov Axmadjon Mirzaevich,
KU Pedagogika va psixologiya
kafedrası dotsenti p.f.f.d., PhD;
axmadjonjumanov@gmail.com

Muhammadaliyeva Mohlarxon Maxmudovna,
KU magistranti.

Annotatsiya. Maqolada umumiy o'rta ta'lim maktabini boshqarishning turli yondashuvlari va tamoyillari muhokama qilinadi. Zamonaviy maktab ta'limi muassasasining vazifalari tavsiflanadi, maktab rahbarining ta'siri va uning malakasi ta'lim muassasasini boshqarish samaradorligiga ijobiy ta'siri haqida bayyon etilgan.

Kalit so'zlar: umumiy o'rta ta'lim maktabini boshqarish, ta'lim menejmenti, rivojlanish yo'nalishlari, innovatsion metodlar, zamonaviy boshqaruv jarayoni, zamonaviy maktab muassasasi.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ В СРЕДНИХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Аннотация. В статье рассматриваются различные подходы и принципы управления общеобразовательной школой. Охарактеризованы задачи современного школьного образовательного учреждения, в школе изложено влияние руководителя и его компетентность на положительное влияние на эффективность управления образовательным учреждением.

Ключевые слова: управление общеобразовательной школой, управление образованием, направления развития, инновационные методы, современный процесс управления, современное школьное учреждение.

MODERN APPROACHES TO PERSONNEL MANAGEMENT IN SECONDARY EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Annotation. The article discusses various approaches and principles of general education school management. The tasks of a modern school educational institution are characterized, the

influence of the head and his competence on the positive impact on the effectiveness of the management of the educational institution are outlined in the school.

Keywords: general education school management, education management, development directions, innovative methods, modern management process, modern school institution.

KIRISH. Prezidentimiz Shavkat Mirziyoyev tomonidan ta’lim sohasidagi islohotlar kundalik hayotimizga tadbiq etilishi, ta’lim sifatini oshirish va zamonaviy ta’lim metodlarini joriy qilishga qaratilgan qarorlar bilan chambarchas boo‘liq. Ma’lumki, ta’lim sohasidagi islohotlar nafaqat pedagogik va ilmiy, balki ma’muriy, iqtisodiy va siyosiy jarayonlar bilan boo‘liqdir. Shunday ekan, umumiy o‘rta ta’lim muassasalarini boshqarishda zamonaviy yondashuvlar, faqat ta’lim sifatini oshirishga qaratilgan emas, balki maktablarning ijtimoiy va iqtisodiy rolini kuchaytirishga ham xizmat qilmoqda.

Bizga ma’lumki, har qanday faoliyat kabi boshqarish faoliyati ham o‘z funktsiyalarini bir qator tamoyillarga asoslanib amalga oshirishi tabiiy holat.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODLAR

Ko‘plab pedagogik manbaalarda ta’lim tizimini boshqarishda asos bo‘lib xizmat qiluvchi tamoyillarni ular tomonidan bajariladigan vazifalarga tayanib ish ko‘rishiga alohida e’tibor berilgan. Shu o‘rinda umumiy o‘rta ta’lim maktab ta’limi muassasasini boshqarishning har bir tamoyiliga alohida-alohida ta’rif berishga harakat qilamiz. Umumiy holatda ta’lim muassasasi boshqaruv nazariyasi va uning tarixida boshqarishning asosiy tamoyillari quyidagilarni sanab o‘tib mumkin:

1. Pedagogik tizimni zamonaviy boshqaruvida demokratiyalash va insonparvarlashtirish maqsadga muvofiq. Maktab ta’limi muassasasiga pedagogik kadrlarni tanlov va shartnoma asosida ishga qabul qilish, qabul qilinayotgan qarorlarni ochiq muhokama qilish, berilayoigan axborotlarning barcha uchun ochiq va tushunarli joriy qilish, ta’lim muassasasi jamoatchiligi oldida rahbariyatning muntazam hisobot berib borishi, faoliyat ko‘rsatayotgan o‘qituvchi va o‘quvchilarga ta’lim muassasasi hayotiga doir o‘z fikrlarini bildirishga imkoniyati berishilishi, ta’lim muassasasida demokratik o‘oyalarning ustuvor o‘rin tutishini anglatadi [1].

Ta’lim tizimini boshqarishda shaxsga alohida hurmat bilan munosabatda bo‘lish, unga ishonish, pedagogik faoliyatda sub’ektning sub’ektga munosabati darajasiga erishish, o‘quvchi va o‘qituvchining huquq va manfaatlarini himoya qilish, o‘z iste’dodlari va kasbiy mahoratlarini erkin namoyon etish uchun sharoit yaratish insonparvarlik tamoyiliga asoslangan boshqaruv mohiyatini anglatadi.

2.Boshqarishning tizimlili va yagonaligi. Maktab ta’limi muassasasini boshqarishga nisbatan tizimli zamonaviy yondashuvlar asosida rahbar ta’lim muassasasini yaxlit tizim sifatida va uning belgilari borasida aniq tasavvurga ega bo‘lishni talab etadi. Boshqaruv tizimning birinchi belgisi uning yagonaligi hamda uni qismlar, tarkibiy tuzilmaga ajratish mumkinligini ko‘rsatadi. Ikkinchi belgisi esa tizimning ichki tuzilishining mavjud ekanligini anglatadi. Uchinchi belgisi tizimning integrsiyaga tayanishidir. Mavjud tizimning har bir

tarkibiy qismi o‘ziga xos sifatga ega bo‘lib, o‘zaro harakat orqali tizimning yangilangan integrativ sifatga bo‘lishidir. Boshqaruv tizimining to‘rtinchi belgisi esa ta’lim muassasalarining tashqi muhit bilan uzviy bog‘liqligidir. Sabab shuki, maktab ta’limi muassasalari tashqi muhitga moslashib, mazkur ta’lim jarayonini qayta quradi hamda o‘zining maqsadlariga erishish uchun tashqi muhitni o‘ziga bo‘ysundira oladi. Bunday boshqaruvdagi tizimlilik va yagonalik rahbar bilan o‘qituchi jamoa o‘rtasidagi o‘zaro harakat va aloqani muntazam ta’minlaydi, bir yoqlama boshqaruvning oldini oladi [2].

3.Kadrlar boshqarishning markazlashtirilgan va markazlashtirilmagan holatlarining ratsional uyg‘unligi. Umumiy o‘rta ta’lim maktablarida kadrlar boshqaruvini markazlashtirish keragidan ortiq bo‘lganda, albatta, ma’muriy boshqaruv kuchaya boshlaydi. Bunday holat pedagoglar va o‘quvchilarning ehtiyojlari, talab va istaklarini hisobga olmaslikka, maktab rahbari va o‘qituvchilarning keraksiz mehnat va vaqt sarflashlariga olib kelishi mumkin. Markazlashtirilmalikka xaddan tashqari e’tibor berilsa, pedagogik tizim faoliyatining passayishi kuzatiladi.

Maktab ta’limi muassasasi ichidagi kadrlar boshqaruvida markazlashtirish va markazlashtirmaslikni integratsiyalash ma’muriy va jamoatchilik boshqaruvi rahbarlarning faoliyatini pedagogik jamoa manfaatiga qaratadi hamda kasbiy malakasi darajasida qarorlarni qabul qilishga sharoit yaratadi.

Bir shaxs hokimligi bilan jamoatchilik boshqaruvining birligi tamoyili ta’lim jarayonini boshqarishda yakka hokimlikka yo‘l bermaslikka qaratilgan. Kadrlarni boshqarish faoliyatida o‘qituvchilarning tajribasi va bilimiga tayanib, turli qarashlarni solishtirib, oqilona xulosalar chiqarish juda muhimdir. Mavjud vazifalarni jamoaviy hal qilish har bir kollektiv a’zosining javobgarligini yo‘qqa chiqarmaydi.

Shu o‘rinda yakkahokimlikning o‘ziga xos jihatlari ham mavjud. Yakkahokimlik ta’lim jarayonida ichki tartib-intizom va vakolat doirasi hamda unga amal qilishni ta’minlaydi, qarorni qabul qilishda jamoaviy yondashuv ma’qul bo‘lsa, qarorning ijrosini ta’minlashda yakkahokimlikka bo‘ysunishi maqsadga muvofiqdir.

Ta’lim tizimini zamonaviy yondashuv asosida boshqarishning davlat-jamoatchilik xarakteri ushbu tamoyilni amalga oshirishga sharoit yaratadi.

Maktabda rahbar innovatsiyalarni boshqarishda har xil turdagi yangiliklar va innovatsiyalar guruhlariga duch keling va yangilik turli faoliyat va funktsiyalarga kiritilishi mumkin[3].

Ta’lim tizimini zamonaviy yondashuv asosida boshqarishda axborotlarning ob’ektivligi va to‘liqligi. Ta’lim tizimini boshqarishning samaradorligi mavjud axborotlarning tez va qanchalik aniq hamda to‘liq bo‘lishiga ham bog‘liq bo‘ladi. Agar axborotlar yig‘ililishi haddan ziyod ko‘p bo‘lsa, qarorlar qabul qilishda shunsalik chalkashlikka olib kelishi mumkin.

Ta’lim-tarbiya jarayonida fanlar kesimida o‘quvchilarning o‘zlashtirishi haqidagi ma’lumotlarni yig‘amiz, ammo ularning fanga bo‘lgan qiziqishlari, psixologik xulq-atvori, shaxs sifatidagi yo‘nalishiga e’tibor bermaymiz.

Ana shuning uchun ham tarbiya jarayonida ko‘plab og‘ishlar kuzatiladi. Maktab ta’limi muassasasining rahbari o‘zining faoliyatida menejer vazifasini ham o‘taydi. Shuning uchun rahbar o‘z faoliyatida ta’lim jarayonini kuzatish, anketalar, test, ko‘rsatma va metodik materiallardan samarali foydalana bilishi lozim. Ta’lim muassasasi rahbariyati maktab ichidagi zamon talabi asosida axborotli boshqaruv texnologiyasini ishlab chiqish va uni ta’lim jarayoniga tatbiq etishga alohida e’tibor bermoo‘i lozim. Kadrlar boshqaruv jarayonida axborotdan samarali foydalanish ta’lim muassasasi faoliyatining muvaffaqiyatli amalga oshirishga yaqindan yordam beradi. Ta’lim muassasasini boshqarishda foydalaniladigan axborotlar turlicha bo‘lishi mumkin.

Dastlab axborotlar jamg‘armasini shakllantirish va undan jadal foydalanish boshqaruv ishini ilmiy tashkil etishni yanada yuksaltiradi.

Umumiy o‘rta ta’lim maktab ichki boshqaruvining o‘ziga xosligi quyidagi vazifalarda aniq ko‘rinadi:

- ta’lim-tarbiya jarayonini pedagogic va psixologik tahlil qilish.
- maqsad qo‘yish va rejalashtirish.
- tashkil qilish.
- maktab ichki boshqaruvini nazorat qilish.
- tartibga solish.

Pedagogik jarayonining tashkil etilishi va rivojlanishini tahlil etmasdan, avval erishilgan natijalarni hozirgilari bilan solishtirmasdan turib, uni boshqarib bo‘lmaydi. Maktab ta’limi muassasasini boshqarish samaradorligi direktorning ham, muallimlarning ham pedagogik tahlil metodikasini teran bilishlariga bog‘liq. Agar o‘z vaqtida, professional darajada pedagogik jarayon to‘g‘ri tahlil qilinmasa, kollektiv orasida o‘zaro bir-birini tushunmaslik, o‘zaro ishonchsizlik kelib chiqadi. Ayni vaqtda pedagogik tahlilning quyidagi 3 turi mavjud: Kundalik tahlil; Tizimli tahlil; Yakuniy tahlil.

Kundalik tahlilga to‘xtalsak, o‘quv jarayonining borishi va uning natijasi haqida har kuni ma’lumot to‘planib, undagi kamchiliklarning sababini aniqlashga qaratiladi. Kundalik tahlil natijasida ta’lim-tarbiya jarayonga o‘zgartirishlar va tuzatishlar kiritiladi. Ushbu kundalik tahlilning predmetiga ta’lim oluvchilarning har kungi o‘zlashtirish va intizomlari darajasi, ta’lim tashkiloti rahbarining darsga hamda darsdan tashqari masho‘ulotlarga qatnashishi, maktabning tozalik holati, shuningdek, dars jadvaliga rioya etish kabi holatlar kiradi.

Endi tizimli tahlilga kelsak, dars va darsdan tashqari mashg‘ulotlar tizimini o‘rganishga qaratiladi. Tizimli tahlil mazmuni ta’lim usullarini to‘g‘ri uyg‘unlashtirish, o‘quvchilar tomonidan bilimlarning o‘zlashtirilishiga erishish, o‘qituvchilarning sifatli ta’lim-tarbiyaviy ishlarni olib borishlari, ularning pedagogik madaniyatini ko‘tarish hamda ta’lim tashkilotida innovatsion muhitni tashkil qilishda o‘qituvchilar jamoasining hissasini ta’minlashdan iborat.

Xo‘p, endi yakuniy tahlilga kelsak, maktabning o‘quv choragi, yarim yillik va o‘quv yili yakunida amalga oshiriladi hamda asosiy natijalarga erishish yo‘llarini o‘rganishga

qaratiladi. Yakuniy tahlil uchun ma'lumotlar kundalik va tizimli tahlillar, nazorat qilishning joriy va oraliq nazorat yakunlari, o'quvchilarning va sinf rahbarlarining hisobotlaridan olinadi.

Pedagogik jarayonni boshqarishning asosi maqsad qo'yish va rejalashtirishdan iborat.

Kadrlar boshqaruv faoliyatining maqsadi – ishning umumiy yo'nalishi, mazmuni, shakli va usullarini aniqlash. Demak, maqsad – rejaning asosi. Kadrlar boshqaruvda asosiy maqsad aniqlanganidan so'ng, unga erishish uchun qo'shimcha maqsad qo'yiladi. Ta'lim tashkilotini boshqarishni rejalashtirish pedagogik tahlil asosida belgilangan dasturiy maqsadga muvofiq qaror qabul qilishdir. Shunday qarorlar ma'lum bir muddat oralio'idagi ma'lumotlarni tahlil qilish orqali yoki yakuniy ishlarni bajarib bo'lgandan keyin qabul qilinishi mumkin.

Agar o'quv jarayoni pedagogik xodimlarni boshqarish bo'yicha kompleks chora-tadbirlar tizimiga yangilansa, umumiy ta'lim muassasasining pedagogik xodimlarini boshqarish samarali bo'ladi:

- pedagogik xodimlarni boshqarishda shaxsga yo'naltirilgan, gumanistik, gumanotsentrik yondashuvlarni birlashtirish; - boshqaruvda pedagogik hamkorlik va o'zaro ta'sir printsiptidan foydalanish; pedagogik jamoada ijobiy psixologik iqlimni shakllantirish; o'qituvchilarning kasbiy o'sishi uchun shart-sharoitlarni ta'minlash; rol va taqlid modellashtirish vositalarini ochib berish[4].

Ta'lim muassasasini zamonaviy boshqarish amaliyotida rejalashtirishning quyidagi uchta asosiy formasi qo'llaniladi: Muddatli; Yillik; Yakuniy.

Endi muddatli rejalashtirishga kelsak, mavjud qoidaga muvofiq so'nggi yillarda ta'lim tashkilotida amalga oshirilgan ishlarni chuqur tahlil qilish asosida bir necha yilga mo'ljallab qabul etinadi[5].

Ta'lim muassasasida qabul qilinishi mumkin bo'lgan muddatli reja quyidagi shakllarda bo'lishi mumkin:

1. Rejalashtirilgan muddatda ta'lim tashkiloti oldiga qo'yilgan vazifalar.
2. Guruhlarning imkoniyatlaridan kelib chiqib, ta'lim oluvchilarning yillik o'zlashtirish darajasi muddatlari.
3. Ta'lim-tarbiya jarayoniga pedagogik innovatsiyalarni tatbiq etish muddatlari.
4. Ta'lim tashkiloti pedagogik kadrlariga qo'yilgan talablar.
5. Pedagog kadrlar malakasini turli ko'rinishdagi kurslar, seminarlar, treninglar orqali oshirish.
6. Ta'lim muassasasini texnika hamda o'quv-metodik ishlar:qurilish ishlari, axborotlashtirish, ko'rgazmali qurollar, kutubxona fondini boyitishni moddiy texnik bazasini yaratish.
7. Maktabda o'qituvchi va o'quvchilarni ijtimoiy jihatidan himoya qilish.

Maktabda ichki nazorat faoliyati ham ta'lim muassasasini boshqarishda muhim o'rin tutadi. Nazoratni tashkil etishda ta'lim jarayonida kamchiliklarni bartaraf etish uchun bir

qancha talablarni bilish zarur. Shunday talablarga tizimlilik, ob‘ektivlik, harakatlilik, to‘ldiruvchilik kabilarni ko‘rsatish mumkin.

Maktab ta‘limi muassasasining ichki nazoratining turlari, shakllari va uslublarini turkumlashtirish hozirgi kunda muammoli masala bo‘lib qolmoqda. Shunga qaramasdan, ichki nazoratning quyidagi turlari ko‘rsatiladi:

Jumladan, mavzuli nazorat qandaydir aniq masalani o‘rganishda ta‘lim tashkiloti jamoasi, o‘quvchilar guruhi yoki alohida o‘qituvchining pedagogik faoliyati tizimi, ta‘lim tashkilotidagi ta‘lim darajasi, shuningdek, o‘quvchilarning axloqiy, estetik va ekologik tarbiyasi tizimiga e‘tibor qaratiladi.

Frontal (to‘o‘ridan to‘o‘ri) nazorat butun pedagogik jamoa, uslubiy kengash yoki alohida o‘qituvchilar faoliyatini o‘rganishga qaratiladi.

Alohida nazorat biror bir o‘qituvchining faoliyati, ta‘lim muassasasidagi sinf yoki guruh rahbarlarining tarbiyaviy ishlarini mavzuli, to‘o‘ridan to‘o‘ri tekshirishga asoslanadi.

Maktabning sinf-muloqot nazorat shaklida sinf jamoasining dars va darsdan tashqari jarayonida shakllanishiga ta‘sir etuvchi o‘ziga xos omillar e‘tiborga olinadi.

Fan nuqtayi nazardan nazorat shakli bitta yoki bir necha sinflarda, butun ta‘lim muassasasida ta‘lim olinganlik darajasini aniqlashda qo‘llaniladi.

Nazorat qilishning mavzuli shaklining bosh maqsadi turli fan o‘qituvchilari va sinflarning alohida o‘quv-tarbiya jarayonini boshqarishdagi ishlarini o‘rganishdan iborat.

Ommaviy nazorat shakli bir necha o‘quv fanlari bir yoki bir necha sinflarda turli o‘quvchilarning ishlarini o‘rganishni tashkil etish maqsadida amalga oshiriladi. Tartibga solishning asosiy maqsadi ta‘lim jarayonini pedagogik tahlil etishda ta‘lim tashkilotining oldiga qo‘yilgan maqsad va rejalarini amalga oshirish, zamonaviy boshqaruv ishini tashkil etish hamda nazorat qilishda yo‘l qo‘yilgan holatlarni tuzatishdan iborat bo‘ladi.

Boshqaruv amaliyotidan ma‘lumki, rahbarlik murakkab jarayon bo‘lib, u rahbardan nafaqat oliy ma‘lumotga, balki yetarli kasbiy tayyorgarlikka, boshqaruv yo‘nalishida bilim, ko‘nikma va kompetentsiyaga, shuningdek, ma‘lum tajribaga ham ega bo‘lishni taqozo etadi. Ta‘lim muassasalarini boshqarish jarayonida rahbarlarning eng asosiy va muhim funktsiyalaridan biri - bu mustaqil qaror chiqarish funktsiyasi bo‘lib, ularning sifati ta‘lim muassasasi salohiyatiga, o‘quv-tarbiya jarayonining samaradorligiga, pedagog-pedagoglar faoliyatiga o‘z ta‘sirini ko‘rsatadi.

Boshqaruv amaliyoti va ilmiy adabiyotlarda erkaklarning liderlik qobiliyati ayollarning liderlik faoliyatiga nisbatan anchagina natijaviy ekanligi asoslangan. Mazkur fikrni quyidagi dalillar bilan boyitish mumkin: erkaklar aniq va dangal fikrlash qobiliyatiga ega, ayollar hissiyotga beriluvchan; erkaklar o‘z kasbiga fidoyi bo‘lsa, ayollar esa ko‘p vaqtini oilaga sarflashga urinadi. CHunonchi, erkaklar turli muammoli vaziyat va ta‘sirlarga, nizolarga chidamli bo‘lsa, ayol bunday murakkab holatda o‘z aqliga bo‘ysunmay qolishi mumkin ekan [6].

Zamonaviy liderboshqaruvchi, diplomat, yetakchi, murabbiy, innovator kabi vazifalarni bajaradi bularning barchasi menejerning kasbiy kompetentsiyasiga kiradi [7].

1. Boshqaruvchi-lider to‘o‘ri so‘z, va‘dasida turadigan, kasbiy mahorati yuqori, o‘zaro munosabatlarda yetakchi, muloqotchan, muomala madaniyatiga ega, ko‘makchi, pedagog-psixolog bo‘lishi zarur.

2. Diplomat-lider so‘nggi davrda keng ommalashgan boshqaruv komponenti bo‘lib, jamoa orasida muzokaralar olib borishning eng optimal ko‘rinishi sanaladi.

3. Lider-etakchi. Tashkilot menejeri liderlik ishlarini olib boradi. Amerikalik olimlar har bir menejer lider bo‘lishi lozimligini tavsiya etadi. Ularning fikricha, menejerlik bilan liderlik vazifasi bir xil ma‘noni bildirmaydi. Ushbu vazifanibajarish uchun menejer pedagog-pedagoglarni ketidan ergashtirish qobiliyatiga ega ya‘ni lider vazifasini bajarishga moyil bo‘lishi kerak.

4. Murabbiy lider-pedagoglarga qo‘yiladigan kasbiy talablarni bajarishga ko‘mak beradi. Mutaxassislarining kasbiy sohadagi bilimlarini oshirishga yo‘naltirilganuzluksiz va uzviy ravishda ta‘lim berib shakllarini tashkil qiladi. Ayrim ta‘lim muassasalaridapedagoglarning ma‘naviy sifatlarini oshirishga e‘tibor qaratilmaydi. Bu esa ta‘lim-tarbiya samaradorligini pasayishiga olib keladi. Biroq, pedagog-pedagoglarning yuksak ma‘naviy faziyalatga egaligi yosh avlodni tarbiyalashda yetakchi omil sanaladi. Yangilik yaratuvchi-lider fan–texnika taraqqiyotining yuksalishida menejerlik faoliyatining eng zarur jihatlaridan biri innovatsiyani joriy etishdir.

Ishchi-pedagoglarga innovatsiyalarning dolzarbligini tushuntirish muhim. Yaroqsiz asbob-uskunalarini sozlash, yangilarini tatbiq etishdan, sarmoyani tejab qolishdan ko‘ra yangi texnologiyalar orqali ish unumdorligi va mahsulotni sifatlibo‘lishiga tez erishish mumkin [8;78].

NATIJALAR

Ta‘lim tizimini rivojlantirish yo‘nalishida amalga oshirilayotgan islohotlar barcha ta‘lim muassasalarida, shuningdek, maktab ta‘lim jarayonini ilmiy asosda tashkil etish va zamonaviy asosda boshqarishda fan-texnika yutuqlariga tayangan boshqaruvning eng samarali, innovatsion metodlaridan foydalanishni, boshqaruv yo‘nalishida bilim, ko‘nikma va malakalarni, yangi shaxsiy va kasbiy sifatlarni talab qiladi, bu o‘z navbatida pedagoglar orasidan zamonaviy yondashuv ko‘nikmasini rivojlantirishning zaruriyatini belgilab beradi. Shundan kelib chiqib, ta‘limni rivojlantirish yo‘nalishidagi islohotlar barcha ta‘lim muassasalarida o‘quv-tarbiyaviy jarayonni metodik tashkil etish va boshqaruv mexanizmlarini fan-texnika yutuqlariga asoslangan eng samarali, innovatsion metodlardan foydalangan holda takomillashtirish hamda boshqaruvga xos bilim, ko‘nikma va malakalarni talab qiladi.

XULOSA

Uchinchi renessans davrida tezkorlik bilan yuz berayotganfan-texnika taraqqiyoti innovatsiyalarni taqozo qiladi. Rahbar dastlabki faoliyatida tashkilotning ijtimoiy-iqtisodiy mavqeini oshiradi. Asta-sekin jamoa a‘zolarining har birini individual ravishda o‘rganadi va

zaruriy shart sharoitni yaratadi. Oilaviy an‘analar ham rahbar shaxsida boshqaruv qobiliyatini rivojlanishiga ta‘sir ko‘rsatadi. Lider oilasida dunyoga kelish ota-onalar tajribasini o‘zlashtirish dominantlik ya‘ni ustunlikka moyillikning uyo‘otadi. Maktab direktorlariga boshqaruvga oid quyidagi tavsiyalarni keltiramiz.

1. Tashkilotda ta‘lim investitsiyasini rivojlantirish, moddiy resurslar, munosabatlar va texnologik jarayonlarni bajarish uchun zarur bo‘lgan professional harakatlar yuritish.

2. Uslubchi, logoped, jismoniy tarbiya yo‘riqchisi va psixologi ish vaqtini asosan bolalar va pedagoglar bilan muloqotda bo‘lish, hamkorlikni chuqurlashtirish, memorandum va bitimlar tuzish, yuqori tashkilotlar bilan o‘rnatilgan tartibda ish faoliyatini tashkil etish.

3. Kasbiy faoliyatda muvaffaqiyatga erishishda direktorning pedagoglarga bo‘lganishonchli munosabati shuningdek, axloqiy va tarbiyaviy ta‘sirini kuchaytirish zarur.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O‘zbekiston Respublikasining “Ta‘lim to‘o‘risida”gi Qonuni. T.: 2020.

2. Ta‘lim muassasasini boshqarishning tamoyillari va vazifalari (muhaz.org)

3. Глухова, С. Г. коллектива учебно увлечнииИнновационный процесс в частных работующей неуми образовательном наблюодеи родин учреждении: себ аспект теорий подчиняетс управления [Электронный подборанесурс] / С. Г. Глухова. – Режим задч даняоступа : http://wiki.iteach.ru/index.php/вопрсы_уровнями_матричную. Инновационный процесс в планирове решобазвтельном учреждении (дата побуждает новедия обращения: 14.07.2017).

Сапунова В.М. Система управления педагогическим персаналом современного общеобразовательного учреждения – Автореф. канд. пед.наук.- Т.: 2004.- 24 с.

5. Radjabova G.U., Sotvoldiyeva N.B. Ta‘lim muassasasini boshqarishning tamoyillariga zamonaviy yondashuvlar. International scientific and practical conference “innovative management in the education system: international and national concepts”, may 16, 2024.

6. Аширов Д.А. —Управление персоналом-М.: Высшее образование и наука, 2001.

7. 6. Фуломов С.С. Менежмент ва бизнес асослари. Дарслик. Тошкент. 1997. 352 б.

8. Иванов Д.А., Митрофанов К.Г., Соколова О.В. Компетентностный подход образованию. Проблемы, понятия, инструментарий. учебнометодическое пособие. - Москва: АПК и ПРО, 2003. - 101с.