

## UMUMTA'LIM MAKTAB DIREKTORLARINI TANLASH VA TAYINLASHNING SAMARALI MEXANIZMLARI

*Egamberdiyeva Gulxayoxon Baxodirjon qizi*  
*Oriental universiteti magistranti*

**Annotatsiya.** Mazkur maqolada ta'lim tizimida yaxshi natijalarga erishish maktab rahbarlarining boshqaruv salohiyatiga va salohiyatli munosib rahbarlarni tanlash mexanizmiga bog'liqdir. Samarali boshqaruv salohiyatiga ega bo'lishlari uchun ular o'zlarining faoliyati davomida rahbarlik malakalarini tinmay oshirib borishlari zarur. Zamon o'zgargani sari rahbar kadrlarga qo'yiladigan talablar ham o'zgarib boraveradi. Rahbar xodimlar va direktorlikga nomzod pedagog kadrlarni kasbiy hamda boshqaruv mahoratini muntazam oshirib borishi, ko'nikmalarini rivojlantirish bilan birgalikda tanlash mexanizm talablarini dasturlarini doimiy yangilab borishi zarur ekanligiga qaratilgan tavsiya va takliflar yoritib berilgan.

**Kalit so'zlar:** maktab, marketing, ta'lim sifati, samaradorlik, inson resurslari, rahbar, maqsad, byudjed, kadr.

Rahbar tanlashda mamlakatimizda aynan keltirib o'tilgan qoliplar mavjud ammo, ular o'z samarasini berib kelmoqdami? Hozirgi vaqtda butun dunyo bo'ylab ta'lim sistemamizni rivojlantirib, yuqori maqomga ko'tarilishimiz kerak bo'lgan bir vaqtda, ularning nechta olganliklariga qancha tajribaga ega bo'lganliklariga emas, balki, yuqori bilim saviyasi jamoasiga qanday yangiliklar olib kira olishi, shaxsiy fikriga ega ekanligi, yosh o'quvchilarni hayotida jahon standartlariga javob bera oladigan qanday ijobiy tomonlarni olib kira oladi, kabi kriterilarga qarab tanlasak maqsadga muvofiq bo'lar edi. Hozirgi vaqtda oliy ma'lumotli diplomini olgan, bir necha yil ishlagan ammo bu sohaga umuman yot bo'lgan insonlar ham mavjud. Shu tufayli zamonaviy, xorijiy tajribalarga muvofiq ta'lim dargohlarimizga rahbar kadrlarni tanlasak, kelajagimiz bo'lgan aziz farzandlarimizga eng katta yaxshilik qilgan bo'lamiz. Quyida huddi shunday tajribalardan biri misol sifatida berilgan. Unda biz rahbar hodim faoliyatini tahlil qila olishimiz mumkin.

Rahbar faoliyatida —X, —Y, —Z nazariyalari – insonning mehnatga bo'lgan munosabatlarini aniqlashga qaratilgan.

—X nazariyasini birinchilardan bo'lib F.Teylor (Amerika injeneri, teylorizm asoschisi) ishlab chiqqan bo'lib, keyinchalik D.Mak Gregor tomonidan rivojlantirilib to'ldirilgan, shundan so'ng —Y nazariyasini ham qo'shgan.

—Z nazariyasi esa V. Ouchi (insonxulq-atvori va motivatsiyasining modeli) tomonidan taklif qilingan. —X, —Y, —Z – ehtiyojlarning turli darajalariga mo'ljallangan bo'lib,

bir-biridan tubdan farq qiladigan motivatsiya modellaridir.

—X nazariyasining bosh omili: majburlash va unga yordamchi faktor sifatida moddiy rag'batlantirish. Inson motivatsiyasida biologik ehtiyojlar ustunlik qiladi.

—Y nazariyasining mehnatga qiziqtiruvchi omillari: o'zini namoyon qilish, ruhiy va moddiy rahbatlantirish, majburlash. Inson motivatsiyasida ijtimoiy ehtiyojlar va yaxshi ishlash hohishi ustunlik qiladi

—Z nazariyasining mehnatga qiziqtiruvchi omillari: moddiy rag'batlantirish, ruhiy rag'batlantirish, o'zini namoyon qilish va majburlash.

—Z nazariyasi, guruhda ishlashni hohlovchi, stabil va perspektiv maqsadlarga ega yaxshi ishchini tavsiflaydi. Inson motivatsiyasida ijtimoiy va biologik ehtiyojlar birikadi. Personal boshqaruvining samarasi – xizmatchilarning yuksak kasbiy mahoratlarini namoyon etishlariga qulay shart-sharoitlarni, ularga topshirilgan ish uchun mas'uliyatni tarbiyalash imkoniyatlarini yaratilishida namoyon bo'ladi. Ta'lim beruvchi mashg'ulot mavzusi va maqsadlarini tushuntiradi. Ma'ruza mashg'ulot qoidalari bilan tanishtiriladi. warming up muhitga moslashish metodidan foydalaniladi.

Bunda tinglovchilarga —Rahbar, —Boshqaruv, —Mahorat, —Pedagogika tushunchalariga 5 daqiqa ichida o'z fikrlarini bildirishadi.

Ma'ruza mashg'ulotining davomida ta'lim beruvchi tinglovchilarga zamonaviy yondashuvlar haqida ma'lumot beradi. Ta'lim muassasalaridagi mavjud muammolarni hal qilish yo'nalishidagi yondashuvlar, an'analar, taomillar, belgilangan tartib va me'yorlarni o'z ichiga oluvchi ta'lim muassasasi madaniyati pedagogik tizimning muhim tarkibiy qismi hisoblanadi. Ta'lim muassasasi falsafasi va madaniyatini (boshqaruv, pedagogik, o'quv, ma'naviy) o'zaro moslashtirish juda zarur. Pedagogik jarayonlarni samarali tashkil etish va boshqarish uchun rahbarlar va jamoaning boshqa vakillaridan iborat ta'lim muassasasining ichki boshqaruvi, ya'ni ichki nazorat tashkil etiladi. Ta'lim muassasasi jamoasi - bu murakkab tizim bo'lib, o'quv va mehnat faoliyatini qoniqarli tashkil etish, shuningdek, ta'lim muassasasi faoliyatining natijalariga o'z ta'sirini ko'rsatuvchi rasmiy va norasmiy, gorizontal va vertikal, shaxslararo va mehnat faoliyatiga oid aloqalar hamda munosabatlarni qamrab oladi.

Ta'lim muassasasi boshqaruv faoliyatining tizimli obykti sifatida: zaruriyat, imkoniyat, ta'lim muassasasining ko'rsatkichlari va o'z qobiliyatini baholash mezonlarini hisobga olish asosidagi rivojlanish yo'nalishi; uning salohiyati, funksional imkoniyatlari, individualligi va madaniyligi; ta'lim muassasasining yaxlit pedagogik tizimi; ilmiy-metodik mahsulotlar va AKT vositalari bilan ta'minlanish imkoniyatlari; ichki imkoniyatlari va tashqi muhit bilan munosabatlari; pedagogik va ta'lim muassasasi jamoalarining rivojlanishi, shuningdek, ta'lim muassasasining ichki boshqaruv tizimi va uning rivojlanishi sifatida ko'zga tashlanadi.

Pedagogik jarayonlarni tashkil etish va boshqarish jarayonlarini loyihalashda tizimli obyekt sifatida yaxlit pedagogik jarayonni rivojlantirish va uning unikal modelini takomillashtirishga tashkil etuvchi qismlar ta'sir ko'rsatishining ahamiyatini inobatga olish, shuningdek, bir xil va teng sharoitlarda pedagogik jarayonlarning rivojlanishiga ko'proq ta'sir ko'rsatuvchi ba'zi qism va bo'g'inlarni o'zgartirishga imtiyozlar berish zarur. Pedagogik jarayonlarning umumiy modelini o'zgartirishda professor-o'qituvchilar, talabalarning imkoniyatlari, boshlang'ich tushunchalari va ishonchlariga asoslanish kerak, chunki yangilangan model zamonaviy talablar darajasida talabalarning o'zgaruvchan ta'lim-tarbiyaviy, ma'naviy ehtiyojlarini qondira olishi, yuqori darajada ko'nikma va malakalarga ega bo'lgan professor-o'qituvchilarning tajribalarini qo'llash hamda ularning ilmiy-ijodiy salohiyatini rivojlantirishga hamda AKT vositalari bilan ta'minlangan muhim shart-sharoitlarni yaratib berishi zarur bo'lib, pedagogik jarayonlarni tashkil etish va boshqarishda quyidagi asosiy tamoyillarni inobatga olish lozim:

Pedagogik jarayonlarni samarali rivojlantirish yo'llari tasodifiy holda va taxminiy belgilanganda ularning rivojlanishidagi muvaffaqiyatlar subyektlarning qobiliyatlariga, pedagoglarning qulay vaziyatlarni ko'ra olishi va ularni qo'ldan chiqarmasligiga bog'liqligi;

Tizimli obyekt sifatida pedagogik jarayonlarning muvaffaqiyatli rivojlanishi uchun uni tashkil etuvchi barcha komponentlarning rivojlanish sur'atlarini, subyektlar munosabatlari va faoliyati integratsiyasini ta'minlash hamda muvofiqlashtirishning zarurligi;

Pedagogik jarayonlarning rivojlanishidagi muvaffaqiyatlar mavjud omillarga asoslangan holda professor-o'qituvchilarning kelajakni ko'ra olish va rivojlanish imkoniyatlarini oldindan aniqlay olish mahoratlariga bog'liqligi;

Murakkab tuzilishga ega bo'lgan pedagogik jarayonlar rivojlantirishga bo'lgan ehtiyojlar va imkoniyatlarni, subyektlarning qobiliyatlari va boshlang'ich tushunchalarini aniqlamasdan pedagogik jarayonlarni rivojlantirish yo'nalishlarini majburan belgilashning mumkin emasligi;

Kuchli, majburiy va keng qamrovli ta'sir ko'rsatish usullari asosida pedagogik jarayonlar samaradorligini ta'minlash imkoniyatining mavjud emasligi;

Tashkil etuvchi qismlar va bo'g'inlar bo'yicha aniq belgilangan tartibda (lokal) ta'sir ko'rsatish pedagogik jarayonlarning samarali rivojlanishida yaxshi natijalarga erishishga asos sifatida xizmat qilishi.

Ta'lim muassasalaridagi mavjud muammolarni hal qilish yo'nalishidagi yondashuvlar, an'analar, taomillar, belgilangan tartib va me'yorlarni o'z ichiga oluvchi ta'lim muassasasi madaniyati pedagogik tizimning muhim tarkibiy qismi hisoblanadi. Ta'lim muassasasi falsafasi va madaniyatini (boshqaruv, pedagogik, o'quv, ma'naviy) o'zaro moslashtirish juda zarur. Pedagogik jarayonlarni samarali tashkil etish va

boshqarish uchun rahbarlar va jamoaning boshqa vakillaridan iborat ta'lim muassasasining ichki boshqaruvi, ya'ni ichki nazorat tashkil etiladi. Ta'lim muassasasi jamoasi — bu murakkab tizim bo'lib, o'quv va mehnat faoliyatini qoniqarli tashkil etish, shuningdek, ta'lim muassasasi faoliyatining natijalariga o'z ta'sirini ko'rsatuvchi rasmiy va norasmiy, gorizontal va vertikal, shaxslararo va mehnat faoliyatiga oid aloqalar hamda munosabatlarni qamrab oladi.

Yuqorida ta'kidlab o'tilgan faktlarga asosan rahbar kadrlarni saylashning yoki tayinlashning yo'llari samaraliroq yo'nalishda ko'rsatib o'tilgan. Ushbu usullar xorijiy tajribalarga asoslangan bo'lib, butun dunyo miqyosida tan olingan.

### REFERENCES

1. Сторожева, О.И. Формирование профессиональной компетенции руководителей образовательных учреждений в процессе повышения квалификации [Текст] / О.И. Сторожева // Образование и наука: Известия УрО РАО – 2010. – № 6. – С. 12–22.
2. 14. А.Е.Тангиров. “Менеjmentda boshqaruv usullari” mavzusidagi ochiq darsining ma'ruza matni. Samarqand-2020 yil
3. 15. Umataliyev Z. Mediaxavfsizlik e'shlarimiz kelajagining poydevori sifatida. —Ilmiy-pedagogik va o'quv-metodik nashrlar orqali informatsiyaviy tahdidlarga qarshi kurashish: profilaktika, texnologiya, mexanizm|| respublika ilmiy-amaliy konferensiya to'plami. – T.: 2017. 223 b.
4. 16. Sh.A.Tursunov, Sh.B.Rashidova.“Menejment va marketing asoslari”.O'quv-uslubiy qo'llanma.Toshkent-2014 yil.
5. 17. R.X.Djurayev, S.T.Turg'unov. “Ta'lim menejmenti”. Toshkent-2006 yil.
6. 18. Сторожева, О.И. Педагогический коллектив как психологическая педагогическая проблема [Текст] / О.И. Сторожева // Гендерное образование в подготовке учителя: материалы всерос. конф. – Томск: Изд-во ТГПУ, 2006. – С. 98-104.
7. .<http://www.spb.runnet.ru>
8. 34.<http://www.cnit.msu.ru>
9. 35.<http://www.ziyonet.uz>