

УМУМИЙ ЎРТА ТАЪЛИМ МАКТАБЛАРИ БОШҚАРУВИДА БОШҚАРУВ КОМПЕТЕНЦИЯСИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ

Ходжиев Фируз Рафикович

Ўзбекистон Республикаси Мактабгача ва мактаб таълими вазирлигининг
Инсон ресурсларини ривожлантириш бошқармаси Кадрларни танлаш ва жой-
жойига қўйиш бўлими бошлиғи
Э-маил: kadrxtvferuz@gmail.com

Аннотация

Умумий ўрта таълим мактаблари бошқарув компетенциясини ривожлантириш масалаларини ўрганиш бошқарув фаолияти методологиясига мурожаат қилишни, фанлараро таҳлил қилиш тадқиқот муаммоси учун зарур бўлган илмий асосни белгилаб беришни талаб қилади. Умумий ўрта таълим мактаблари бошқарув компетенциялари ва менежмент фанининг асосий тоифалари билан узвий боғлиқдир. Шу муносабат билан бошқарув компетенцияси моҳиятини, унинг ўзига хослигини, таркибини ўрганиш бошқарув фаолияти назарияси ва амалиётининг илмий асосларини таҳлил қилишни талаб қилади.

Калит сўзлар: бошқарув, раҳбар, мақсад, тузулма, қадрият, талаблар, таълим.

УЛУЧШЕНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ШКОЛАМИ

Аннотация. Изучение вопросов развития управленческой компетентности общеобразовательных школ требует обращения к методологии управленческой деятельности, междисциплинарный анализ которой определяет научную основу, необходимую для исследовательской проблемы. Общеобразовательные школы неразрывно связаны с управленческими компетенциями и основными категориями науки управления. В связи с этим изучение сущности управленческой компетенции, ее специфики, содержания требует анализа научных основ теории и практики управленческой деятельности.

Ключевые слова: управление, руководитель, цель, структура, ценность, требования, образование.



IMPROVEMENT OF MANAGEMENT COMPETENCE IN THE MANAGEMENT OF SCHOOLS OF GENERAL SECONDARY EDUCATION

Annotation

The study of the issues of development of management competence of schools of general secondary education requires an appeal to the methodology of management activities, an interdisciplinary analysis requires the determination of the scientific basis necessary for the research problem. Schools of general secondary education are inextricably linked with management competencies and the main categories of Management Science. In this regard, the study of the essence of management competence, its specificity, composition requires an analysis of the scientific foundations of the theory and practice of management activities.

Keywords: management, leader, purpose, structure, value, requirements, education.

КИРИШ (ВВЕДЕНИЕ/ Introduction)

Бугунги кунда халқаро илғор тажрибаларга асосан, Англия, АҚШ, Германия, Финляндия, Сингапур, Япония каби давлатларнинг умумий ўрта таълим мактаблари бошқарув жараёнини компетенциявий ёндашув асосида лойиҳалашни амалга оширишнинг илмий асосланган методик тизимини яратиш борасида салмоқли амалий натижаларга эришилган. Шунга кўра, рақобатбардош, малакали, ташаббускор ва лидерлик кўникмаларига эга бўлган умумий ўрта таълим мактаблари раҳбарларини бошқарув тизимида эгаллаган назарий билимларини бошқарув амалиётида қўллай олиш кўникмаларини ривожлантириш катта аҳамият касб этади. Шу нуқтаи назардан умумий ўрта таълим мактаблари бошқарув фаолиятига тайёрлашда ҳамда уларда раҳбарликнинг ўзига хос жиҳатларини ривожлантириш учун бошқарув компетенциясини ривожлантиришга алоҳида эътибор қаратиш зарур ҳисобланади.

Мамлакатимизда амалга оширилган ислохотлар натижасида, жумладан, Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегиясида "...Умумий ўрта таълим мактаблари тармоғини кенгайтириш ва ушбу муассасаларда болаларнинг ҳар томонлама интеллектуал, эстетик ва жисмоний ривожланиши учун шарт-шароитларни тубдан яхшилаш, болаларнинг умумий ўрта таълим мактабларида таълим самарадорлигини



ошириш ва фойдаланиш имкониятларини таъминлаш, педагог ва мутахассисларнинг малака даражасини юксалтириш”[9] каби йўналишлар белгиланган. Бу ўз навбатида, умумий ўрта таълим мактаблари тизимининг интеграллашган мазмунига замонавий ёндашувларни сингдириш, мутахассисларни бошқарув компетенцияларини ривожлантириш, умумий ўрта таълим мактаблари билан худудий ҳамда хорижий умумий ўрта таълим мактабларида малака ошириш ташкилотлари ўртасида узлуксиз ҳамкорликни кучайтиришни устувор принциплар асосида ишлаб чиқишни тақозо қилади.

АДАБИЁТЛАР ТАҲЛИЛИ ВА МЕТОД (ЛІТЕРАТУРА И МЕТОД/ LITERATURE ANALYSIS AND METHOD)

Ўзбекистонда иқтисодий жараёнларни бошқариш чуқур тарихий томирларга эга. Юқорида айланган, бошқарув фан сифатида шаклланишга қадар даврларда ҳам ушбу жараённинг туб моҳияти ва мазмунини тушунган ва амалиётда қўллаган турли хилдаги мураккаб одамлар гуруҳига муваффақиятли равишда раҳбарлик қилган, ўз тажриба ва нуқтаи назарларини келажак авлодга мерос сифатида қолдирган буюк шахслар бўлганки, уларни ўрганиш ҳозирги замон бошқарув фанини ривожланишига самарали таъсир кўрсатади. Ана шундай шахслардан Ал-Хоразмий, Абу Наср Фаробий, Абу Али ибн Сино (IX-Хасрлар), Юсуф Хос Хожиб (XI-XIIасрлар), Амир Темур, Низомулмулк (XIII-XIXасрлар), Заҳриддин Муҳаммад Бобур, Алишер Навоий (XIXасрлар)нинг бошқарувга оид асарлари бугунги кунда ҳам қўлланма бўладиган кўрсатмалар ҳисобланадилар. Масалан, ”Қутадғи билик”, “Темур тузиклари” ва бошқалар.

МУҲОКАМА (ОБСУЖДЕНИЕ/ DISCUSSION)

Бошқарув назариясининг ривожланиши ва иқтисодий-математик усулларни ишлаб чиқилиши вазифаларнинг кўпгина сифат ечимларини вазифаларнинг аниқ миқдорий баҳолари ёки қарорлари билан тўлдириш ёки алмаштиришга имкон берган, ҳисоблаш техникаси ва коммуникация воситаларининг ривожланиши эса бошқарувнинг самарадорлиги ошишига кўмаклашган. Ҳисоблашларнинг кўп меҳнат талаб қилиши туфайли вақтнинг ҳақиқий ёки йўл қуйладиган кўламларда ҳал қилиниши мумкин бўлмаган кўпгина масалалар кундалик ҳақиқат бўлиб қолган. Замонавий менежментда вазифаларни ҳал қилишнинг ҳар хил усуллари мавжуд: бошқарув вазифаларини ҳал қилишнинг ҳақиқий усуллари, бошқарув жараёнларини



моделлаштириш, қарорлар қабул қилишни ахборотли ва техник таъминланиши ва бошқалар. Ўзбекистонда назарий ва амалий статистика, масалалар ечиш, муҳандислик ҳисоблашларнинг иқтисодий-математик моделлари ва ҳ.к, етарлича яхши ишлаб чиқилган. Ахборотларни ишлаб чиқиш, ишлаб чиқаришни бошқариш, қарорлар қабул қилиш жараёнларини автоматлаштириш камроқ ривожланган. Аммо бошқарувнинг самарадорлиги нафақат вазифаларни ҳал қилиш усулларига, балки кўпроқ даражада хўжалик юритиш механизми ва давлат томонидан тартибга солиш тизимига боғлиқдир. Шунинг учун хорижда фойдаланиладиган бошқарувнинг кўпгина (стратегик ва оператив) моделларини Ўзбекистонда ҳамма вақт ҳам самарали қўллаш мумкин эмас, бу нарса бозор муносабатларини пишиб етилишининг ҳар хил даражаси билан изоҳланади.

Менежмент усулларига ташкилотларни бошқаришнинг макроиқтисодий нуқтаи назаридан қаралса, шуни сезиш мумкинки, бошқарувнинг илғор усуллари амалда бўлган ва ўзгариб бораётган хўжалик механизми доирасида фаолроқ тадбиқ этилади. Аммо агар менежмент масалаларини ҳал қилишга қаралса, ўзбек ташкилотларининг хорижий фирмалардан катта фарқларини ҳисобга олиш зарур. Ҳозирча бизнинг ташкилотларимизда бошқарув аппарати асосан ички вазифаларни, яъни техник-иқтисодий ва оперативкалендар режалаштириш, моддий – техник таъминот ва ҳ.к. вазифаларни ҳал қилади. Хўжалик фаолиятининг таҳлили ва фуқционал – қиймат таҳлил ишлаб чиқариш харажатлари, маҳсулот таннархини пасайтириш мақсадида ўтказилади, аммо бунда истеъмолчилар ҳали етарлича даражада ҳисобга олинмайди. Шундай қилиб, менежмент бутун ташкилотга сингиб кетгандай бўлади ва амалда у фаолиятнинг барча соҳаларига таъсир кўрсатади. Аммо менежмент ва ташкил қилишнинг ўзаро ҳамкорликнинг бутун турли-туманлигида фаолиятнинг менежмент мазмунини ташкил қилувчи чегараларини етарлича аниқ белгилаш, ҳамда унинг асосий турларини ажратиш мумкин. Масалан, ишлаб чиқариш менежменти- бу ишлаб чиқарилаётган товарнинг аниқ бозордаги рақобатбардошлигини таъминлашнинг мажмуавий тизимидир. У ўз ичига ишлаб чиқариш ва ташкилий тузилмаларни куриш, ишлаб чиқаришни бошқаришнинг ташкилий-ҳуқуқий шаклларини танлаш, ҳаёт тажрибасининг олдинги босқичларига мувофиқ товарларни сотиш ва фирма хизматини кўрсатиш масалаларини олади.



НАТИЖАЛАР (РЕЗУЛЬТАТЫ/ RESULTS)

Таъқидлаш керакки, бошқарувни кўпинча субъектнинг объектга таъсири сифатида белгилайдилар, яъни бошқарув субъектининг фаолиятига тенглаштирадilar. Бунда бошқарувга субъектнинг объектга бир томонлама таъсири сифатида каралади, бу бошқарувнинг моҳияти ҳақидаги нотўғри хулосаларга олиб келади. Диалектик ўзаро алоқа, объект ва субъектнинг бирлигини уларнинг субардинацион жойлашуви билан алмаштириш натижаси- да бошқарувнинг ҳаракатланувчи бошланиши – субъект ва объект ўртасидаги зиддият назардан ташқарида қолади. Шунинг учун бошқарув объектнинг бошқарув буйруқларини бажаришга имконияти ва тайёрлиги канчалик тўлиқ ҳисобга олинмасин, агар улар фақат самаралироқ бошқарув таъсирларини қидириш учун асос сифатида кўриб чиқилса, бошқарув имкониятларини баҳолаш бошқарувни амалга оширишнинг ҳақиқий имкониятларига адекват бўлмайди. Демак, бошқарувни фақат бошқарув субъекти ҳолатида кўриб чиқиш мумкин эмас. Субъектнинг бошқарув объекти билан ўзаро ҳамкорлиги учун улар ўртасида мажмуавий характерга эга муносабатлар мавжуд бўлиши зарур. Бунда бошқарувнинг айрим даражаларидаги муносабатларнинг у ёки бу турлари устунлик қиладилар. Иқтисодий муносабатларга асосланган бошқарув муносабатлари кенг тарқалгандирлар. Муносабатларнинг қуйидаги икки тури бошқарув учун принципиал бўлади: ассоциацияланган мулк эгаларининг биргаликдаги фаолияти жараёнида меҳнатни тақсимланиши ва кооперациялашувида вужудга келувчи муносабатлар ва мулк эгалари ва ишлаб чиқариш воситаларидан фойдаланувчилар ўртасида вужудга келган ёллаш муносабатлари (тўлов муносабатлари). Агар бир томондан бошқарув субъектида бошқаришга эҳтиёж ва имконият, бошқа томондан эса – бошқарув объекти бошқарув буйруқларини бажаришга эҳтиёжи ва имконияти бўлса, бошқарув ҳақиқий бўлади. Субъектни бошқарувчи фаолияти бунда у қандай мақсадларни кўзлашига кўра маълум йўналишни олади. Агар бошқарув мақсадлари субъектнинг бошқарув фаолияти жараёнида кўзланган мақсадига мос келса, у самарали бошқаришга қаратилган бўлади. Бошқарув субъектининг бошқарувни амалга ошириш имконияти, биринчидан ташкилий-техник жиҳатлар билан ходимларда алоқа ва ахборотларни узатишнинг керакли каналлари, бошқарувнинг талаб қилишидаги техникаси ва ҳ.к. мавжудлиги билан, иккинчидан, бошқарув субъектида бошқарув объектига таъсир кўрсатишнинг, унинг ёрдамида буйруқларни бажаришга ундовчи



дастакларнинг мавжудлиги билан, яъни бошқарув объектининг бошқарув буйруқларини бажаришга имконияти ва тайёрлиги билан асосланади. Масалан, агар бошқарув объекти ишлаб чиқариш воситаларининг мулк эгаси бўлмаса, унда унинг бошқарув буйруқларини бажаришга тайёрлиги унинг эҳтиёжи бунинг натижасида қанчалик қаноатланишига боғлиқ бўлади, буйруқни бажариш имконияти эса унинг ишлаб чиқариш имкониятлари билан боғланган. Бу ҳолда бошқарув объекти ва субъекти ўртасидаги зиддиятни ҳал қилиш учун рағбатлантириш механизмини ишлаб чиқиш зарурдир. Агар бошқарув объекти мулк эгаси бўлса, унда бошқариш имконияти бошқарув объектининг ҳам мулк эгаси, ҳам ижрочи сифатидаги бир вақтдаги манфаатларини бириктириш механизми билан берилади, бунда мулк эгасининг манфаатлари устунлик қилади.

ХУЛОСА (ЗАКЛЮЧЕНИЕ/ CONCLUSION)

Хулоса қилиб айтганда, бошқарув фаолияти деганда умумий ўрта таълимни бошқаришни такомиллаштиришга ва раҳбар шахсини ижодий ўз-ўзини англашга қаратилган ташкилий, лойиҳалаш, баҳолаш, мувофиқлаштириш ва бошқариш функцияларида намоён бўладиган таълим субъектлари фаолиятини тизимли ва ижодий тартибга солиш жараёни тушунилади. Бошқарув фаолиятига доир масалалар хорижий ва маҳаллий олимларнинг илмий тадқиқотлари асосида ўрганиб чиқилди. Бошқарув назарияси ва амалиёти ўзаро ҳурмат, ҳамкорлик, ишонч, жавобгарлик, компетентлик, тесқари алоқалар, ўзини-ўзи такомиллаштириш тамойилларида тўлиқ акс этади.

Умумий ўрта таълимда бошқарув раҳбари нафақат бошқарув фаолиятга тайёр бўлган шахс, балки жамоада ишлай оладиган, мустақил қарорлар қабул қила оладиган, ташаббус кўрсатадиган, инновацион маконда ишлай оладиган, малакали менежер бўлиши лозим. Шу муносабат билан умумий ўрта таълим раҳбарлари учун умумий ўрта таълимни педагогик менежмент, назарий ва амалий фаолият соҳаларида махсус билим ва кўникмаларга эга бўлиш жуда муҳим ҳисобланади.



АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ (ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА/ LIST OF BIBLIOGRAPHY)

1. Аверкин В.Н. Антиномический принцип персонифицированной организации повышения квалификации педагогов / В.Н. Аверкин, Т.А.Каплунович // Человек и образование. – 2014. - №3 (40). – С. 34 – 39.
2. Азизходжаева Н.Н. Формирование профессиональных компетенций будущих специалистов. Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития. Вып. 12. Ч.1. СПб, 2014. – 63 с.
3. Акинфиева Н.В., А.П. Владимирова Государственно-общественное управление образовательными системами. Саратов, 2001. С.
4. Алберт М. Основы менеджмента Майкла Мескона, Майкла Альберта и Франклина Хедоури// М.: Дело, 1997. — 704 с.
5. Афанасев В.Г. Человек: общество, управление, информация: Опыт системного подхода// УРСС. 2013. 208 с. ИСБН 978-5-397-03824-9.
6. Турғунов С.Т. Умумий ўрта таълим муассасалари директорлари бошқарув фаолиятининг назарий асослари / Педагогика фанлари доктори илмий даражасини олиш учун ёзилган диссертация. – Т., 2007. – 324 б.
7. Троян А.Н. Управление дошкольным образованием: учеб. пособие / А.Н.Троян. – М.: Сфера, 2005. – 160 с.
8. Дорантес Д.Х., Туккель И.Л. Управление инновационными проектами: методология и инструментальные средства. /Учебное пособие первое издание. -СПб: СПбГТУ, 1997. - 93 с.

