

8. Kadirbergenovna, B. L. (2023, November). Distance education system as a modern method of training. In E Conference World (No. 2, pp. 97-102).

9. Kadirbergenovna, B. L. (2023, November). Methodology for organizing the process of distance education and its teaching. In E Conference World (No. 2, pp. 160-164).

ЗАМОНАВИЙ ШАРОИТДА МАКТАБ ДИРЕКТОРИНИНГ БОШҚАРУВ ФАОЛИЯТИНИ ЎРГАНИШНИНГ НАЗАРИЙ АСОСЛАРИ

Бектурдиев Қадирбай Бекбусинович

**А.Авлоний номидаги Миллий тадқиқот
институтини мустақил тадқиқотчиси**

Барча педагогик тизимларда изчил ўзгаришларни амалга ошириш таълим муассасаларини бошқаришда янги шахсий ва касбий фазилатларни, билим ва кўникмаларни эгаллашни тақозо этади. Таълим жараёнини бошқариш эса бошқарув илми, инновация ва самарали усуллардан фойдаланиш тамойиллари асосида қурилиши зарур.

Фалсафада фаолият инсоннинг дунёга муносабатининг ўзига хос усули - объектив фаолият сифатида қаралади. Социологияда фаолият деганда ижтимоий воқеликнинг мавжуд бўлиш ва ривожланиш йўли, ижтимоий фаолликнинг намоён бўлиши, теварак-атрофдаги дунёни мақсадли акс эттириш ва ўзгартириш тушунилади. Психологик-педагогик тадқиқотларда фаолият категорияси субъектнинг моддий ва мўнавий маданиятнинг муайян объектив маҳсулотини ишлаб чиқариш ва яратишга қаратилган фаолияти сифатида тақдим этилади.

А.Н.Леонтиев, Б.Ф.Ломов, А.В.Петровский, С.Л.Рубинштейнлар директорнинг бошқарув фаолиятини асослаш ва тадқиқ қилишнинг назарий шарти асосида фаолиятни психологик таҳлил қилишни ишлаб чиққанлар.

Маълумки, ҳар қандай фаолият мақсад мотивлари ва мотивларига асосланган бир қатор ҳаракатлардан иборат. С.Л.Рубинштейннинг фикрича

хар хил шароитларда мақсадга турли йўллар ёки усуллар билан эришиш мумкин, кейин ҳаракат, қоида тариқасида, муаммони ҳал қилиш вазифасини бажаради.

Фаолият - бу фаолиятнинг алоҳида тури бўлиб, унинг натижасида онг ҳосил бўлади ва онг билан тартибга солинади. Б.Г.Ананев инсон фаолиятини объект-субъект муносабатлари тизимида кўриб чиқади. Яъни, шахсни ижтимоий мавжудот, тарихий жараённинг субъекти сифатида шакллантиришда ижтимоий алоқалар ва ўзаро муносабатларнинг ўрни муҳим. Шахснинг фаолияти унинг фаолият субъекти ҳуқуқ ва мажбуриятлари, функциялари ва ўйнайдиган роли билан тавсифланади.

А.Н.Леонтиев фаолият тушунчасини мотивлар билан боғлайди. Фаолият, одатда, умумий мақсаддан ажратилиши мумкин бўлган муайян мақсадларга бўйсунадиган ҳаракатлар мажмуи билан амалга оширилади. Онгли мотив, қоида тариқасида, умумий мақсад бўлиб хизмат қилади. А.В.Петровский фаолиятни шахс бўлишнинг ягона, асосий самарали усули билан боғлайди, бу қаршиликни энгиш, шунингдек, қарама-қаршиликларни ҳал қилиш шаклида юзага келади.

А.Н.Леонтев субъектнинг асосий (етакчи) фаолиятини тавсифловчи қуйидаги хусусиятларни белгилайди:

- янги хусусиятлар ва фаолият турларининг пайдо бўлиши ва фарқланиши;
- шахсий психик жараёнларни шакллантириш ёки қайта қуриш;
- маҳсулдорлик касбий маҳоратнинг намоён бўлиши сифатида.

Шундай қилиб, фаолият - бу мақсадларга бўйсунадиган ҳаракатлар мажмуи, шахс бўлишнинг асосий самарали усули, фаолиятнинг алоҳида тури, онг ва ҳосил қилувчи онг билан тартибга солинади[1].

Н.В.Кузминанинг фикрига кўра , ҳар қандай касбий фаолият доимо маълум бир тарзда ташкил этилади, яъни, тузилишга, етакчи ва иккиламчи элементлар муносабатига эга. Ҳар бир касбий фаолият шахсдан билим, малака, маҳорат, ҳаракатлар кетма-кетлигини билиш, диққатни тақсимлаш, иродавий

зўриқиш, қийинчиликларни енгиш, ўзига хос ақлий қобилиятларни талаб қилади.

Бажарилган иш натижаларини умумлаштириш асосида Д. В. Элконин таълим фаолияти тузилишининг биринчи батафсил тавсифини беради, асослайди унда бир нечта ўзаро боғлиқ компонентларнинг мавжудлиги:

Таълим вазифаси (ўрганиладиган ҳаракат усули);

Таълим фаолияти (шакллантириш ва дастлабки кўпайтириш намунадан);

Назорат ҳаракат; таълим муваффақият баҳолаш таъсири [2].

В.Г.Афанасевнинг таъкидлашича, бошқарув фаолиятни тартибга солиш зарурати туғилганда юзага келади. Бошқарув фаолиятини муваффақиятли амалга ошириш учун директор маълум билим ва кўникмаларга эга бўлиши ва профессионал бўлиши керак. Шунингдек, интеграл тизимни раҳбар ходим муносабатларида қўллаш – энг самарали усуллардан биридир [3].

Биз замонавий шароитда мактаб директорларининг бошқарув фаолиятини ўрганишнинг назарий асосларини таълим етакчилиги, ташкилий назария ва ўзгаришларни бошқариш тушунчаларини бирлаштирган кўп интизомли объектив орқали ўрганишимиз мумкин.

Бу ерда фойдали бўлиши мумкин бўлган баъзи асосий назарий асослар ва тушунчаларни батафсил кўриб чиқамиз:

1. Таълим етакчилиги назариялари:

Трансформацион етакчилик: ушбу назария ўз издошларини одатда кутилганидан кўпроқ нарсага эришишга илҳомлантирадиган ва рағбатлантирадиган раҳбарларга қаратилган. Ушбу ёндашувдан фойдаланган ҳолда мактаб директорлари инновацион, қўллаб-қувватловчи ва ҳамкорликдаги мактаб маданиятини ривожлантириши мумкин.

Таълим бўйича етакчилик: ўқув дастурини ва ўқитиш амалиётини фаол шакллантириш орқали таълим натижаларини яхшилашда мактаб директорларининг ролини таъкидлайди. Бу аниқ мақсадларни белгилаш, ўқув дастурларини бошқариш, дарс режаларини monitoring қилиш ва ўқитувчилар

малакасини оширишни ўз ичига олади.

2. Ташкилий назария: Мураккаблик назарияси: мактабларни бир нечта элементлар динамик равишда ўзаро таъсир қиладиган мураккаб адаптив тизимлар сифатида кўради. Ушбу ёндашув мактаб директорларининг таълим ландшафтидаги мураккаб ўзгаришларни қандай бошқариши ва бошқаришини тушунишга ёрдам беради.

Фавқулодда вазиятлар назарияси: етакчилик услубининг самарадорлиги раҳбарнинг ёндашуви ва уларнинг муҳитидаги шароитлар ўртасидаги мосликка боғлиқлигини кўрсатади. Бу мактаб директорларининг бошқарув услубини турли вазият талабларига қандай мослаштиришини таҳлил қилишга ёрдам беради.

3. Бошқарувни ўзгартириш: Коттернинг етакчи ўзгариш учун саккиз қадами: шошилиничлик туйғусини яратиш, кучли коалицияни шакллантириш, стратегик қараш ва ташаббусларни яратиш, кўнгиллиларни жалб қилиш, тўсиқларни олиб ташлаш, қисқа муддатли ғалабаларни яратиш, ютуқларни мустаҳкамлаш ва кўпроқ ўзгаришларни ишлаб чиқариш ва янги ёндашувларни ўрнатиш орқали ҳаракат қилиш киради.

Левиннинг ўзгаришларни бошқариш модели: у одамлар ва ходимларнинг хатти-ҳаракатларини ўзгартиришга эътибор қаратади ва ўзгаришларнинг уч босқичини белгилайди:

Музлатиш босқичида одамлар бирор нарса ўзгаришини тушунишади ва рад етиш, асабийлашиш, ноаниқлик ва шубҳа каби кучли ҳис-туйғуларни бошдан кечиришади.

Ўзгартириш босқичи қанча узоқ давом этса, шунча кўп ходимлар эски одатлар ва анъаналарга қайтишни афзал кўришади.

Рефрезинг босқичи ўзгаришларни кучайтиришдан иборат. Ҳаракат босқичи амалга оширилгандан сўнг, ўзгаришларни амалга оширишда ходимлар эски одатларга қайтишни афзал кўришади. Левиннинг ўзгариш модели кўпинча ташкилий ўзгаришларни амалга ошириш учун ишлатилади.

4. Тизимли фикрлаш: Мактаб директорларини мактабни ўзаро

боғлиқ қисмлардан ташкил топган тизим сифатида кўришга ундайди. Ушбу истиқбол қарорлар ва сиёсатнинг кенгроқ оқибатларини тушуниш ва бошқаришда ёрдам беради.

5. Манфаатдор томонлар назарияси: Мактаб ҳамжамиятидаги барча манфаатдор томонларнинг, шу жумладан талабалар, ота-оналар, ўқитувчилар ва маҳаллий ҳамжамиятнинг еҳтиёжлари ва манфаатларини мувозанатлаш муҳимлигини тан олади. Бу мактаб директорининг ушбу гуруҳларни бошқариш ва қарорларни қабул қилишга жалб қилиш ва жалб қилишдаги ролини таъкидлайди.

6. Ахлоқий етакчилик: Раҳбарларнинг ахлоқий мажбуриятларига еътибор қаратади. Мактаб директорлари учун бу ахлоқий муҳитни тарбиялаш, адолатни таъминлаш ва қарор қабул қилишда яхлитликни намойиш этишни ўз ичига олади.

Ушбу назарий асослардан фойдаланган ҳолда, мактаб директорларининг бошқарув фаолияти бўйича тадқиқотлар етакчилик амалиётининг ривожланаётган таълим ландшафтида қанчалик самарали мослаштирилганлиги ва амалга оширилганлиги тўғрисида тушунча бериши мумкин.

Хулоса филиб айтадиган бўлсак, бошқарув кўникмалари мактаб директорининг касбий билимлари асосида шаклланади ва унинг шахсиятининг фазилатлари, унинг ижтимоий ва ижодий йўналиши билан воситачилик қилади.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Текст научной статьи по специальности «Науки об образовании»
2. Эльконин Д. Б. Избранные психологические труды. М., 1989
3. Джураев Р.Х., Цой М.Н. ва бошқалар. Мактаб жамоасининг ўз-ўзини ривожлантириш учун маданий-ижодий муҳитини шакллантириш ва лойиҳа методини қўллаш. – Тошкент: “Fan va texnologiya”, 2017.