

**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY VA O'RTA MAXSUS TA'LIM
VAZIRLIGI
QO'QON DAVLAT PEDAGOGIKA
ISNTITUTI**

**Qo'l yozma huquqida
UDK 0000**

IKROMOV MUHAMMADANASXON HAKIMJON O'G'LINING

**TA'LIM MUASSALARINI BOSHQARISHDA RAXBARLARGA
QOYILADIGAN TALABLARNI IJTIMOY PSIXOLOGIK AHAMIYATI
mavzusidagi
Magistrlik dissertatsiyasi**

TA'LIM MUASSASALARI BOSHQARUVI

**Magistr
akademik darajasini olish uchun
yozilgan dissertatsiya**

Ilmiy rahbar:

P.f.n., dotsent N. S. Jo'raev

Qo'qon – 2020

Kirish

1 bob. O‘zbekistonda ta‘lim tizimini boshqarish shakllari va vositalari.

- 1.1 O‘zbekistonda ta‘limni isloh qilish tamoyillari va “Kadrlar tayyorlash milliy dasturi” ning asosiy yo‘nalishlari
- 1.2. Ta‘lim tizimida boshqaruv mexanizmini tashkil etishning ilmiy asoslari.
- 1.3. O‘zbekistonda ta‘limi tizimini boshqarishning mexanizmlari

2-bob. Ta‘lim muassalarini boshqarishda raxbarlarga qoyiladigan talablarni ijtimoiy psixologik axamiyati.

- 2.1 Ta‘lim muassasalarini boshqarishda raxbarlarning o‘qituvchi-pedagoglar bilan pedagogik muomala madaniyati
- 2.2 Ta‘lim muassasalarini boshqarishda raxbarlarning o‘quv-tarbiyaviy vaziyatlarni loyihalashtirish asoslari
- 2.3 Ta‘lim muassalarini boshqarishda raxbarlarga qo‘yiladigan talablarni ijtimoiy psixologik axamiyati

3-bob. Ta‘lim muassasalarini boshqarishning zamonaviy yo‘nalishlari va ta‘lim muassalarida ta‘lim sifatini oshirishda rahbarlarning vazifalari.

- 3.1 Ta‘lim muassasalarini boshqarishning samaradorligini oshirishda raxbarning roli
- 3.2 Ta‘lim muassasalarini boshqarishda axborot texnologiyalarni keng joriy etish orqali raxbar faoliyatini tashkil etish.
- 3.3 Ta‘lim muassasalarini boshqarishning zamonaviy yo‘nalishlari va ta‘lim muassalarida ta‘lim sifatini oshirishda rahbarlarning vazifalari.

Xulosa

Foydalanilgan adabiyotlar

Kirish

Mavzuning dolzarbligi: O'zbekiston Respublikasining davlat mustaqilligiga erishganligi, o'zining siyosiy, iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyot yo'lini tanlaganligi, jamiyat oldiga "yuksak umumiy va kasb-hunar madaniyatiga, ijodiy va ijtimoiy faollikka, ijtimoiy-siyosiy hayotda mustaqil ravishda mo'ljalni to'g'ri ola bilish mahoratiga ega bo'lgan istiqbol vazifalarini ilgari surish va hal etishga qodir" yangi kadrlar avlodini shakllantirishdek o'ta muhim vazifani ko'ndalang qo'ydi. Shunday ekan ta'lim tizimining kelajak nuqtai nazarini belgilash shu bilan birga ta'lim tizimida hali yaratilmagan nizomlarni ishlab chiqish, davriy kadrlar masalasini izchillik bilan o'rganib hayotga tadbiq etishlik bugungi kunning dolzarb muommosiga aylanib kelmoqda. Yaratilayotgan islohotlarning vaqt o'tishi bilan tez eskirib qolishi va ta'lim tizimida kelib chiqayotgan muommolarni bartaraf etish, pedagog kadrlar salohiyatining ahamiyati juda muhimligini ta'kidlash lozim. Jahon hamjamiyatida ta'lim tizimining jadal suratlar bilan takomillashayotganligi, axborot resurslarining turi va hajmi oxirgi vaqtlarda tez suratlarda borayotganligini inobatga olish muhimligini ko'rsatadi. Yosh avlodning mavjud ta'lim tizimidan ko'proq manfaatdor bo'lishligi, qolaversa mukammal kadr bo'lib etishligida yaratilayotgan dasturlarning sifati davr o'tishi bilan kuchsizlanib borayotganini yaqqol ifoda etishimiz mumkin.

Hozirgi kunda ta'lim tizimida quyidagi dolzarb muammolar mavjud:

1. Ta'lim-tarbiya va o'quv jarayonlarining tarkibini, bosqichlarini bir-biri bilan uzviy bog'lash, ya'ni uzluksiz ta'lim-tarbiya tizimini tashkil qilish muammolari hali to'laligicha hal qilingan emas;
2. Mutaxassislar tayyorlash, ta'lim-tarbiya tizimi jamiyatda bo'layotgan islohot, yangilanish jarayonlari talablari bilan to'liq bog'lanmagan;
3. O'rta maktab bitiruvchilarning 10-15 foizigina oliy o'quv yurtlariga o'qishga kirmoqda.

Shu asnoda yana quyidagi muammolarni sanab o'tamiz:

- Bir bosqichli oliy ta'lim mehnat bozori ehtiyojlarini, ishlab chiqarishdagi

tarkibiy o'zgarishlarni va ilg'or xalqaro tajribani to'liq hajmda hisobga olmayotir;

- Ilmiy muassasalar, ishlab chiqarish va ijtimoiy institutlar kadrlarni tayyorlash jarayoniga yyetarli darajada qo'shilganlari yo'q;
- Ta'lim xizmati ko'rsatish va kadrlar tayyorlash sohasida marketing xizmati talab darajasida rivojlangan emas, ta'lim tizimini ko'p variantli moliyalash sxemasi ishlab chiqilmagan;
- Ilmiy va ilmiy-pedagog kadrlarning o'rtacha yoshi "ulg'ayib" bormoqda. Respublika oliy o'quv yurtlarida 40 yoshga to'lmagan fan doktorlari jami fan doktorlarining 0,9 foizini, 50 va undan katta yoshdagilari esa 79 foizini tashkil etadi. Fan doktorlari ilmiy darajasiga tasdiqlanganlar o'rtacha 50, fan nomzodlari esa 36 yoshdadir.

Bugungi kunda axborot almashinuvi jadal ketayotgan bir paytda ta'lim tizimining davr o'tishi bilan shakllanib borishi va o'zgarishi nihoyatda muhim ekanligi, kelajakda ta'limning qay tarzda olib borish kerakligi asosiy muammoga aylanib bormoqda. Bu esa o'z navbatida kelajak poydevori bo'lmish yoshlarning mavjud ta'limni yetarli darajada o'la bilishi muhimligini ko'rsatadi.

Ta'limning kelajak uchun naqadar muhimligi Respublika Prezidenti Sh.Mirziyoyev tomonidan shunday izohlanadi: "Ta'lim-tarbiya - ong mahsuli, lekin ayni vaqtda ong darajasi va uning rivojini ham belgilaydigan, ya'ni, xalq ma'naviyatini shakllantiradigan va boyitadigan eng muhim omildir".

Darhaqiqat, ta'limning tarbiya bilan uzviy bog'liqligi ong mahsulida o'lchanadi.

Birinchidan, mavjud aholining progressiv holatining shakllanib borishi mobaynida ijtimoiy qatlamning ta'limga nisbatan ehtiyoji o'z-o'zidan zaruriyatga aylanadi.

Ikkinchidan, davlat shakllanishida etuk kadrlarning muhimligini taqozo etadi.

Uchinchidan, ijtimoiy qatlamning keyingi davr uchun o'z immunitetini shakllantirishda ta'limning muhim ahamiyatga ega ekanligi va davlat uchun buning zaruriyat ekanligini ta'kidlash lozim.

Tadqiqot ob'ekti va predmeti: Tadqiqot ob'ekti sifatida ta'lim tizimining barcha

bo'g'inlaridagi boshqaruv organlari va ta'lim muassasalari kiradi. Predmeti sifatida esa mavjud ta'lim tizimidagi muommolar yotadi. "Ta'lim to'g'risida"gi qonunning 3-moddasida ta'lim sohasidagi davlat siyosatining asosiy prinsiplari keltirilgan bo'lib, O'zbekiston Respublikasi ijtimoiy taraqqiyoti sohasida ta'lim ustuvor deb e'lon qilingan. Ta'lim sohasidagi davlat siyosatining asosiy prinsiplari quyidagilardir:

1. Ta'lim va tarbiyaning insonparvar, demokratik xarakterda ekanligi;
2. Ta'limning uzluksizligi va izchilligi;
3. Umumiy o'rta, o'rta maxsus, kasb hunar ta'limining majburiyligi;
4. O'rta maxsus kasb hunar ta'limining yo'nalishini: akademik litseyda yoki kasb hunar kollejida o'qishni tanlashning ixtiyoriyligi;
5. Ta'lim tizimining dunyoviy xarakterda ekanligi;
6. Davlat ta'lim standartlari doirasida ta'lim olishning barcha uchun ochiqligi;
7. Ta'lim dasturlarini tanlashga yagona va tabaqalashtirilgan yondashuv;
8. Bilimli bo'lishni va iste'dodni rag'batlantirish.

Tadqiqotning maqsadi va vazifalari: Dissertasiyada ta'lim tizimining barcha bo'g'inlaridagi boshqaruv organlari va ta'lim muassasalari (ta'lim tizimi) ni har tomonlama o'rganish va ilmiy tahlil qilish, shu asosda xulosalar chiqarish bosh maqsad qilib belgilandi. Ushbu maqsaddan kelib chiqqan holda xujjatlarni tahlil qilish asosida quyidagi vazifalarni hal etish ko'zda tutiladi:

- O'zbekistonda ta'lim menejmentining qanday yo'lga qo'yilganligini tahlil qilish;
- O'zbekistonda mavjud Ta'lim tizimining kelajakdagi o'rnini tadqiq etish;
- O'zbekistonda pedagog kadr(professor, dotsent...)ning bilimi, salohiyati va ma'naviyatini tadqiq etish;
- O'zbekistondagi talabalarining bilimi, salohiyati, ma'naviyati va dunyoqarashini tadqiq etish;
- O'zbek mentalitetining ta'lim tizimida bo'lgan harakterini tadqiq qilish;
- Jahon ta'lim tizimi bilan O'zbekistonda mavjud ta'lim tizimini o'rganish, taqqoslash va tavsiyalar ishlab chiqish.

Tadqiqotning asosiy masalalari va farazlari: Tadqiqotning asosiy masalalari va farazlaridan quyidagilarni keltirishimiz mumkin:

Birinchidan, tadqiqot bo'yicha to'plangan materiallarning o'rganib chiqilishi natijasida paydo bo'lgan fikrlarni yangilik sifatida tadqiqotga kiritish;

Ikkinchidan, o'tkaziladigan tadqiqot metodlari va ishlanmalardan keng foydalangan holda kengroq ma'lumotga ega bo'lish;

Uchinchidan, tadqiqotning o'xshash predmetga nisbatan alohida olib borilishi va davomiyligi e'tiborga olindi;

To'rtinchidan, ilmiy nazariya va farazlarning tadqiqot uchun afzallik tomonlarini xisobga olgan holda, o'rganilganlik darajasidan so'ng boshqa ilmiy farazlarning vujudga kelishiga turtki bo'ldi.

Mavzu bo'yicha qisqacha adabiyotlar tahlili: Sotsiologiya va pedagogika fanlari doirasida nazariy jihatdan yetarli darajada o'rganilgan. Ta'lim tizimi bilan bog'liq muammolarni o'rganishda mazkur fanlarning ko'zga ko'ringan vakillari L. Edvard, I. Mihailescu, A. Ruud, E. George, T. Prewitt, V. N. Yarskaya, M. V. Pevnaya lar katta hissa qo'shishgan.

Mamlakatimiz olimlaridan ta'lim tizimi muommosining turli jihatlari S. G'ulomov, A. Bekmurodov, Sh. Yo'ldoshev, G. Boqiyeva, Yu. Abdullayev, G. Alimova, A. Aliqoriyeva va bir qancha olimlarning ishlarida yoritilgan. Biroq ularning tadqiqotlarida ta'lim tizimining pragnoziga ko'proq e'tibor qaratilmagan.

Tadqiqotda qo'llanilgan uslublarning qisqacha tavsifi: Dissertasiya ishida mantiqiy va qiyosiy tahlil kabi nazariy usullar, hujjatlarni tahlil qilish, so'rov varaqasi orqali hamda empirik sotsiologik usullarga tayanildi. So'rov usuli dixotomik va ko'p mezonli savollarda amalga oshirildi.

Tadqiqot natijalarining nazariy va amaliy ahamiyati: Tadqiqot natijalaridan shu narsa ma'lum bo'ldiki, mavjud ta'lim tizimini keyingi davr uchun mos ravishda ishlab chiqish, ta'lim tizimi menejmentining o'ziga xos jahon ta'lim standartlariga mos ravishda tizimli yondashish zaruriyati, professor o'qituvchilarning bilimi, salohiyati va ma'naviyati bo'yicha nazariy va amaliy ko'rsatkichlariga ega bo'ldik.

Tadqiqotning ilmiy yangiligi: Tadqiqot natijalaridan kelib yangi hali ta'lim tizimida qo'llanilmagan tavsiyalarni ishlab chiqdik. Bu tavsiya O'zbekiston ta'lim tizimida qo'llanilganda ta'lim sifatining o'sishiga turtki bo'ladi.

Dissertasiya tarkibining qisqacha tavsifi: Ushbu dissertasiya kirish qism titul varaq, ikki tildagi (o'zbek va ingliz tili) dissertasiyaning qisqacha annotasiyasi, mundarija, kirish qism, uchta bob, to'qqiz paragraf, xulosa, tavsiyalar, foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati, ilovalardan iborat.

I bob. O‘zbekistonda ta‘lim tizimini boshqarish shakllari va vositalari.

1.1. O‘zbekistonda ta‘limni isloh qilish tamoyillari va “Kadrlar tayyorlash milliy dasturi” ning asosiy yo‘nalishlari

Respublikamizning istiqlolga erishuvi jamiyat hayotining barcha jabhalarida shu jumladan ta‘lim-tarbiya sohasida ham o‘z aksini topdi. O‘zbek pedagogikasi tarixida burilish davri, yangilanish davri boshlandi. O‘zbekiston Respublikasidagi mustaqil huquqiy, demokratik davlat, erkin fuqarolik jamiyati qurish yo‘lidagi ulkan ishlar inson mohiyatini yangidan kashf qilishga, uni intellektual-amaliy rivojlanishi uchun yangi shart-sharoitlar yaratib berdi. Bu o‘z navbatida insoniyat yaratgan ma‘naviy–ilmiy boyliklarga, insonning o‘ziga yangicha munosabat, yondoshuvni yuzaga keltirdi.

Prezidentimiz I.A.Karimov aytganlaridek: “Fuqarolar endi ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarni ishtirokchisi, bajaruvchisi emas, balki bunyodkori va tashkilotchisidir. Bunday yangicha yondashish albatta pedagogika fanini keyingi rivojlanishiga katta ta‘sir ko‘rsatdi. Endi pedagogika fani faqat ta‘lim-tarbiya jarayonini nazariy, metodik-amaliy ta‘minlovchi emas, komil insonni shakllanishini, rivojlanishini ta‘minlovchi keng sohalarni o‘z ichiga ola boshladi. Endilikda pedagogika fani o‘z oldiga yangicha fikrlash, yangicha tafakkur, milliy mafkuraning keng qamrovli sifatlarini shakllantirish vazifalarini qo‘ydi. SHuning uchun ham yangi ta‘lim konsepsiyasi qabul qilindi va unda keyingi rivojlanishlarning barcha yo‘nalishlari qayta ko‘rib chiqildi. Ko‘p yillar davomida pedagogika siyosatga xizmat qilib kelgan va ma‘lum chegaralanishlarga amal qilishga majbur bo‘lgan bo‘lsa, endilikda u siyosatdan holi bo‘lgan holda erkin fan sifatida o‘z rivojlanishini davom ettirish imkoniyatiga ega bo‘ldi. O‘zbek pedagogikasi o‘z milliy xususiyatlarini rivojlantirish imkoniyatiga ega bo‘ldi.

Ona tili, Vatan tarixi, geografiyasi, milliy urf-odat va an‘analar e‘tibordan chetda qolib, shaxslar ota-bobolar o‘tmishidan bexabar o‘qitilar edi. Respublikamizning istiqlolga erishuvi natijasida o‘zbek pedagogikasi ijodiy va milliy yo‘nalishda e‘tiborli o‘zgarishlar kasb etdi. Boy milliy madaniy meros va

an'analar e'tibordan chetda qolgan ilg'or pedagogik fikrlar O'zbek pedagogikasi o'z o'rnini topdi hamda o'z vazifasini bajara boshladi. Yangi mazmunli darsliklar, uslubiy qo'llanmalar yaratishda milliy-madaniy, tarixiy adabiyotlardan, materiallardan keng foydalanila boshlandi.

O'zbekiston Respublikasi Oliy Kengashining 1991 yil 29 avgust qaroriga asosan "Ta'lim to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasining qonuni kuchga kirdi. "Ta'lim to'g'risida"gi qonuni ta'lim tizimini jiddiy yangilanishi, isloh qilinishiga asos bo'ldi. Oldingi qabul qilingan qonunlardan (1930, 1949, 1958, 1973, 1984 yillar) farqli ularoq, xalq ta'limi tizimini tuzilishining quyidagi yangi tamoyillardan joriy etildi:

- ta'lim-tarbiyaning insonparvarligi hamda xalqchilligi;
 - ta'lim tizimining uzluksizligi va izchilligi;
 - davlat ta'lim standartlari doirasida har bir kishiga millati, dinidan qat'iy nazar ta'lim olishi uchun imkoniyat yaratilganligi;
 - davlat ta'lim tizimining ilmiyligi va dunyoviyligi;
 - ta'limda umuminsoniy va milliy-madaniy qadriyatlarning ustivorligi;
 - tayanch (to'qqiz sinf darajasida) ta'limning majburiyligi;
 - ta'lim standartlarini tanlashda yagona va tabaqalashtirilgan yondoshuv bo'lishiga asoslanganligi;
 - ta'lim muassasalarida chet tillarini jiddiy o'rganish, din tarixi, xalqimiz tarixi, madaniyati va jahon madaniyatini tarixi sohasida bilim olish uchun sharoitlar yaratilganligi;
 - ta'lim muassasalarining turli siyosiy partiyalar va ijtimoiy-siyosiy harakatlarning ta'siridan holiligi;
 - amaldagi qonunlar doirasida mulkchilikning barcha shaklida ta'lim muassasalarining teng huquqliligi;
 - bilimdonlik va iste'dodni rag'batlantirish;
 - tarbiyalanuvchilar va ta'lim oluvchilarni hurmatlash;
 - pedagog shaxsini, uning ijtimoiy mavqeini hurmatlash va boshqalar.
- Ta'limni quyidagi yo'nalishlarda isloh qilish vazifalari belgilab olindi:

- umuminsoniy qadriyatlar va milliy madaniyat asoslarini e'tiborda tutgan holda ta'limtarbiya mazmunini milliy mafkura, mustaqil Vatan tuyg'usi asosida o'zgartirish va takomillashtirish;

- ta'lim samaradorligini tinmay oshirish, jahon andozalari darajasiga olib chiqish;

- variativ o'quv rejalari, dasturlar, darsliklar yaratish;

- bilimdonlik va iste'dodni qo'llab-quvvatlash;

- ilg'or tajribalarga, ijodkor ustozlar tajribasiga suyanish;

- ta'lim-tarbiyada bosh islohotchi bo'lgan pedagog, tarbiyachilarning yangi avlodni tayyorlashga kirishish;

- ta'lim muassasalarining moddiy-texnika asosini mutahkamlash, ta'limni kompyuterlashtirish, o'quv jarayoniga yangi pedagogik texnologiyani olib kirish;

- ta'lim tizimini, boshqaruv faoliyatini takomillashtirish;

- isloh g'oyalarini iloji boricha viloyat, tuman, o'quv muassasasi pedagogik jamoalariga tezroq etkazish, singdirish, amalga oshirish:

Rivojlangan mamlakatlarning tajribasi shuni ko'rsatmoqdaki, qaerda ta'lim va tarbiyaga e'tibor katta bo'lsa, o'sha erda taraqqiyot, yuksalish bor. SHuning uchun respublikamizning istiqboli uzluksiz ta'limni qay darajada amalga oshirilishiga bog'liq.

Uzluksiz ta'limning faoliyat ko'rsatish tamoyillari quyidagilardan iborat:

- ta'limning ustuvorligi - uning rivojlanishining birinchi darajali ahamiyatga ega ekanligi, bilim, ta'lim va yuksak intellektning nufo'zi:

- ta'limning demokratlashuvi - ta'lim va tarbiya uslublarining tanlanishida o'quv yurtlarining mustaqilligini kengayishi, ta'limni boshqarishning davlat-jamiyat tizimiga o'tilishi;

- ta'limning insonparvarligi - inson qobiliyatlarining ochilishi va uning ta'limga nisbatan bo'lgan turli-tuman ehtiyojlarining qondirilishi, milliy va umumbashariy qadriyatlar ustuvorligining ta'minlanishi, inson, jamiyat va atrof-muhit o'zaro munosabatlarining uyg'unlashuvi;

- ta'limning ijtimoiylashuvi - ta'lim oluvchilarda estetik boy dunyoqarashni hosil qilish, ularda yuksak ma'naviyat, madaniyat va ijodiy fikrlarni shakllantirish ;
- ta'limning milliy yo'naltirilganligi - ta'limning milliy tarix, xalq an'analari va urf-odatlarini bilan uzviy uyg'unligi, O'zbekiston xalqlarining madaniyatini saqlab qolish va boyitish, ta'limni milliy taraqqiyotining o'ta muhim omili sifatida e'tirof etish, boshqa xalqlarning tarixi va madaniyatini hurmatlash;
- ta'lim va tarbiyaning uzviy bog'liqligi, bu jarayonning har tomonlama kamol topgan insonni shakllantirishga yo'naltirilganligi;
- iqtidorli yoshlarni aniqlash, ularga ta'limning eng yuqori darajasida, izchil ravishda fundamental va maxsus bilim olishlari uchun shart-sharoitlar yaratish.

Uzluksiz ta'limni isloh qilish yo'nalishlari quyidagilardan iborat:

- ta'lim tizimining kadrlar salohiyatini tubdan yaxshilash, tarbiyachi, pedagog, muallim va ilmiy xodimning kasbiy nufu'zini oshirish;
- davlat va nodavlat ta'lim muassasalarining har xil turlarini rivojlantirish;
- ta'lim tizimini tarkibiy jihatdan qayta kurish, ta'lim, fan, texnika va texnologiyalarning, iqtisodiyot va madaniyatning jahon miqyosidagi zamonaviy yutuqlarini hisobga olgan holda ta'lim va kasb-hunar ta'limi dasturlarini tubdan o'zgartirish;
- -majburiy umumiy o'rta ta'limdan o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limiga o'tilishini ta'minlash;
- maxsus, kasb-hunar ta'limining markazlari sifatida fan va ishlab chiqarish integratsiyalashgan yangi tipdagi o'quv muassasalarini vujudga keltirish;
- ilg'or texnologiyalarni keng o'zlashtirish, iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar, chet el investitsiyalari ko'lamlarining kengayishi, tadbirkorlik, kichik biznesni rivojlantirish bilan bog'liq yangi kasb-hunar va mutaxassisliklar bo'yicha kadrlar, shu jumladan boshqaruv tizimi kadrlarini tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish;
- milliy mustaqillik tamoyillarini va xalqning boy intellektual merosi hamda umumbashariy qadriyatlarining ustivorligi asosida ta'limning barcha darajalari va bo'g'inlarida ta'lim oluvchilarning ma'naviy va axloqiy fazilatlarini rivojlantirish;

- ta'limni boshqarish tizimini takomillashtirish, jamoat boshqaruvi shakllarini rivojlantirish, ta'lim muassasalarini mintaqalashtirish;

- ta'lim olishda, shuningdek talabalarni ma'naviy axloqiy, intellektual va jismoniy jihatdan tarbiyalashda oila, ota-onalar, jamoat tashkilotlari, mahallalar, xayriya va xalqaro fondlarning rolini kuchaytirish yuzasidan chora-tadbirlarni ishlab chiqish hamda ularni amalga oshirish;

- ta'lim jarayoni va kadrlar tayyorlash sifatiga xolis baho berish tizimini yaratish va joriy etish;

- ta'lim tizimini moliyaviy, moddiy-texnik va boshqa tarzdagi resurslar bilan ta'minlash mexanizmlarini shakllantirish;

- uzluksiz ta'limni fan va ishlab chiqarish bilan integratsiyasini puxta mexanizmlarini ishlab chiqish va joriy etish;

- ta'lim va ilm-fan bilan bog'liq chet el hamda xalqaro tashkilotlar bilan hamkorlikni kengaytirish va rivojlantirish;

- tub erli millatga mansub bo'lmagan shaxslar zich yashaydigan joylarda ular o'z ona tillarida ta'lim olishlari uchun tashkiliy va pedagogik shart-sharoitlar yaratish;

- ta'limning barcha darajalarida ta'lim oluvchilarning huquqiy, iqtisodiy, ekologik va sanitariya-gigiena ta'limi hamda tarbiyasini takomillashtirish.

Uzluksiz ta'lim tizimining faoliyat olib borishi davlat ta'lim standartlari asosida, turli darajalardagi ta'lim dasturlarning izchilligi asosida ta'minlanadi.

Kadrlar tayyorlash milliy modelining o'ziga xosligi mustaqil ravishda to'qqiz yillik umumiy o'rta hamda uch yillik o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limini joriy etishdan iboratdir. Bu esa, umumiy ta'lim dasturlaridan o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi dasturlariga izchil o'tilishni ta'minlaydi.

Umumiy ta'lim uzluksiz davlat ta'limi tizimida asosiy bo'g'in bo'lib, ta'lim oluvchilarning ilmiy bilimlar olishini, mehnat ta'limi, boshlang'ich kasb ko'nikmalari, ishbilarmonlik asoslarini egallashlarini, shuningdek o'z ijodiy qobiliyatlari va ma'naviy fazilatlarini rivojlantirishlarini ta'minlaydi.

Ta'lim haqidagi davlat siyosatining asosiy mohiyati tayanch ta'limining (to'qqiz yillik) majburiylikidir.

O'rta maxsus ta'lim (akademik litsey, kasb-hunar kollejlari) uch yillik. Oliy ta'lim: Birinchi bosqich - bakalavriat; Ikkinchi bosqich - magistratura.

Oliy o'quv yurtidan keyingi ta'lim: Aspirantura, doktorantura, tadqiqotchi kadrlarni malakasini oshirish va qayta tayyorlash tarmog'i.

Ta'limning davlat standartlarini ishlab chiqish va tatbiq etishni bosqichma-bosqich amalga oshirish ko'zda tutilgan bo'lib, u boshlang'ich va tayanch o'quv muassasalarida 1995-1996 o'quv yillargacha, So'ngra oliygohlar uchun standartlar ishlab chiqish ko'zda tutilgan.

«Kadrlar tayyorlash milliy dasturi»ning asosiy yo'nalishlari O'zbekiston Respublikasi Kadrlar tayyorlash milliy dasturi 1997 yil 29 avgustda O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlis qarori bilan tasdiqlangan. Kadrlar tayyorlash milliy dasturi "Ta'lim to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Qonuni qoidalariga muvofiq holda tayyorlangan bo'lib, milliy tajribaning tahlili va ta'lim tizimidagi jahon miqyosidagi yutuqlar asosida tayyorlangan holda yuksak umumiy va kasbkor madaniyatiga, ijodiy hamda ijtimoiy faollikka, ijtimoiy-siyosiy hayotda mustaqil ravishda muljalni to'g'ri ola bilish mahoratiga ega bo'lgan, istiqbol vazifalarini ilgari surish va hal etishga qodir kadrlarni yangi avlodni shakllantirishga yo'naltirilgandir. O'zbekiston Respublikasi davlat mustaqilligiga erishib, iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishning o'ziga xos yo'lini tanlashi kadrlar tayyorlash tuzilmasi va mazmuni qayta tashkil etishni zarur qilib qo'ydi. Yangi o'quv rejalari, dasturlarni, darsliklarni joriy etishni, zamonaviy didaktik ta'limotni ishlab chiqishni, o'quv yurtlarni attestatsiyadan o'tkazishni va akreditatsiyalashni, yangi tipdagi ta'lim muassasalarni tashkil etishni taqozo etdi.

Yangi tipdagi o'quv muassasalar va umumta'lim o'quv yurtlari tarmog'i rivojlana boshladi. Hozirgi kunda 238 ta litsey va 136 ta gimnaziya ishlab turibdi. "Iqtisodiy ta'lim", "Rivojlanishida nuqsoni bo'lgan shaxslarni tiklash" va boshqa tarmoq dasturlari ro'yobga chiqarilmoqda. Respublika umumta'lim o'quv

muassasalarida 435 mingdan ortiq pedagog ishlamoqda, ularning 73% oliy ma'lumotlidir.

Mehnat bozorini shakllantirishning xududiy xususiyatlarini hisobga olgan holda hunartexnika ta'limini qayta tashkil etishga kirishildi. Hozirgi kunda bu tizimda jami 221 ming kishini ta'lim bilan qamrab olgan 442 ta o'quv yurti, shu jumladan, 209 ta kasb-hunar o'quv muassasasi, 180 ta kasb-hunar litseyi va 53 ta biznes-maktablari ishlab turibdi. Bugungi kunda boshlang'ich kasb-hunar ta'limi o'quv yurtlarida kariyib 20 ming pedagog va malakali mutaxassislar ishlamoqda.

Respublikada jami 197 ming kishi ta'lim olayotgan 258 ta o'rta kasb-hunar ta'limi o'quv yurti ishlab turibdi. Ularda qariyib 16 ming pedagog va muhandis-pedagog xodimlar mehnat qilmoqda.

O'zbekiston oliy o'quv muassasasi tizimi 58 ta oliy o'quv yurtini, shu jumladan 16 ta universitet va 42 ta institutni o'z ichiga oladi. Ularda 164 ming talaba ta'lim olmoqda. 16 ta universitetning o'n ikkitasi O'zbekiston mustaqillikka erishgan dastlabki ikki yilda tashkil topdi. Oliy ta'limni ko'p bosqichli tizimga o'tkazish amalga oshirildi.

Kadrlar tayyorlash tizimini tubdan isloh qilishning muhim omillari quyidagilardan iborat:

- Respublikaning demokratik huqukiy davlat va adolatli fuqarolik jamiyati qurish yo'lidan izchil ilgarilab borayotganligi;
- mamlakat iqtisodiyotida tub o'zgarishlarning amalga oshirilishi, respublika iqtisodiyoti asosan xom ashyo yo'nalishdagi raqobatbardosh pirovard mahsulot ishlab chiqarish yo'liga izchil o'tayotganligi, mamlakat eksport salohiyatini kengayayottganligi;
- davlat ijtimoiy siyosatida shaxs madaniyati va ta'lim ustivorligi qaror topganligi;
- milliy o'zlikni anglashning o'sib borishi, vatanparvarlik, o'z vatani uchun iftixor tuyg'usining shakllanayotganligi, boy milliy-tarixiy an'analarga va xalqimizning intellektual merosiga hurmat;

- O‘zbekistonning jahon hamjamiyatiga integratsiyasi, respublikaning jahondagi mavqei va obro‘sining mustahkamlanib borayotganligi.

Milliy dasturning maqsad va vazifalari bosqichma-bosqich ro‘yobga chiqarilishi ham ko‘zda tutilgan:

- Birinchi bosqich - (1997-2001 yillar)-mavjud kadrlar tayyorlash tizimini ijobiy salohiyatini saqlab qolish asosida ushbu tizimni isloh qilish va rivojlantirish uchun huquqiy jihatdan, ilmiy-uslubiy, moddiy shart sharoitlar yaratish.

- Ikkinchi bosqich - (2001-2005 yillar) - Milliy dasturni to‘liq ro‘yobga chiqarish, mehnat bozorining rivojlanishi va real ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarni hisobga olgan holda unga aniqliklar kiritish.

- Uchinchi bosqich - (2005 va undan keyingi yillar)-to‘plangan tajriba tahlil qilinishi va umumlashtirilishi asosida, mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish istiqbollari muvofiq kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish va yanada rivojlantirish.

O‘tkaziladigan islohotlar, samarali tajribalar respublikada ta’limning davlat standartlarini ishlab chiqish va tatbiq etish davr talabi ekanligi, bu ishni kechiktirmay amalga oshirish zarurligini taqozo etadi.

Ta’lim standartlari vositasida talabadagi ma’lumot darajasi muvozanati saqlanadi, rivojlantiriladi, jamiyat taraqqiyoti istiqbollari muvofiqligi ta’minlanadi. Davlat ta’lim standartlari o‘quv jarayonini qat’iy chegaralangan qolipga solib qo‘ymaydi, balki aksincha pedagogik ijodkorlikka, ta’lim mazmunining yagona negizi atrofida turli-tuman tabaqalashtirilgan dasturlar, o‘quv qo‘llanmalari, o‘qitish uslubiyatlariga katta yo‘l ochadi.

Davlatimiz rahbari uzluksiz ta’limni tashkil etishda uning jahon talablari darajasida bo‘lishi hamda u yuksak ma’naviyat zaminida qurilishiga katta ahamiyat berish kerakligini ta’kidlar ekan, davlat ta’lim standartlarini joriy etish va uning mexanizmini ishlab chiqish naqadar muhimligiga e’tiborni qaratadi.

Standart - ta’limda yaratilgan me’yoriy reja, dastur, darsliklarni o‘zlashtirish ekvivalenti, ya’ni ta’lim mazmunini o‘zlashtirish darajasidir. Standartni ishlab chiqishda talabani xaddan tashqari zeriktirib yubormaslik talablariga rioya qilish,

ya'ni u talaba yoshiga mos, uni bajarishga qurbi etadigan darajada bo'lishi kerak. Bunda albatta, ta'lim oluvchini qiziqishi, xohishi, ehtiyoji hisobga olinishi lozim.

Davlat va jamiyat ta'lim muassasalari oldiga muayyan ijtimoiy buyurtmalar qo'yayotgan ekan, o'sha muassasalar tomonidan tayyorlanadigan qadr egallashi lozim bo'lgan ijtimoiy sifatlarning minimal chegarasini ham ko'rsatib berish tabiiydir. Ta'lim oluvchilar egallashi lozim bo'lgan bilim, ko'nikma, malaka yohud ma'naviy sifatlarning eng quyi miqdoridagi ilmiy asoslarda malaka yohud ma'naviy sifatlarning eng quyi miqdoridagi ilmiy asoslarda berilgan rasmiy pedagogik hujjat-davlat ta'lim standarti hisoblanadi. Demak davlat ta'lim standartlari nazorat vositasi, ayni vaqtda ta'lim muassasalarida ko'zlangan ko'rsatkichlarni qo'lga kiritish uchun zarur bo'lgan sharoitni belgilash o'lchovi hamdir. Davlat ta'lim standartlarining ko'rsatkichlari amaldagi mavjud ta'lim mazmunidan emas, balki shakllantirilayotgan talabaga singdirilishi lozim bo'lgan sifatlarning jahon bo'yicha zarur deb hisoblangan miqdoridan kelib chiqadi.

Davlat ta'lim standartlarining ikki asosiy vazifasini alohida ta'kidlab ko'rsatish mumkin.

5. Talabalarga beriladigan ta'lim mazmunining majburiy minimumlarini belgilash.

6. Bitiruvchilarning tayyorgarlik darajasiga quyiladigan talablar majmuasini belgilash, bilim, ko'nikma va malakalarning minimal miqdorini belgilash.

1999 yil 16 avgust Vazirlar Mahkamasi o'zining "Umumiy o'rta ta'limning davlat ta'lim standartlarini tasdiqlash to'g'risida"gi 390-sonli qarori bilan sinovdan o'tkazilgan va takomillashtirilgan umumiy o'rta ta'limning davlat standartlarini tasdiqladi. Mazkur standartlar asosida yaratilgan va tajriba sinov asosida takomillashtirilgan yangi o'quv dasturlari Xalq ta'limi vazirligi hay'at majlisining 1999 yil 18 avgustdagi 13-sonli qarori bilan tasdiqlandi. Davlat ta'lim standartlari yangi o'quv dasturlari bilan birgalikda 1999-2000 o'quv yilidan boshlab umumiy o'rta ta'lim o'quv muassasalarida bosqichma-bosqich joriy etilmoqda.

Ta'lim nazariyasi ta'lim jarayonini qonun va qoidalarini o'rganuvchi pedagogikaning asosiy qismlaridan biri. Ta'lim jarayonining asosiy mohiyati

tarixan to'plangan ijtimoiy bilim va tajribani yosh avlodga etkazish, yoshlarni bilimlar bilan qurollantirish, kerakli malakalar va ko'nikmalarni xosil qilish. Talabalarning ichki imkoniyatlarini, qobiliyatini va iste'dodlarini ochish hamda rivojlantirish, ularni ma'naviy etuk va tarbiyali shaxs sifatida shakllanishini ta'minlashdir.

1.2. Ta'lim tizimida boshqaruv mexanizmini tashkil etishning ilmiy asoslari.

Ta'lim tizimi hayot bilan, davlatimiz siyosati bilan bog'lash prinsipi O'zbekiston o'quv muassasasilarini, kasb-hunar kollejlari oldida to'rgan barcha nazariy va amaliy vazifalarni xalq ta'limida asosiy prinsip bo'lib keldi va shunday bo'lib koladi. Ta'lim tizimini boshqarishga siyosiy yovdashish ta'lim-tarbiya ishlaridagi xodisa, fakt va jarayonlarga mustaqil O'zbekiston Respublikasi manfaatlarini nuktai nazaridan turib munosabatda bo'lish demakdir.

Mustaqil O'zbekiston Respublikasida Xalq ta'limini keng yoyilishi, miqdor va sifati jihatidan jadal usishi, turli xildagi ta'lim tizimi va ta'lim muassasalaridan tashkari o'quv-tarbiya maskanlarining ishlab turishi, ta'lim va tarbiya jarayonini boshqarishning juda zarurligini takozo etadi. Ijtimoiy boshqarish masalalari ilmiy bilimning maxsus sohasi qilib ajratiladi. Pedagogik jarayonlarni, xodisalarni va ob'ektlarni boshqarishda pedagogika qonuniyatlarini hisobga olish zarur. Bu holda pedagogik boshqarish tushunchasi qo'llaniladi.

Barcha tipdagi o'quv yurtlari, o'quv muassasasidan tashkari muassasalar, xalq ta'limi bo'limlari va boshqalar asosiy boshqarish ob'ektlariga kiradi. Ta'lim-tarbiyani tashkil qilish va boshqarishga doir ishlarning hammasi pirovard natijada yagona asosiy maqsadga erishishga, ma'lum darajada umumiy ma'lumot darajasi va kasbiy tayyorgarligiga ega bo'lgan har tomonlama rivojlangan va imon-e'tiqodli qilib tarbiyalangan kishini tarkib toptirishga qaratilgandir. Xalq ta'limi tizimiga tarkibiga vazirliklar, tuman xalq ta'limi bo'limlari, o'quv muassasalar, litsey, kasb-hunar kollejlari kiradi.

Ta'limni tizimini boshqarish pedagogika fanining muhim tarmog'i bo'lib, O'zbekiston Respublikasidagi ta'lim tizimi organlari va ularning vazifalari, ish faoliyatining mazmuni va metodlarini belgilab beradi, shuningdek, ta'lim muassasalariga rahbarlik qilish tizimini asoslaydi.

O'zbekiston Respublikasida ta'lim tizimini boshqarishga umumiy rahbarlikni O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi olib boradi.

Respublikada ta'lim tizimini boshqarishda bir qator davlat organlari -tegishli vazirliklar -chunonchi, xalq ta'limi vazirligi hamda Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi, shuningdek, markazlar, xususan, Respublika ta'lim markazi, akademik litsey va kasb-hunar kollejlari faoliyatini muvofiqlashtiruvchi markaz, viloyat, shahar va tuman xalq ta'limi bo'limlari ham ishtirok etadilar.

Ta'limni boshqarish bo'yicha vakolatli davlat organlarining huquqlariga doirasiga quyidagilar kiradi.

- Ta'lim sohasidagi yagona davlat siyosatini ruyobga chiqarish;
- Ta'lim muassasalari faoliyatini muvofiqlashtirish va uslub masalalarida ularga rahbarlik qilish;
- DTS, mutaxassislarining bilim saviyasi va kasb tayyorgarligiga bo'lgan talablarining bajarilishini ta'minlash;
- O'qitishning ilg'or shakllari va yangi pedagogik texnologiyalarni ta'limning texnik va axborot vositalarini o'quv jarayoniga joriy etish;
- O'quv va o'quv uslubiy adabiyotlarini yaratish va nashr etishni tashkil qilish;
- Ta'lim oluvchilarning yakuniy davlat attestatsiyasi va davlat ta'lim muassasalarida eksternat to'g'risidagi nizomlarni tasdiklash;
- Davlat oliy ta'lim muassasalarining rektorlarini tayinlash to'g'risidagi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasiga takliflar kiritish;
- Pedagog xodimlarni tayyorlashni, ularning malakasini oshirishni va qayta tayyorlashni tashkil etish, shuningdek, qonun hujjatlariga muvofiq boshqa vakolatlar.

Respublika ta'lim tizimini boshqarishda mahalliy davlat hokimiyati organlari ham ishtirok etadi. Ularning Respublika ta'lim tizimini boshqarishdagi urni va roli quyidagilar bilan belgilanadi:

- ta'lim muassasalari faoliyatining mintakani ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish ehtiyojlariga muvofiqligini ta'minlaydilar;
- ta'lim muassasalarini tashkil etadilar, qayta tashkil etadilar va tugatadilar (Respublika tasarrufida bo'lgan muassasalar bundan mustasno), ularning ustavlarini ro'yxatga oladilar;
- o'z hududlaridagi ta'lim muassasalarini vakolat doirasida moliyalash miqdorlarini va imtiyozlarini belgilaydilar;
- ta'lim sifati va darajasiga, shuningdek, pedagog xodimlarning kasb faoliyatiga bo'lgan davlat talablariga rioya etishni ta'minlaydilar; shuningdek, qonun hujjatlariga muvofiq boshqa vakolatlarni ham amalga oshiradilar.

Ta'lim tizimini boshqarish sohasida ta'lim muassasasi faoliyatini boshqarish ishlarini tashkil etishga ham alohida e'tibor beradilar. Ta'lim muassasasi uning rahbari (direktori yoki rektor) tomonidan boshqariladi.

Ta'lim muassasasi direktori talabalarni ma'naviy barkamol, jismonan soglom bo'lishlari, fan asoslarini puxta o'zlashtirishlari uchun, umuman, ta'lim muassasalarining butun faoliyatini uchun javobgar shaxs sanaladi. Tashkilotchi, oliy ma'lumotli kamida uch yillik pedagogik ish stajiga ega bo'lgan eng yaxshi pedagog tuman xalq ta'limi bo'limi tavsiyasiga binoan viloyat xalq ta'limi (Toshkent shaxrida-shahar xalq ta'limi) bo'limi tomonidan direktor etib tayinlanadi, bir o'quv muassasasidan ikkinchi o'quv muassasasiga kuchiriladi. Viloyat xalq ta'limi bo'limi bu haqida O'zbekiston Respublikasi XTVga ma'lum kiladi.

Ta'lim muassasasi rahbarlarining buyrugini ta'lim muassasi xodimlari bajarishlari shart. Rahbarlarning ta'lim muassasidagi vazifalari asosan quyidagilardan iborat: o'quv muassasining pedagogik jamoasiga rahbarlik qilish, kadrlarni to'g'ri tanlash, joy-joyiga qo'yish, xodimlarning ijtimoiy-g'oyaviy

saviyasi va malakasini oshirish uchun zarur shart-sharoitlarni yaratish, talabalar bilim va tarbiyasi sifatli bo'lishini ta'minlash, sinfdan va o'quv muassasasidan tashkari ishlarning tashkil etilishiga rahbarlik qilish va tegishli nazorat urnatish, talabalarning to'g'ri kasb tanlashini ta'minlashni yo'lga qo'yish, ota-onalar va jamoatchilik bilan olib boriladigan ishlarni tashkil etish, o'quv muassasasida ichki nizom, sanitariya-gigiena, umumiy rejim, mehnatni muxofaza qilish va texnika xavfsizligi koidalariga rioya etishni ta'minlash va xokazolar.

Muassasa direktor pedagog va yordamchi xodimlarni ishga qabul kiladi va ishdan bushatadi, xodimlar pedagoglarni ragbatlantiradi, shuningdek, o'rinli holatlarda ularni jazolaydi, alohida urnak ko'rsatgan pedagog va xodimlarni davlat mukofotlariga tavsiya etadi. Rahbar muayyan masalalarni xal etishda pedagogik jamoa fikr mulohazalarini inobatga oladi. Ta'lim muassasi faoliyati yuzasidan tegishli muassasalar, davlat oldida javob beradi.

Ta'lim muassasi faoliyatini tashkil etishda rahbarga o'quv hamda tarbiyaviy ishlar bo'yicha o'rinbosarlar ko'maklashadilar.

O'quv ishlari bo'yicha direktor o'rinbosari ta'lim muassasining o'quv ishlari bo'yicha mas'ul shaxsdir. U o'quv ishlariga bevosita rahbarlik kiladi. Oliy ma'lumotli, kamida uch yillik pedagogik stajga ega bo'lgan eng yaxshi pedagoglargina mazkur lavozimda ishlashlari mumkin. Uning nomzodini ta'lim muassasi rahbari tavsiya etadi, tuman (shahar) xalq ta'limi bo'limi tasdiklaydi.

O'quv ishlari bo'yicha direktor o'rinbosari o'quv muassasasidagi ta'lim jarayonining to'g'ri tashkil etilishi, o'quv dasturlari talablarini bajarilishi dars mashg'ulotlarini to'g'ri tashkil etilish hamda talabalarning bilimlarini o'zlashtirishlari uchun javobgar bo'lib, ta'lim ishlarining yo'lga qo'yilishi talabalar bilim darajasining usishi ustidan nazorat olib boradi. Pedagoglarga metodik yo'riqlar ko'rsatadi, ta'lim ishlarining uyushtirilishini rejalashtiradi, metod birlashmalarning ishlariga rahbarlik kiladi.

Ma'naviyat ishlari bo'yicha direktor o'rinbosarlari ta'lim muassasalarining tarbiyaviy ishlariga bevosita rahbarlik kiluvchi mas'ul shaxsdir. Oliy ma'lumotli, kamida uch yillik pedagogik malakaga ega bo'lgan eng yaxshi pedagoglargina

mazkur lavozimda ishlay olishlari mumkin. Uning nomzodini ta'lim muassasi rahbari tavsiya etadi, tuman (shahar) xalq ta'limi bo'limi tomonidan tasdiklanadi.

Ma'naviyat ishlari bo'yicha direktor o'rinbosari ta'lim muassasida tarbiyaviy jarayonning to'g'ri tashkil etilishi, tarbiyaviy ishlarning yillik rejasini ishlab chiqish va uning bajarilishi uchun zarur shart-sharoitlar yaratish, tadbirlarning bajarilishi ustidan nazoratni urnatish, ichki tartib koidalariga rioya etilishini ta'minlash, talaba, pedagog va xodimlarning ma'naviy kiyofasini shakllantirish, ularning xulq-atvorlari ustidan nazoratni tashkil etish kabi ishlarni olib boradi.

Xujalik ishlari bo'yicha direktor o'rinbosari - ta'lim muassasining xujalik-moliyaviy ishlarini yuritish ishiga mas'ul sanalgan shaxsdir. Ushbu lavozimga nomzodni ta'lim muassasi rahbari tavsiya etadi va tuman (shahar) xalq ta'limi bo'limi tasdiklaydi. Uning asosiy vazifasi moliyaviy mablag' bilan o'quv muassasining ta'minlanishi, kushimcha daromad manbalarini yaratish borasidagi takliflar bilan chiqish, ta'lim muassasining o'quv jihozlar bilan ta'minlanishi, binoning joriy hamda to'la ta'mirlanishiga erishish kabi masalalarini xalq etishdan iboratdir.

Ta'lim muassasining pedagogik kengashi (oliy o'quv yurtlarida ilmiy kengash) ta'lim muassasasi rahbari xo'zuridagi maslaxat organi bo'lib, uning karorlari jamoaning yagona va umumiy fikrini aks ettiradi. Pedagogik Kengash (Ilmiy Kengash) qabul qilgan ayrim karorlar ta'lim muassasasi jamoasi uchun ham, rahbar uchun ham majburiy hisoblanadi. CHunonchi, ta'lim-tarbiya ishlarining holati, yutuq va kamchiliklari, pedagog-xodimlarni davlat mukofotlariga tavsiya etish (o'quv muassasasilarida talabalarni sinfdan-sinfga kuchirish, talabani o'quv muassasasidan xaydash), kabi masalalar pedagogik (Ilmiy) Kengash yigilishlarida Respublika xukumati karorlari, Prezident farmonlari, yuqori organlarning ko'rsatmalari (masalan, XTV va Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirliklarining)ni amalga oshirishga doir tadbirlarini belgilash, ta'lim jarayonini amalga oshirish, ta'lim-tarbiya ishlarini yaxshilash, innovatsion va axborotlar texnologiyalarni ta'lim jarayoniga tatbiq etish, ilg'or ish tajribalarini o'rganish hamda

ommalashtirish, oila, jamoatchilik bilan ta'lim muassasi o'rtasidagi hamkorlikni yuzaga keltirish uni mustaxkamlash va xakozo masalalarni kurib chiqiladi.

Kengashning har bir a'zosi ta'lim tarbiya ishiga oid masalani o'z tashabbusi bilan Kengash yigilishi muxokamasiga olib chiqish huquqiga ega. Kengash karori ta'lim muassasasi rahbari tomonidan tasdiklangandan sung kuchga kiradi va jamoaning har bir a'zosi uchun majburiy hisoblanadi.

Ta'lim muassasalarida metodik ishlar ta'lim-tarbiya ishlarining sifatini oshiruvchi eng muhim vositalaridan biri sanaladi. Metodik ishlarni tashkil etishdan ko'zlanadigan maqsadpedagoglarning ijtimoiy-g'oyaviy dunyokarashini kengaytirish va pedagogik, uslubiy mahoratini oshirishdan iboratdir.

Metodik birlashmalarga tajribali pedagoglar boshchilik kiladilar, ular birlashma yigilishida saylanadilar.

Metodik ishlar asosan ta'lim va tarbiya ishining sifatini yaxshilashga qaratiladi va u turli shakllarda olib boriladi. Metodik birlashmalar yigilishlarida ochiq darslar o'tkazish tartibi, ularning o'tkazilish holatlari ham muxokama kilinadi. Pedagoglarning o'zaro dars ko'zatisHLari ham metodik ishlarning muhim shakli sanaladi. Ta'lim muassasalarida tashkil etiladigan metodik ishlar umumiy rejada o'z ifodasini topadi.

Ta'lim muassasalarida olib borilayotgan faoliyat yuzasidan ish yuritish hujjatlarida kayd etiladigan hisobotlar muhim ahamiyatga egadir. Hisobot ishlari davlat tomonidan belgilangan va tasdiklangan shakllarda olib boriladi. Buning uchun ta'lim muassasasi hujjatlari, ish yuritish va hisob-kitob yaxshi yo'lga qo'yilishi kerak. Bunday muhim hujjatlar sirasiga talabalar (talabalar)ni hisobga olish bo'yicha yuritilayotgan hujjat kiradi, unda:

- talabalar ro'yxati (alfavit asosida);
- talabalarning shaxsiy ishlar;
- talabalarning sinflar bo'yicha (talabalarning kurslar bo'yicha) ro'yxati va boshqalar

mavjud bo'ladi.

Ta'lim muassasalarida ish yuritish hujjatlari quyidagi tartibda joylashtiriladi:

- rahbar organlarning ko‘rsatmalari;
- tashkiliy masalalarga oid hujjatlar;
- o‘quv masalalarga oid hujjatlar;
- tarbiyaviy masalalarga oid hujjatlar;
- kadrlarga oid hujjatlar;
- amoatchilik bilan olib boriladigan hamkorlik, ta’lim muassasasining, ommaviy ishlariga oid hujjatlar;
- moliya, xujalik ishlariga moddiy ta’minot va ta’mirlesh ishlariga oid hujjatlar;
- ta’lim muassasasidan yuborilgan va unga kelgan hujjatlar kayd etiladigan daftar va boshqalar.

Mazkur hujjatlarning yuritilishi ta’lim muassasi faoliyatiga to‘la baho berish, mavjud kamchiliklarni aniqlash imkonini beradi. Uzluksiz ta’lim tizimi va kadrlar tayyorlashning davlat va nodavlat ta’lim muassasalarini tarkibiy jihatdan o‘zgartirish va ularni izchil rivojlantirish davlat yo‘li bilan boshqarilib boriladi. Barcha darajadagi ta’lim boshqaruv organlarining vakolat doiralari «Ta’lim to‘g‘risida»gi qonunga muvofiq belgilanadi. Ta’limning me’yoriy-huquq bazasi rivojlantiriladi. Moliya-xujalik faoliyati olib borish hamda ta’lim jarayonini tashkil etishda o‘quv yurtlarining huquqlari kengayadi va mustaqilligi ta’minlanadi. Ta’lim muassasalari O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilangan tartibda attestatsiyadan o‘tkaziladi hamda akkreditatsiyalanadi. Akkreditatsiya yakunlariga kura ta’lim sohasida faoliyat ko‘rsatish huquqi beriladi.

Muassis tashkilotlarning, mahalliy hokimiyat organlarining, savdo-sanoat doiralarining, jamoat tashkilotlarining, fondlarning va xomiylarning vakillarini o‘z ichiga oluvchi vasiylik va ko‘zatuv kengashlari to‘zish orkali ta’lim muassasalarining samarali jamoat boshqaruvi tizimi joriy etiladi.

O‘zini-o‘zi boshqarish darajasi hayotning turli bosqichlarida turli odamlarga bir xil bo‘lavermaydi. O‘zini-o‘zi nazorat darajasi, shaxsiy boshqarishi u

yashayotgan va mehnat kilayotgan muxitga bog'lik. Bundan tashkari uning shaxsiy sifatлари, zakovati, gayrati, fe'li, ruxiy va jismoniy, kolaversa nasl-nasabiga bog'lik. Nizoli va tang holatlar yuzaga kelganda ayrim odamlar o'zini-o'zi boshqara olmaydi, ba'zilar esa oddiy xollarda o'zini yo'qotib kuyadi. Inson o'zining fikrlari, xulqiga doimo tanqidiy yondashishi, hayot talablari va o'z imkoniyatlarini hisobga olishi kerak.

Talaba shaxsi ta'lim jarayoni davomida ham, ta'limdan tashkari vaqtda ham shakllanib boradi. Talabani shaxs sifatida kamol topishida pedagogning, ota-ona, kuni-kushni va mahallaning ta'siri nixoyatda katta, ammo har bir talaba, talaba o'z ustida tinmay ishlashi, o'zini o'zi bilim darajasini, madaniyatini, tarbiyasini, ma'naviyat va ma'rifatini yuksaltirish ustida ish olib borishi zarur.

YOshlarda mustaqil ravishda bilim olish va uni hayotga qo'llash ko'nikmalarini hosil qilish, axloq va odobni yaxshilash zarurati talabalik davrida shakllanadi.

YOshlarni talaba bo'lguniga kadar ota-onasi, o'quv muassasasi pedagoglari, qarindoshurug'i, mahalla-kuy nazorat qilib borsa, talaba bo'lganidan keyin bu nazorat susayib ketadi. Bu holatni talabani o'zi anglab etishi lozim, shundan keyin boshqaruv nazariyasining asosiy tamoyili, tushuncha va koidalarni egallagan holda o'zini-o'zi tarbiyalay boshlashi kerak. Quyida boshqaruv nazariyasining eng umumiy holdagi tushunchasi berilgan. Har bir talaba uni o'rganib, o'z shaxsiyatiga qo'llashi shart.

Jamiyat taraqqiyotining ma'lum bir bosqichida jamiyatning alohida qobiliyat va bilimlarga ega bo'lgan kishilar tomonidan boshqarilishiga extiyoj paydo bo'la boshladi. Keyinchalik boshqaruvchi kishilar soni kupaya borib, alohida ijtimoiy guruhga, sung tabaqaga aylandilar. Bu ijtimoiy tabaqa kengayib, davlat deb nomlanadigan boshqaruv organi paydo bo'la boshladi.

Davlatning turli chaykalishlarsiz, ilmiy asosda boshqarilishiga extiyoj orta borishi natijasida boshqaruv nazariyasi vujudga keldi.

Boshqaruv nazariyasi nisbatan yangi va istikbolli fan tarmog'i bo'lib, ob'ektiv borlikni ilmiy bilishga asoslanadi. U o'z faoliyatini bir qator tabiiy va

ijtimoiy fanlar zahirida kuradi. Akademik Todor Pavlning aytishicha, istisnosiz barcha fanlar pirovard maqsadda boshqaruvga xizmat kiladi. CHunki har qanday ilmiy tadqiqot olib borishdan maqsadi – tabiat, jamiyatdagi ob’ektiv qonuniyatlarni aniqlab, ularni inson extiyojiga xizmat kildirishdir. Bu esa – boshqaruv. Boshqaruv jarayonining moxiyati va qonuniyatlarini aniqlash, bu jarayonda sodir bo‘ladigan munosabatlarni ochib berish, uning tizimini ishlab chiqish va boshqaruv sub’ektining asosiy tamoyillarni ishlab chiqish boshqaruv nazariyasining vazifalaridir.

Masalan, ijtimoiy hayotni boshqaruv nazariyasi shu sohani boshqarish jarayonida qo‘llaniladigan tadbirlar tartibi va bosqichlarini aniqlab beradi.

SHu munosabat jamiyatning ob’ektiv ijtimoiy qonuniyatlari hamda boshqaruv qonuniyatlari orasidagi uzviylik boshqaruvni to‘g‘ri amalga oshirishda alohida ahamiyat kasb etadi. SHuning uchun ham boshqaruv jarayonini shakllantirishda ijtimoiy fanlardagi qonuniyatlarga suyanish kerak.

Boshqaruv sub’ekti va boshqarilish ob’ekti orasidagi munosabatlar ijtimoiy jarayonlarni boshqarish nazariyasi tadqiqot predmetiga kiradi.

Boshqaruv munosabatlari muayyan bir maqsadga intilgan kishilarning o‘zaro qonuniy ravishda kelishib kilgan harakatidir. Ammo ayrim shaxslar va ijtimoiy guruhlar boshqarilishi jarayonida bir xil vazifani bajarib, bir xil ahamiyat kasb etmaydilar.

Boshqarilish jarayoni hamma vaqt «boshqaruv organlari» deb nomlangan maxsus ijtimoiy guruhlar tomonidan amalga oshirib kelingan. Ular ijtimoiy jarayonlarning kechish qonuniyatlarini o‘rganib chiqib, ularni maqsadga yo‘naltiradilar va nazorat qilib turadilar.

Boshqarish maqsadida olib borilgan munosabatlarni boshqa ijtimoiy munosabatlardan, jumladan, ishlab chiqarish, axloq-odob, o‘zaro muloqot va boshqalardan farqlash uchun ular faqat jamiyatni tartibga soluvchi munosabatlar ekanini anglash kerak. Ular boshqarilish jarayonining umumiy faoliyatidan kelib chiqib, jamiyatdagi mavjud qonuniyatlarga asoslanadilar.

Boshqaruv deb tegishli qonuniyatlar asosida (bu jarayonni optimallashtirish orqali) boshqariluvchi majmuani bir holatdan ma'lum bir boshqa maqsadga mos holatga keltirishga aytiladi.

Ijtimoiy hayotni boshqarishni ilmiy asosda tashkil qilish uchun boshqariluvchining muayyan holati to'g'risida to'liq va ob'ektiv ma'lumotga ega bo'lish kerak.

SHuning uchun ham boshqarilish holatiga kelishdan oldin boshqaruv jarayonining ilmiy asoslangan loyihasi, undagi tamoyillar, qo'llaniladigan uslublar, boshqarilish bosqichlari va boshqa jabxalar ijodiy ishlab chiqilib, qog'ozga tushiriladi. Bunga majmuani ilmiy boshqarish deyiladi.

Boshqaruvning ilmiy jihatdan amalga oshirishda asosiy omillardan biri boshqaruv jarayonini iqtisodiy jihatdan asoslab berishdir. Bunga boshqariluvchi ob'ektni muayyan holatdan jamiyatga kerak bo'ladigan holatga o'tkazish jarayonida sarflanadigan kuch, mablag' va vaqtni hisoblab chiqish hamda ularni jalb qilish manbalarini aniqlash, bu jarayon amalga oshgandan keyin jamiyatga keladigan ijtimoiy va iqtisodiy samaralarni ko'rsatib berishi kerak. Buni majmuani iqtisodiy boshqarish deyiladi.

Ijtimoiy jarayonlarni boshqarish nazariyasining asosiy vazifalaridan biri boshqarishni tashkil qilish qonuniyatlarini aniqlab berishdir.

Boshqaruvni tashkil qilish organlari deganda, jamiyat hayotini boshqarish maqsadida birlashgan kishilar jamoasiga aytiladi. Ular tuzilishi jihatidan piramidasimon shaklga ega va birbiriga buysingan bosqichlardan iboratdir. Boshqaruvning bu bosqichini ma'muriy boshqarish deyiladi.

Ijtimoiy jarayonlarni boshqarishning maqsad va strategiyasini ishlab chiqish muhim ahamiyatga ega. Arastu o'z vaqtida aytganidek, har doim va har joyda ezgulikka erishish ikki shartning bajarilishiga: 1) har qanday faoliyatning yakunidagi maqsadni to'g'ri belgilashga; 2) pirovard maqsadga erishish tadbir va choralarini izlab topishga bog'likdir.

Boshqaruvning maqsadi va ko'rsatgichlari o'zgarmas narsa emas, maqsad amalga oshishi bilan birga ular ham o'zgarib turadi.

Har qanday jamiyat uch ijtimoiy jabxadan tashkil topadi, ular o‘zaro uzviy bog‘lik bo‘lib, birgalikda «jamiyat hayoti» degan kompleksni tashkil kiladi. Ular quyidagilardan iboratdir:

Siyosiy hayot. Jamiyatni boshqarish jarayonida «davlat» deb nomlangan va boshqarishning mas’uliyatini zimmasiga olgan, maxsus bilim va iktidorga ega bo‘lgan muayyan bir ijtimoiy guruhning boshqa barcha ijtimoiy guruhlar bilan, ularni tinchlik va farovonlikka boshlash maqsadida, amalga oshiriladigan munosabatlari ichki siyosat deyiladi.

Demak, boshqaruvga aloqador mas’ul kishilar tinchlik va farovonlikka erishish mezonlarini va jamiyat taraqqiyotining boki qonuniyatlarini to‘liq bilishlari va shu qonuniyatlar asosida o‘z siyosatlarini shakllantirishlari shart.

Barcha ijtimoiy guruh vakillari, boshqacha qilib aytganda, butun fukaro kayokka boshqarilayotganliklarini va unga erishishning yagona to‘g‘ri yo‘li shu ekanligini yaxshi bilishlari shart. SHundagina ular siyosiy hayotda faol katnasha oladilar. SHundagina demokratik jamiyatga erishish mumkin.

Iqtisodiy hayot. Inson boshqa mavjudodlardan o‘zining bunyodkorlik faoliyati bilan ajralib turadi. U tinmay moddiy va ma’naviy boyliklarni yaratadi. Bunday boyliklarni yaratishda mahsulot ishlab chiqarish, uni saqlash, savdo-sotik va boshqa sohalar ishtirok etadilar.

Bu sohalar o‘zaro uzviy bog‘lik bo‘lib, jamiyat iqtisodiyotini tashkil kiladi.

Ijtimoiy hayot. Inson o‘zini o‘zi namoyon qilishini ijtimoiy hayot jabxasi deyiladi. Bu jabxada kishi o‘qiydi, dam oladi, fukaro sifatida, shaxs sifatida, oila va millat a’zosi sifatida o‘zini namoyon kiladi, hamda jamiyat ishlab chiqkan moddiy va ma’naviy boyliklardan foydalanadi.

Jamiyatning farovonligi – har bir jamiyat a’zosi o‘zini to‘la namoyon kila olish sharoiti bilan belgilanadi.

Siyosiy va iqtisodiy jabxalarning pirovard maqsadi va faoliyatning samaradorligi ijtimoiy faoliyatga to‘liq sharoit yaratilganligida ko‘rinadi. Demak, iqtisodni rivojlantirishda boshqaruv idoralari jamiyatni to‘g‘ri yo‘ldan eltishni o‘z faoliyatining asosiy mezoni qilib olishadi.

Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, Markaziy Osiyo xalqlari o'zining ijtimoiy hayotini kup kismini oilada o'tkazar ekanlar. SHundan kelib chiqib, fukarolarning oilaviy sharoitlariga e'tiborni kuchaytirish lozim.

Ikkinchi navbatda ma'rifat sohasi turadi, chunki ma'rifat sohasida kishi ham ishchi, ham oila a'zosi, ijtimoiy guruh va millat sifatida shakllanadi va rivojlanadi.

Ma'rifat sohasiga e'tibor sust bo'lgan jamiyatda yaxshi mutaxassislar, bilimdon olimlar etishib chiqishi kiyin.

Davlat iqtisodiy va ma'muriy boshqarishni to'liq o'z zimmasiga olgan bo'lsa, ijtimoiy sohani boshqarishda faqat iqtisodiy va ma'muriy ta'sir etish yo'li bilan ishtirok etadi.

Ilmiy boshqaruv. Bunda ta'lim-tarbiya sohasining avvalgi holati atroflicha taxlil kilinib, uning ko'rsatkichlari ijtimoiy byurtmaning ko'rsatkichlariga muvofiq keladiganlari rivojlantiriladi, muvofiq kelmaydiganlari o'zgartiriladi. Bu vaqtda butun ta'lim-tarbiya jarayonining tizimi, uning bosqichlari, har bir bosqichda beriladigan bilimlar mazmuni, ta'lim-tarbiya bilan shug'ullannuvchilarni ijtimoiy muxofazalashning ilmiy asoslangan loyihasi, bajarilishi shart bo'lgan ishlar, ularning ketma-ketligi va bajarilish muddatlari, boshqaruvni amalga oshiruvchi mo'tassaddilar va bu jarayonning tadbir choralari ishlab chiqiladi. Odatda bu ilmiy asoslangan loyiha bir necha variantlarda tuziladi.

Iqtisodiy boshqaruv. Bu bosqichda ta'lim-tarbiyani maqsadga mos holatga keltirish uchun boshqarish bosqichida rejalashtirilgan ishlarni bajarishga ketadigan sarf-harajatlar mikdori aniq hisoblanib, moliyaviy ta'minlanish manbalari hamda huquqiy asoslari ishlab chiqiladi.

Boshqaruv jarayonining muvaffakiyatli kechishi kup jihatdan iqtisodiy boshqaruv bosqichining ilmiy asosda xal kilinishiga bog'likdir. Iqtisodiy boshqaruv bosqichi to'g'ri xal kilinishi uchun bajariladigan ishga ish xaki to'g'ri belgilanishi, moliyaviy manbalari aniq va barkaror bo'lishi, hamda bu jarayonning barcha masalalari iqtisodiy qonuniyatlardan kelib chiqib bajarilishi zarur.

Ma'muriy boshqaruv bosqichi. Bu boshqaruvning eng sunggi bosqichi bo'lib, uni muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun boshqaruv modelini to'g'ri to'zib chiqish muhim ahamiyatga ega.

Bu uch bosqich o'zaro uzviy bog'lik bo'lib, «boshqaruv» degan ijtimoiy xodisani tashkil kiladi.

Har qanday faoliyat sohasining, ayniqsa, ijtimoiy sohalarning, shu jumladan ma'rifat sohasi faoliyatining samaradorligiga erishishda uning ilmiy tadqiqot ishlarini tartibga keltirish va rivojlantirishdan boshlash kerak.

Talabalarni olingan bilimlarni hayotda qo'llay bilishga o'rgatish zarur. Bunga quyidagilar kiradi: o'zini-o'zi boshqara olish; ijtimoiy talablarni ongli ravishda bajarish; siyosat, huquqshunoslik, iqtisodiyot, ekologiya va boshqa fanlardan olgan bilimlariga amalda rioya qilish, tabiat va jamiyatdagi voqealarni mustaqil taxlil kila bilish. SHunday holatga erishish kerakki, bilim kishining barcha harakat va faoliyatining asosi bo'lib kolsin.

SHaxsga ma'rifiy fikrlashni o'rgatish, umumiy ruxshunoslik qonuniyatlarini berish lozim. CHunki bugungi talaba ertaga ota-ona, rahbar, tarbiyachi bo'ladi. Undan tashkari, har qanday shaxs o'zi bilan muloqotda bo'lgan kishilarga ozmi-kupmi tarbiyaviy ta'sir ko'rsatadi.

Boshqarish tamoyillari bilan birga uning vazifalari ham mavjud. Boshqarishning vazifasi kishilarning sub'ektiv faoliyatini birinchi navbatda boshqarish sohasidagi faoliyatini ob'ektiv qonunlarning talablariga ana shu qonunlar belgilab beradigan progressiv tendensiyalarning talablariga muvofiqlashtirishdan iborat. SHu sababli iqtisodiy qonunlarning moxiyatini, ularni amal qilish sharoitini bilish xalq xo'jaligining hamma bosqichlarida ilmiy asosda boshqarishni tashkil etishning eng muhim omili hisoblanadi. SHunday ekan boshqarishning quyidagi vazifalari (funktsiyalari) amal kiladi: rejalashtirish, muvofiqlashtirish, ishlab chiqish, o'zgartirish kiritish, nazorat qilish.

Ma'lumki, birinchi chakirik O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining IX sessiyasida "Ta'lim to'g'risida"gi qonun qabul kilingan edi. Ushbu qonunning 10-moddasida ta'lim turlari bayon etilgan bo'lib, unda o'quv muassasasigacha ta'lim,

umumiy o'rta ta'lim, o'rta-maxsus, kasb-hunar ta'limi, oliy ta'lim, oliy o'quv yurtidan keyingi ta'lim, kadrlar malakasini oshirish va ularni qayta tayyorlash, o'quv muassasasidan tashkari ta'lim kabilarni o'z ichiga olishi nazarda tutiladi. SHunday ekan, ushbu ta'lim muassasalarini ham boshqarish nazardan chetda qolmaydi.

O'zini-o'zi nazorat qilish metodlari talabalar o'quv faoliyatining muhim elementlaridan biridir. SHunday bo'lsa-da, kupchilik talabalarning o'quv malakalari sistemasi orasida aynan o'zini-o'zi nazorat qilish metodi juda bushligidan kupgina tadqiqot ham dalolat beradi. SHu tufayli talabalarda o'zini-o'zi nazorat qilish mahoratini shakllantirishni yaxshilashga yo'naltirilgan maxsus ishlarni amalga oshirish lozim bo'lib koladi.

Talabalarga uy vazifasini bajarayotganda o'zini-o'zi tekshirishning quyidagi usullarini qo'llashni tavsiya etish lozim. Darslik tekstini o'qib chiqilgandan sung uning muhim joylarini ifodalovchi qisqa rejani mustaqil to'zish, sungra shu rejadan foydalanib tekstni asosiy mazmunini gapirib berishni, har bir bob oxirida keltiriladigan nazorat savollar yoki pedagog uy vazifasi berayotganda sodir bo'ladigan savollar ustida maxsus ishlashni, agarda bunday savollar bo'lmasa, javob rejasini tekst yuzasidan nazorat savollar ko'rinishida to'zishni ularga topshirish tavsiya etiladi. Bunday ish usulini yuqori sinflarda qo'llash mumkin. Talabalarga masalalarning echilishi, mashklarning to'g'ri bajarilganligi tekshirishning xilma-xil usullaridan foydalanishni tavsiya qilish lozim. Bu usullar turli predmetlar uchun o'ziga xosdir. Masalan, iqtisodiyot fanlari natijani taxminan solishtirish, echimni javobga taqqoslash, bir iqtisodiy amalni boshqalari (teskarilari) bilan taqqoslashlar o'tkaziladi. Bo'lishning to'g'riligi kupaytirish bilan, ayirishqo'shish bilan va analiz qilish. Talabalarga olingan natijaning to'g'riligini tekshirishni o'rgatish foydalidir.

Nazorat va o'zini-o'zi nazorat qilish metodlarini o'zaro moxirona biriktirish barcha o'quv predmetlari bo'yicha ta'lim samaradorligini oshirishga yordam beradi.

Bu metodni nafaqat o'quv muassasalarida qo'llash mumkin, balki kollej va litseylarda, oliy o'quv yurtlarida ham qo'llash maqsadga muvofiq bo'lar edi.

YUqorida yozilganidek, talaba va talabalar uy vazifasini bajarayotganlarida, talaba talabadan farq kilinishini unutmaslik lozim. Talaba albatta bitta darslikdan foydalanib, o'zini-o'zi nazorat kilsa, talaba undan bir pogona yuqori bo'lgani uchun bitta adabiyot bilan cheklanib kolmasligi kerak. Balki kushimcha adabiyotlarni kutubxonalardan kidirib, yoki xozirgi kunda zamon talabiga javob beradigan internetdan foydalanib, uy vazifalarini mustaqil bajarishi mumkin. SHunda talaba mustaqil izlanishga, mustaqil fikrlashga o'zini ustida ishlashga hamda o'zini-o'zi nazorat qilishga o'rganadi va ko'nikma hosil kiladi. Bu zamon talabiga javob beradigan metodlardan biridir. Undan tashkari yana bir metodni qo'llash mumkin. YA'ni o'zi mustaqil shu predmetga, mavzuga taalluqli bo'lgan savollarni, testlarni to'zib, mustaqil javob berishi va yangiliklarni yaratishi mumkin. SHuningdek ilmiy ishlar ham qilishi mumkin.

1.3. O'zbekistonda ta'limi tizimini boshqarishning mexanizmlari

Bugungi kunda fan, ta'lim va texnikaning jadal rivojlanayotgan bir davrida yetuk kadrlar masalasi qolaversa ijtimoiy ongni belgilovchi ilm ahillarining naqadar muhim ekanligi kelajak poydevorimizning mustahkam bo'lishida asos bo'ladi. Jahon bozoridagi integratsiya, ilmiy-texnikaviy taraqqiyot sur'atlari xalq ta'limining barcha bo'g'inlari o'rtasidagi o'zaro aloqalarni mustahkamlashni talab etmoqda. Binobarin, bu hol tarbiya, ta'lim, siyosiy va kasbiy tayyorgarlik masalalarini hal etishga jamuljam yondashishni taqozo qilmoqda. Darhaqiqat, bugungi kunda ilmiy-texnikaviy taraqqiyot avjiga chiqqan davr. Bu davrning talabi kuchli aniq prinsiplarga tayanishni taqozo etadi. Ta'lim tizimi menejmenti doirasida yangi tizimlarni ishlab chiqish va uni hayotga tadbiiq etish talim sifati qolaversa kadrlar masalasida ham muhim rol o'ynaydi.

Kadrlar tayyorlash Milliy dasturining maqsadi ta'lim sohasini tubdan isloh qilish, uni o'tmishdan qolgan mafkuraviy qarashlar va sarqitlardan to'la xalos etish, rivojlangan demokratik davlatlar darajasida, yuksak ma'naviy va ahloqiy talablarga

javob beruvchi yuqori malakali kadrlar tayyorlash Milliy tizimini yaratishdir.

Ushbu maqsadni ro'yobga chiqarish quyidagi vazifalar hal etilishini nazarda tutadi:

Birinchiidan, Ta'lim va kadrlar tayyorlash tizimini jamiyatda amalga oshirilayotgan yangilanish, rivojlangan demokratik huquqiy davlat qurilishi jarayonlariga moslash. Kadrlar tayyorlash tizimi muassasalarini yuqori malakali mutaxassislar bilan ta'minlash, pedagogic faoliyatning nufuzi va ijtimoiy maqomini ko'tarish.

Ikkinchiidan, kadrlar tayyorlash tizimi va mazmunini mamlakatning ijtimoiy va iqtisodiy taraqqiyoti istiqbollariidan, jamiyat ehtiyojlaridan, fan, madaniyat, texnika va texnologiyaning zamonaviy yutuqlaridan kelib chiqqan holda qayta qurish.

Uchinchiidan, ta'lim oluvchilarni ma'naviy-ahloqiy tarbiyalashning va ma'rifiy ishlarning samarali shakllari hamda uslublarini ishlab chiqish va joriy etish. Ta'lim va kadrlar tayyorlash, ta'lim muassasalarini attestasiyadan o'tkazish va akkreditasiya qilish sifatiga baho berishning xolis tizimini joriy qilish.

Iqtisodiy otning barcha islohotlarning samarali bajarilishi kadrlar salohiyatiga, ularning bilimi, malakasi va tajribasiga bog'liqdir. "Ta'lim to'g'risida"gi qonun va Kadrlar tayyorlash milliy dasturi mamlakatimiz ta'lim sohasidagi islohotlarning huquqiy asosidir. 1997 yil 29 avgustda qabul qilingan ushbu qonun hujjatlari respublikamiz ta'lim tizimini isloh qilishning maqsad va vazifalarini aniqlab berdi. Bozor iqtisodiyoti sharoitida ta'lim tizimining samaradorligi, uning raqobatbardosh bo'lishi juda ko'p omillarga bog'liq bo'lib, ular ichida boshqaruv funksiyalari alohida ahamiyat kasb etadi. Yuqoridagi fikrlardan kelib chiqqan holda Ta'lim menejmentining maqsadi quyidagilarni tashkil qiladi:

1. Ta'lim tizimdagi islohotlarni "Ta'lim to'g'risida"gi qonun va kadrlar tayyorlash milliy dasturi kabi qonun hujjatlarida belgilangan vazifalar asosida bajarish uchun malakali kadrlarni tayyorlash
2. Ta'lim tizimini boshqarishning nazariy va amaliy asoslarini o'rganish va amaliyotga tatbiq etish
3. Ta'lim sohasi boshqaruv tuzilmasini, boshqaruv bo'g'inlari va boshqaruv

zvenolarini vakolatlari hamda funksiyalarini o'rganish

4. Jahon oliy ta'limi tizimi tajribalaridan kelib chiqqan holda ularning ilg'or usullarini boshqaruv tizimiga joriy etish va ta'lim tizimini raqobatbardoshligini ta'minlash

5. Oliy ta'lim tizimi va o'rta maxsus kasb-hunar ta'limi tayyorlayotgan yuqori va o'rta bo'g'in kadrlarini mehnat bozorida raqobatbardoshligini ta'minlash va talabga ega bo'lishini muvofiqlashtirish

6. Ta'lim tizimi sifatini xalqaro standartlarga mos kelishini belgilaydigan mezonlarni ishlab chiqish va ular asosida Davlat ta'lim standartlarini ishlab chiqish

7. Ta'lim menejmentini takomillashtirish asosida kadrlar mobilligi va raqobatbardoshligini oshirishga yo'naltirilgan vazifalarni izchil amalga oshirish

Ta'lim menejmentining quyidagi tamoyillari mavjud:

1. Demokratiyalash tamoyili
2. Ierarxiya tamoyili
3. Rejalashtirish tamoyili
4. Yakkahokimlik tamoyili
5. Ilmiylik tamoyili
6. Qayta aloqalar tamoyili
7. Javobgarlik tamoyili

Oliy ta'lim sohasidagi o'zgarishlarni boshqarish uchun katta kuch jalb etilgan. Bu milliy va tuzilmalar miqyosida ta'lim siyosatini ishlab chiqish va amalga oshirishga mas'ul shaxslar o'rtasidagi hamkorlikda namoyon bo'ladi. O'zbekiston Respublikasining "Talim to'g'risida"gi qonuniga muvofiq oliy ta'limni boshqarishni quyidagi bosqichlari ko'zda tutilgan.

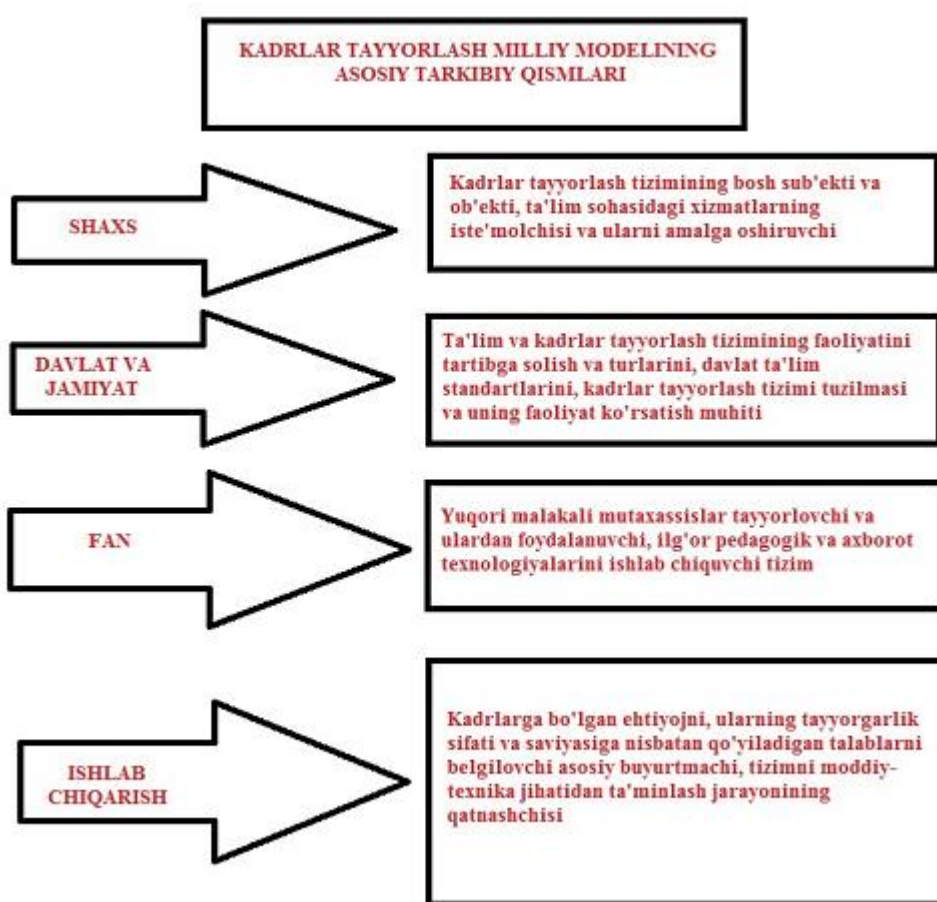
Dasturni ro'yobga chiqarish bosqichlari:

- Birinchi bosqich (1997-2001yillar) mavjud kadrlar tayyorlash tizimining ijobiy salohiyatini saqlab qolish asosida ushbu tizimni isloh qilish va rivojlantirish uchun huquqiy, kadrlar jihatidan, ilmiy-uslubiy, moliyaviy-moddiy shart-sharoitlar yaratish.
- Ikkinchi bosqich (2001-2005 yillar) Milliy dasturni to'liq ro'yobga chiqarish,

mehnat bozorining rivojlanishi va real ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarni hisobga olgan holda unga aniqliklar kiritish.

- Uchinchi bosqich (2005 va undan keyingi yillar) to'plangan tajribani tahlil etish va umumlashtirish asosida , mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish istiqbollariga muvofiq kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish va yanada rivojlantirish.

Bu borada kadrlar tayyorlash milliy modelining asosiy tarkibiy qismiga e'tibor qaratish lozim. (1-jadval)



Jadval 1. Kadrlar tayyorlash milliy modelining asosiy tarkibiy qismlari.

Hozirgi kunda O'zbekistonda quyidagi uzluksiz ta'lim tizimi va turlari mavjud:

- Maktabgacha ta'lim
- Umumiy o'rta ta'lim
- O'rta-maxsus, kasb-hunar ta'limi
- Oliy ta'lim

- Oliy o'quv yurtidan keying ta'lim

Kadrlar malakasini oshirish va ularni qayta tayyorlash

- Maktabdan tashqari ta'lim

Uzluksiz ta'limning faoliyat ko'rsatish prinsiplari:

- Ta'limning ustuvorligi uning rivojlanishining birinchi darajali ahamiyatga ega ekanligi, bilim, ta'lim va yuksak intellektning nufuzi. Ta'limning demokratlashuvi ta'lim va tarbiya uslublarini tanlashda o'quv yurtlari mustaqilligining kengayishi, ta'limni boshqarishning davlat-jamiyat tizimiga o'tilishi;

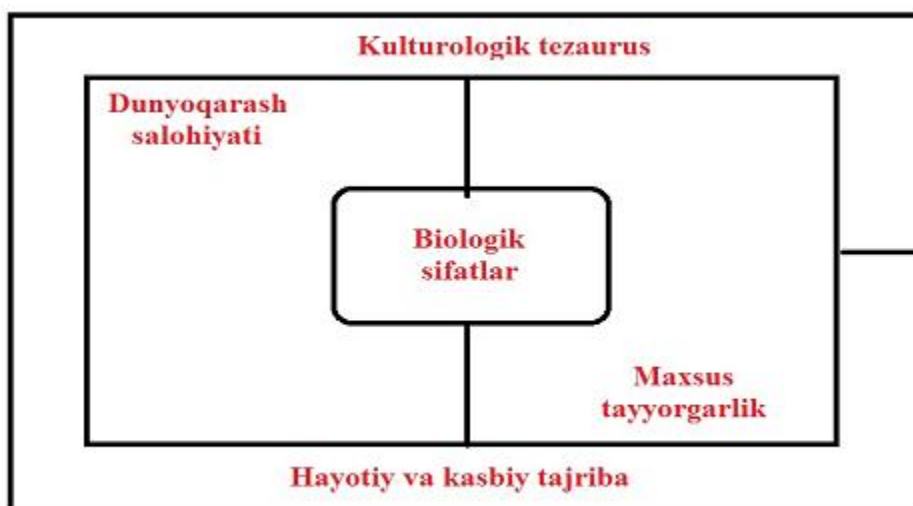
- Ta'limning milliy yo'naltirilganligi ta'limning milliy tarix, xalq an'analari va urf-odatlari bilan uzviy uygunligi, O'zbekiston xalqlarining madaniyatini saqlab qolish va boyitish, ta'limni milliy taraqqiyotning o'ta muhim omili sifatida e'tirof etish, boshqa xalqlarning tarixi va madaniyatini xurmatlash;

- Ta'limning insonparvarlashuvi inson qobiliyatlarining ochilishi va uning ta'limga nisbatan bo'lgan turli-tuman ehtiyojlarining qondirilishi, milliy va umumbashariy qadriyatlar ustuvorligining ta'minlanishi, inson, jamiyat va atrof-muhit o'zaro munosabatlarining uyg'unlashuvi;

- Ta'lim va tarbiyaning uzviy bog'liqligi, bu jarayonning har tomonlama kamol topgan insonni shakllantirishga yo'naltirilganligi;

- Ta'limning ijtimoiylashuvi ta'lim oluvchilarda estetik boy dunyoqarashni hosil qilish, ularda yuksak ma'naviyat, madaniyat va ijodiy fikrlashni shakllantirish;

- Iqtidorli yoshlarni aniqlash, ularga ta'limning eng yuqori darajasida, izchil ravishda fundamental va maxsus bilim olishlari uchun shart-sharoitlar yaratish.



Jadval 2.

Boshqaruv strategiyasi beshta bir-biriga bog'liq masalani hal etishga asoslanadi:

1. Tashkilot bajarishi lozim bo'lgan strategik ko'ra bilishni, harakat uzoq muddatli yo'nalishini va aniq vazifani shakllantirish.
2. Strategik ko'ra bilish va zimmadagi vazifani aniq maqsad va topshiriqqa aylantirish.
3. Maqsadlar va vazifalarga erishish strategiyasini ishlab chiqish.
4. Qabul qilingan strategiyani malakali hamda samarali tadbiq etish va amalga oshirish.
5. Ish natijalarini baholash, yangi yo'nalishlarni o'rganish va rivojlanishning uzoq muddatli yo'nalishi, strategiya maqsadlari yoki amaldagi tajribaga asosan uni amalga oshirish usullari, o'zgaruvchan sharoitlar, yangi yuklar va imkoniyatlarga nisbatan to'g'riroq xatti-harakatlarni amalga oshirish.(2- jadval)

Tashkilotning strategik ko'ra bilishi va zimmasidagi vazifasini shakllantirish. Bu vazifani bajarishda tashkilotlarning rahbarlari quyidagi savolga javob berishi lozim: biz nima qilmoqchimiz va nimaga erishamiz? Zimmadagi vazifa bayon qilinganda tashkilot faoliyatining tavsifi aniqlashadi va u mijozlar uchun nima qilishi kerakligi belgilanadi. O'z xodimlarida "maqsad tuyg'usi"ni yuzaga keltirish uchun, rahbar ularni tashkilotning strategik mo'ljali va zimmadagi vazifa to'g'risida xabardor qilishi lozim. Bunda esa yaxshi o'ylangan strategik mo'ljali tashkilotni istiqbolga tayyorlaydi, rivojlanishning uzoq muddatli yo'nalishini

belgilashga yordam beradi.

Strategiyani ishlab chiqish tashkilot ichki va tashqi holatiga tashxis qo'yishdan boshlanadi, chunki to'g'ri tashxissiz yoki umuman busiz chuqur o'ylanmagan strategik harakat qabul qilinishi mumkin.

Tashkilot strategiyasi, qoidaga ko'ra, quyidagi mutanosibliklardan iborat bo'ladi:

- Puxta o'ylangan va maqsadga yo'naltirilgan harakatlar;
- Agar kutilmagan yo'nalish yuzaga chiqsa va zarur bo'lsa, unga javoban xatti-harakatlar, masalan raqobat tazyiqi sodir bo'lsa va h.k.



Jadval 3.

Strategiyani joriy etish va amalga oshirish. Strategiyani joriy etish asosiy ma'muriy vazifadir, u o'z ichiga quyidagi asosiy jihatlarni oladi:

- Strategiyani muvaffaqiyatli amalga oshirishga qobil tashkilot tuzish;
- Strategik soha muvaffaqiyati uchun muhim bo'lgan resurslarni yo'naltiruvchi moliyaviy rejani ishlab chiqish;
- Ko'zlangan maqsadni jadal erishishga yo'naltirilgan asoslashni xodimlar uchun ishlab chiqish;
- Mukofotlash tizimini qo'yilgan maqsadlarga erishish natijalari bilan bog'lash;
- Tashkilotda strategiyani muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun imkoniyat tug'diruvchi muhit va ishchanli vaziyatni yuzaga keltirish;
- Tashkilotning har bir a'zosiga kunma-kun o'z vazifasini samarali bajarishiga imkon beradigan qo'llab-quvvatlash ichki tizimini barpo qilish;
- Muntazam takomillashtirish amaliyoti va rejasini (malaka oshirish yoki

qayta tayyorlashni tadbqiq etish. (3-jadval)

2.1. Ta'lim muassasalarini boshqarishda raxbarlarning o'qituvchi-pedagoglar bilan pedagogik muomala madaniyati

Boshqaruv ta'lim-tarbiyaviy jarayonlarda va ta'lim tizimida ta'lim ishtirokchilari ustidan nazoratni amalga oshirishning omillari sifatida e'tirof etilib, har qanday jamiyatga xos bo'lgan, hayot va turmush zaruratidan kelib chiqadigan faoliyatdir. Bozor iqtisodi Sharoitida bu faoliyat mohiyati yanada takomillasha boradi. Boshqarishning asosiy maqsadi - mehnat ahlining moddiy va ma'naviy ehtiyojlarini qondirish uchun ishlab chiqarishni va Shu asnoda barcha ijtimoiy munosabatlarni taraqqiy ettirishdan iborat.

Boshqaruv - taraqqiyotning har qanday bosqichida jamiyatga xos bo'lgan ichki xususiyatdir. Bu xususiyat umumiy xarakterga ega. Bu xususiyat ijtimoiy jamoa mehnatida, turmuSh va mehnat jarayonida kishilarning o'zaro aloqada bo'lishi, o'z moddiy va ma'naviy faoliyatining mahsulotini almaShtirish zaruriyatidan kelib chiqadi.

Boshqaruv nazariyasi- nisbatan yangi fan tarmog'i bo'lib, ob'ektiv borliqni ilmiy bilishga asoslanadi. U o'z faoliyatini bir qator tabiiy va ijtimoiy fanlar zaminida ko'radi. Boshqaruv jarayonining mohiyati va qonunlarini aniqlash, bu jarayonda sodir bo'ladigan munosabatlarni ochib berish, uning tizimini ishlab chiqish va boshqaruv sub'ektining asosiy tamoyillarini ishlab chiqish boshqaruv nazariyasining vazifalaridir.

Boshqaruv pedagogikasida raxbar kadrlar faoliyati etiket mezonlari va xususiyatlari

Rahbar - menejer, u odamlar bilan ishlaydi, ularning kasbiy yutuqlari va xavfsizligi uchun javob beradi, vazifalarni bajarish uchun ular kuch-g'ayratini uyuShtiradi va uyg'unlashtirishni amalga oshiradi.

Ma'lumki, jamiyat *iqtisodiy, ijtimoiy-siyosiy va ma'naviy* sohalarni o'z ichiga qamrab oladi. Shunga muvofiq tarzda boshqarishning ham uchta asosiy yo'nalishi mavjuddir. Eng asosiysi, *iqtisodiy boshqaruvdir*. CHunki, iqtisod – moddiy ishlab

chiqarish jamiyat hayoti va taraqqiyotining negizini taShkil etadi. Respublikamiz mustaqillikka erishgan hozirgi davrda iqtisodni boshqarishga jiddiy e'tibor berilayotgani bejiz emas. Milliy tiklanish iqtisodni qayta qurishdan boshlanadi. Iqtisodiy jihatdan O'zbekistonning rivojlangan mamalakatlarga etib olishi iqtisodiy boshqaruvni to'g'ri yo'lga qo'yilishi bilan chambarchas bog'liqdir.

Ijtimoiy-siyosiy boshqaruv kishilarning turli jamoalari (ijtimoiy guruhlar, millatlar, jamoalar va b.) o'rtasidagi munosabatalarni boshqarishdir. Boshqaruvni bu turining asosiy mohiyati - turli guruhlar ittifoqini yanada mustahkamlash va taraqqiy ettirishdan iborat.

Mehnat jamoalarining ijtimoiy rivojlanishida boshqarish katta ahamiyat kasb etadi. Chunki, barcha ishimizning va rejalarimiz taqdiri ko'p jihatdan jamoa munosabatlarining takomillaShuv darajasiga, "ijtimoiy mikroiklim"ning sog'lom bo'lishiga bog'liqdir. Shu jihatdan bu turdagi boshqaruvdan ko'zlangan maqsad davlat boshqaruvini takomillashtirib, ijtimoiy o'z-o'zini idora qilishga aylantirishdir.

Jamiyatni va ayrim a'zolar *ma'naviy* rivojlanishini boshqaruv – boshqarishning yana bir asosiy turidir. Ilmiy texnika rivojlanish asrida ma'naviy ishlab chiqarish sohasini boshqarish g'oyat katta ahamiyat kasb etadi. Bu Shakldagi boshqarish, o'quv muassasalari, xalq ta'lim organlari, fan, adabiyot, san'at, madaniyat sog'liqni saqlash kabi sohalarni boshqarishni o'z ichiga oladi.

Boshqaruv inson miyasiga taqqoslanadi, bunda Shaxsning yaratuvchilik imkoniyatlari mujassamlangan, undan uning ijodiy qobiliyati namoyon etilishiga ko'rsatma beriladi. Insoniyat tomonidan fan-texnika, iqtisodiyot va ijtimoiy muvafaqqiyatlar tobora oshirilib borishiga ko'ra boshqaruv faoliyatining *ilmga bo'lgan talabi* ham to'xtovsiz o'sib boradi. Bunday ilmiy yondaShish ehtiyojini quyidagi holatlar bilan izohlash mumkin:

- Birinchidan, boshqaruvning nodir xususiyati : biror yo'qdan muayyan nimanidir qilish, tarqoq unsurlardan tizim tuzish.

- Ikkinchidan, rahbar tasarrufida bo'lgan yoki u javobgar hisoblangan qadriyatlar ko'lamining jadal oshishi.

- Uchinchidan, insonlar kuch-g'ayratiga asoslangan boshqaruvning yaratuvchilik samarasi rahbariyatdan har tomonlama ma'lumotlilik, o'z kasbini ustasi bo'lishlik va tizimli yondaShishni talab qiladi.

Boshqaruv etikasining pedagogik tamoyillari:

- ✓ vakolatlilik – lozim vakolatini malakali bajarish uchun zarur bilim,
- ✓ tajriba va o'quvga ega bo'lish;
- ✓ insonparvarlik – xizmat xulqidagi insonni sevish va ezgu ahloqiy
- ✓ xislat, odamlardagi eng yaxshi Shaxsiy ishga qobillik sifatlarini ochishga intilish;
- ✓ innovatsiyaviylik - yangilikni izlash, unga intilish ishtiyoqi, asosli tavakkal qila bilish qobiliyati;
- ✓ pragmatika – natijalarga ko'ra ishlash, ish vaqtidan samarali
- ✓ foydalanish, faol investitsiya faoliyati;
- ✓ ortobiotiklik - o'z hayotini qadrlay bilishni anglash, kelajakka bo'lgan barqaror ishonch, atrof muhitga g'amhurluk bilan munosabatda bo'lish.

Ma'muriy rahbar (“birinchi Shaxs”) muvaffaqiyati ko'p jihatdan u o'z hokimiyatini boshqa rahbarlar bilan qanchalik bo'lisha olishligiga va o'ziga bo'ysunuvchilarning ishbilarmonliklaridan qanchalik keng foydalana bilishiga bog'liq. Shunga bog'liq ravishda ma'muriy rahbar xatti-harakatining to'rt uslubini boshqaruv pedagogikasi va etikasining uslublari sifatida e'tirof etiladi:

1 avtokratik : rahbar – bajaruvchi;

2 byurokratik: boshqaruv “nomenklatura g'ildiragi” – bajaruvchi; 3

demokratik: rahbar – boshqaruv “ijtmoiy g'ildiragi” – bajaruvchi;

4 aristokratik: rahbar - mehnatni rag'batlantirish tizimi – bajaruvchi.

Ta'lim muassasasi strategiyasini tez-tez "*zargarona sozlash*" yoki boshqarish odatdagi hol hisoblanadi. Bular taShqi va ichki o'zgarishlar miqdori sezilarli

darajada jamlanishi bo'yicha amalga oshiriladi. Shuning uchun strategiya uzoq muddat mobaynida kamdan-kam holdagina o'zgarmay qoladi. Biroq strategiyani tubdan o'zgartirish kamdan-kam yuz beradi, qoidaga ko'ra, tang vaziyatlardagina Shunday bo'lishi mumkin. Strategik ko'ra bilish va vazifaning Shakllanishi, maqsadning aniqlanishi va strategiyani qabul qilish, bu rivojlanish yo'nalishini ishlab chiqish jarayonining asosiy vazifasi. Bular barchasi birgalikda **strategik rejani** taShkil etadi.

2.2. Ta'lim muassasalarini boshqarishda raxbarlarning o'quv-tarbiyaviy vaziyatlarni loyihalashtirish asoslari

Ta'lim muassasalarida boshqaruv odobining o'ziga xos tomonlari: Insonlar qanchalik tajribali va bilimdon bo'lsalar ularni odob masalalari Shunchalik qiziqтира boshlaydi.

Xodimlarning axloqiy yuksakligi zamonaviy rahbarning boshqaruv faoliyatining muhim sifat ko'rsatgichi hisoblanadi. Bunga erishish uchun, avvalo, rahbarning ijtimoiy-odobiy tayyorgarligi (nazariy va amaliy) zarur. Ana Shu maqsadda **boshqaruv odobi** tuziladi. Uning mohiyati ishlab chiqarishni taShkil etish va boshqarishning barcha ishtirokchilarining *xulq-atvori tamoyil va me'yorlarini* asoslashdadir, xizmat huquq va majburiyatiga *kasb burchi* sifatida munosabatda bo'lish zarurligidadir.

Boshqaruv odobi ma'muriy va xo'jalik faoliyatini sifatli ado etishga yo'naltirilgan nazariy-amaliy etika bilimlari va amaliy tavsiyalar tizimidan iboratdir. *Ijtimoiy adolat, Shaxs erkinligi, kasbiy pokizalik, mas'uliyatni xis etish, tabiatni asrab-avaylash* uning asosiy tamoyillari hisoblanadi. Boshqaruv odobida axloqiy tavsifdagi, Shaxs xulq-atvorini o'rganish bilan bog'liq me'yoriy hujjatlar, boshqaruv faoliyatiga bo'lgan axloqiy talablar, ishga aloqador etika qoidalari ishlanmalari va menejerning xizmatdan taShqari xulqi, muomala odobi bo'yicha maslahatlar to'plamlari muhim o'rin egallaydi.

Quyidagilar menejerning asosiy axloqiy qoidalari hisoblanadi:

- odamlarga keng ko'lamda o'z foydaliligini namoyon etish uchun hokimiyatga intilishi;
- boshqaruv faoliyatida qatnashish uchun xodmlarni faol jalb etish;
- foydali tanqidni samimiy qabul qilishi va jamoat fikrini hurmatlash;
- bo'ysunuvchilarga ishongan holda munosabatga moyillik, ularni o'z hamfikrlari deb bilish.

Axloqiy barkamollik rahbarning ishbilarmonlik sifatlaridan biri hisoblanadi. Rahbarning ishi - kundalik xatti-harakatlar zanjiri, bunda uning bo'ysunuvchilarga, jamoaga o'z faoliyatiga munosabati namoyon bo'ladi. Bu munosabatlar **insonni sevishlik, fuqarolik vijdoni, kasb Sha'ni** kabi axloqiy qadriyatlar asosiga qurilmog'i lozim. O'z xulq atvori bilan rahbar o'ziga bo'ysunuvchilarni tarbiyalabgina qolmay, balki «**mendek ish tut**» tamoyiliga amal qilishga ham o'rgatadi. Insonlar o'z rahbarini, avvalo, ular xulqiy jihatlari va odatlariga ko'ra baholaydilar («ust-boshiga qarab kutib oladilar, aqliga qarab kuzatib qo'yadilar»).

Rahbarning axloqiy qiyofasi - *umumiy, muayyan va o'ziga xos xulq sifatlar* tizimidir.

Quyidagilar umumiy axloqiy sifatlardir:

- *o'z Vataniga sadoqat;*
- *uz xalqining eng yaxshi an'analariga amal qilish va ularni ko'paytirish;*
- *Shaxs erkinligini va uning qadr-qimmatini daxlsizligini tan olish;*
- *insondagi yaxshi xislatlar tuganmasligiga ishonch;*
- *kishilar Shaxsiy-ishbilarmonlik sifatлари va ular faoliyatini ob'ektiv baxolash, ular individualligini tan olish;*
- *muomalada ochiq ko'ngillilik va o'ziga tanqidiy yondashish; □
tabiatdan tejab tergap foydalanish.*

Quyidagilar muayyan axloqiy sifatlar hisoblanadi:

- *fuqaroviy vijdon* - Shaxsiy javobgarlikni kuchli his etish;
- *axloqiy iroda* - kishilar hurmatini qozona bilish;
- * *halollik* - ishga astoydil kirishish, ishdagi talabchanlik va to'g'ri fikrlay bilish;
- *o'zini tuta bilish* - Shaxsiy ko'ngilsizlik va ishdagi muvaffaqiyatsizlikni engSh kechirish;
- *subutlShik* - o'z axloqiy nuqtai nazarida sobit turish;
- *jamoaviylik* - ijtimoiy uyuShganlik hissiyoti.

Bu sifatlar rahbar axloqiy qiyofasini belgilaydi.

Boshqaruv pedagogikasidagi axloqiy sifatlar va pedagogik tushunchalar:

- *mehnatsevarlik* - jismoniy quvvatni va aqliy qobiliyatni to'liq o'z ishiga baxSh etish;
- *kamtarlik* - hokimiyatdan oqilona foydalanish, o'z yutuq va kamchiliklariga tanqidiy munosabatda bo'lish;
- *mas'ullik* - ishdagi «tavakkal» qilishdan cho'chimaslik, so'z bilan ish birligi;
- *ochiq ko'ngillilik* - kishilarga beg'araz yordam ko'rsatish, ular kamchiliklariga toqat qila bilish va ranjitganlarga kechirimli bo'lish.

YUqorida keltirilgan sifatning uch guruhi bir-biri bilan bog'liq va *rahbar axloqiy qiyofasi modulini* taShkil etadi.

Ta'lim muassasalari faoliyati boshqaruvning axloqiy sog'lomlilik darajasini oshirishning shart-sharoitlari va yo'nalishlari:

Ahloqiylik - kishilar jismoniy va ruhiy to'laqlonligining muhim sub'ektiv omili.

Jamoa faoliyatining natijasi faqat rahbarning axloqiy sifatlarigagina emas, balki *ayrim Shaxsning va umumiy jamoaning axloqiy sog'lomligiga* ham bog'liq.

Boshqaruvchi raxbar axloqiy sog'lomligi quyidagi jihatlar bilan tavsiflanadi:

- *axloqiy xis-tuyg'ular*, bular xayratlanish, g'urur, Shuhratparastlik va nafratlanish kabi sub'ektiv kechinmalarda ifoda topadi;
- *xulqiy nuqtai nazar*, Shaxsning axloqiy tutgan yo'li, uning did-farosati va yaShaShdan maqsadi yo'nalishi bilan belgilanadi, vijdon va burch bularning asosi hisoblanadi;
- *axloqiy odatlar*;
- *o'zini tuta bilish xulqi* (o'zini o'zi baholash, xatti-harakatini nazorat qilish va fidoyilik).

YUqorida keltirilgan jihatlarni bilish rahbarga iqtisodiy va ijtimoiy qimmatga ega bo'lgan Shaxsiy tarkib axloqiy sog'lomlik monitoringini o'tkazishga imkon beradi.

Kishilar majmuini **axloqiy sog'lom jamoaga** aylantirish rahbarning muhim boshqaruv maqsadi hisoblanadi. Bunda rahbar va bo'ysunuvchilar birbirlari bilan chiqishib ishlaydilar.

Jamoa axloqiy sog'lomligining asosiy ko'rsatkichi bo'lib, quyidagilar hisoblanadi:

- *jamoa a'zolari axloqiy qadriyatlarining umuminsoniy qadriyatlarga mos kelishligi*. Kishilar o'z mehnat faoliyatining faqat iqtisodiy mohiyati va texnologik zaruratinigina tuShunib qolmay, balki umuminsoniy hissiyotlar, kayfiyat va e'tiqodlar mezonlariga muvofiq ma'naviy ehtiyojlarni ham xis etmoqlari lozim.
- *Zimmadagi vazifani bajarish uchun xodimlarning berilib ishlashligi*. Rahbar bergan topShiriqni har bir xodim zimmasiga olishi va uni chuqur tuShunishi muhimdir.
- *Ongli mehnat intizomi* xizmat vazifasini qat'iy taqsimlanishi va aniq bajarilishiga, har bir xodim jamoaning iqtisodiy manfaatini yaxshi anglashiga asoslanadi.
- *Xizmat bo'yicha munosabatning ma'naviy qoniqtiruvchanligi* jamoa a'zolari o'rtasidagi rasmiy va gayrirasmiy munosabatlarga asoslanadi.

Rahbar qanchalik axloqiy sog'lom mehnat jamoasi tuzishga muvaffaq bo'lsa, jamoaning faoliyati natijasi Shunchalik yaxshi bo'ladi. Shunday jamoa tuzish murakkab boshqaruv muammosi hisoblanadi, buni samarali hal etish uchun xodimlarni axloqiy taShxislashni o'tkazish kerak. TaShxislash xizmat ahloqidagi «axloqiy chiqit»larni aniqlashga imkon beradi:

- zararli odatparga moyimik; xizmat mavqeidan qanoatlanmaslik; axloqiy irodasizlik va subutsizlik; ijtimoiy xasad va b.

Aytilganlarni tahlil qilib, Shuni ta'kidlash kerakki, xodimlarniig ma'naviy yuksakligi zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatining muhim sifat ko'rsatkichi hisoblanadi. Bunga erishish uchun boshqaruv odobi - ishlab chiqarishni taShkil etish va boshqarishning barcha ishtirokchilari xulq-atvori tamoyillari va me'yorlari yaratilgan. Jamoa faoliyatining natijasi rahbarning axloqiy sifatlarigagiia bog'liq emas, balki har bir Shaxs va umumjamoaga axloqiy sog'lomligiga ham bog'liqdir. Kishilar majmuini axloqiy sog'lom jamoaga aylantirish rahbarning muhim boshqaruv maqsadi hisoblanadi.

2.3. Ta'lim muassalarini boshqarishda rahbarlarga qoyiladigan talablarni ijtimoiy psixologik axamiyati

Ta'lim muassasalarida boshqaruv strategiyasini amalga oshirishning tashkiliy asoslarini amalga oshirish va rivojlantirish- Strategiyani joriy etish asosiy ma'muriy vazifadir, u o'z ichiga quyidagi asosiy jihatlarni oladi:

- strategiyani muvaffaqiyatli amalga oshirishga qobil taShkilot tuzish;
- strategik soha muvaffaqiyati uchun muhim bo'lgan resurslarni yo'naltiruvchi moliyaviy rejani ishlab chiqish;
- ko'zlangan maqsadga jadal erishishga yo'naltirilgan asoslashni xodimlar uchun ishlab chiqish;
- mukofotlash tizimini qo'yilgan maqsadyaarga erishish natijalari bilan boglash;

- taShkilotda strategiyani muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun imkoniyat tug'diruvchi muhit va ishchanli vaziyatni yuzaga keltirish;
- taShkilotning har bir a'zosiga kunma-kun o'z vazifasini samarali bajarishiga imkon beradigan qo'llab-quvvatlash ichki tizimini barpo qilish;
- muntazam takomillashtirish amaliyoti va rejasini (malaka oshirish yoki qayta tayyorlashni) tatbiq etish;

strategiyani oldinga siljitishni boshqarish va uni amalga oshirishni muntazam yaxshilash uchun zarur bo'lgan ichki etakchilik tizimini joriy etish.

Ma'muriy vazifa nima qilinayapti va strategiyani samarali amalga oshirish uchun nimalarni qilish kerakligining mutanosibligiga erishishdan iboratdir.

Strategiya bilan taShkiliy imkoniyatlar, strategiya bilan mukofotlash tizimi, strategiya bilan qo'llab-quvvatlash ichki tizimi, Shuningdek strategiya bilan taShkiliy madaniyat (qadriyatlar va e'tiqodlar Shaklida namoyon bo'luvchi) o'rtasida mutanosiblik qancha yuqori bo'lsa, strategiya Shuncha muvaffaqiyatli amalga oshiriladi.

Boshqaruv pedagogikasi va etikasini rivojlantirishning tashkiliy asoslari va omillarini rivojlantirishdagi shart-sharoitlar va omillar. Boshqaruv strategiyasining yuqorida ko'rib o'tilgan to'rt vazifasini birdaniga va doimiyga hal etib bo'lmaydi. Uzoq muddatli maqsadlar o'zgartirishni taqozo etishi mumkin: ular oshirilishi yoki pasaytirilishi ehtimoldan holi emas, bu to'plangan tajriba va kelajakdagi istiqbol bilan bog'liq. TaShkilot strategiyasini amalga oshirish yo'llarini qabul qilish tahlil etiladi va yangi, yanada samaraliroq yo'llarni izlash amalga oshiriladi.

TaShkilot vazifasi, maqsadi va strategiyasi, Shuningdek strategiyani amalga oshirishga yondashishlik hech qachon tugal bo'lmaydi. Ishlarni baholash va to'g'rilash harakatlarini amalga oshirish me'yoriy hol hisoblanadi va strategik boshqaruv jarayonining o'zluksiz davom etadigan zarur unsurlari bo'lib qoladi.

Sanab o'tilgan 5 strategik vazifa rahbarning boshqa lavozim majburiyatlari

(kundalik ishni nazorat qilish, tang vaziyatlarni xal etish, yig'ilishlar o'tkazish, hisobotlar tuzish, insonlarga oid muammoni hal qilish, maxsus topShiriklar jamoatchilik majburiyatlarini bajarish va h.k.)lardan ajralgan holda mavjud bo'lmaydi. Keyingilar butoqlar bo'lib tana - strategik boshqaruv vazifasi atrofida joylashadi.

YUqorida berilganlardan kelib chiqib Shunday xulosa qilish mumkin, ya'ni boshqaruv strategiyasi 5 o'zaro bog'liq vazifani bajarishga asoslanadi: strategik ko'ra bilish va taShkilot vazifasini Shakllantirish; maqsadlarni belgilash; maqsadlarga erishish strategiyasini ishlab chiqish; strategiyani joriy etish va amalga oshirish; ishlarni baholash, yangi yo'nalishlarni o'rganish va to'g'rilovchi harakatlarni amalga oshirish. Bu vazifalar bir yo'la va abadiy hal bo'lgan harakatlar o'tkazish zarurati yuzaga chiqadi.

Ta'lim muassasasida pedagoglarning boshqaruv etikasini shakllantirishning o'ziga xos jixatlar va shart-sharoitlari «Rahbarlik qilish» degan so'zga lug'atlarda boshqarish, maslahat berish, kuzatish, yo'naltirish, ko'rsatma berish degan turli izohlar berilgan. Hozirgi davrda rahbarlarga qo'yiladigan talablar juda ko'p. Jumladan, ma'naviy etuklik, intizom va mehnatga bo'lgan munosabati, bilim darajasi, taShkilotchilik qobiliyati, boshqarish samaradorligini ta'minlay olishi va boshqalardan iborat.

Savol tug'iladiki. Rahbarda qanday ijobiy xislatlar mujassamlashgan bo'lishi kera ~~rahbar~~ rahbarning ijobiy xislatlarini belgilovchi mezonlar: dovyuraklik, yaxshi niyatlilik, sog'lom Shubhalilik, kamtarinlik, samimiy xuShmuomalalik, rahimdillik, qanoatliliklardan iborat desa to'g'ri bo'ladi.

YUqoridagilardan kelib chiqib Shuni ta'kidlash kerakki, rahbar o'z huquq va vakolatidan umumdavlat manfaatlarini jamoa va xodimlarning Shaxsiy manfaatlari bilan uyg'un olib borishda mohirona foydalanishi zarur.

Rahbar vazmin, har qanday vaziyatda ham o'zini tuta biladigan, odobli va xuShmuomala bo'lishi zarur.

Rahbarning faoliyati ko'p jihatdan pedagogik faoliyatdan iborat bo'lishi lozim. Chunki, rahbar bajaruvchilarga qat'iyat bilan o'z g'oyasini o'tkazadi va bularni amalga oshirishni o'rgatadi.

Xar bir rahbar psixologik bilimlar bilan bir qator yordamida u xodimlarga ularni tarbiyalash va mukammallashishlariga ta'sir etuvchi Shakl hamda usullarning yanada samaraliligini topish mumkin.

Tarbiya jarayonida rahbar quyidagi pedagogik muammolarni xal etishi kerak:

- aqliy rivojlanish (xodimlarning umumiy va kasbiy ma'lumoti);
- ma'naviy boyish (madaniy tadbirlar taShkil etish, etik muammolarni echish); - muomalani dorilomonlashtirish.

Bunda esa quyidagi pedagogik tamoyillarga rioya qilish lozim;

- ezgu ideallar bilan maShg'ul bo'lish; - Shaxsiy hislatlarni takomillashtirish.

Tarbiyaviy ta'sir usullari boshqaruv pedagogikasining asosi hisoblanadi.

Tarbiyaviy ta'sir rahbarning quyidagi omillarni bilishga bog'liq:

- xodim madaniyati va ma'lumot darajasi, uning ahloqiy kasbiy va hayot tajribasi qay darajada rivojlanganligi;
- jismonan sog'lomligi, ma'naviy barkamolligi;
- individual, ijtimoiy-ruhiy sifatlari;
- mehnat jamoasidagi ijtimoiy-ruhiy vaziyat;
- ahloqiy-ma'muriy choraga xodimning munosabati.

Rahbar tarbiyaviy ta'sirni amalga oshirishining quyidaSh, ta'bir joiz bo'lsa, «texnologik tamoyillari» mavjud:

- ruhiy o'ziga xoslik, ya'ni Shaxsga tarbiyaviy ta'sir o'tkazishdan oldin uning individual, ijtimoiy-ruhiy sifatlarini anglash lozim;

- ma'naviy motivlar - o'ziga bo'ysunuvchilar oldida yuqori darajadagi hulqatvor egasi ekanlikni Shaxsan namoyon etish, bu rahbar «mendek bo'l» deb talab qilish imkonini beradi;
- yakka tartibda (individual) yondaShish, bu - har bir Shaxsning o'ziga xos bo'lgan «a'lo» tomonini izlash;
- mehnat faoliyatining talablariga moslashish, bu - xodim aqliy imkoniyatini aniqlash va undan samarali foydalanish bo'yicha pedagogik muammoni hal etish;
- Shaxsiy mo'ljal, bu - xodimda noyob qobiliyat kurtaklarini o'stirish va ularni rivojlantirish;
- tizimli yondaShish, bu - Shaxsni, har jihatdan idrok etish va uniig hulqiga ta'sir etuvchi ustuvor omillarni aniqlash.

Boshqaruv tarbiyasi Shakllaridan quyidagilarni ta'kidlash zarur:

- *dunyoqaraShni kengaytirish ta'limi*, bu - iqtisodiy, huquqiy, axloqiy va ekologik ta'limni o'z ichiga oladi, uning ko'lami menejer Yoshi, madaniy saviyasi va ish tajribasiga bog'liq bo'ladi. DunyoqaraShni Shunday o'stirish tufayli **ong ma'naviy zamini** barpo etiladi;
- *mehnat musobaqasi*, bu - **kasbiy musobaqalaShuv**, malaka oshirishda kuchli omil sanaladi. Boshqaruv tarbiyasining bu Shakli turli tanlovlar, ratsionalizatorlik takliflari va h. k.lar yordamida amalga oshiriladi;
- *boshqaruvda ishtirok etish* - boshqaruvga oid qarorlarni ishlab chiqish va amalga oshirishga oddiy xodimlarni jalb etish (boshqaruv qarori loyihasini jamoa bo'lib muhokama qilish, ijro faoliyatida jamoatchilik asosida qatnaShishi va h.k.).

Rahbar xodimga tarbiyaviy ta'sir ko'rsatar ekan G. Sal'ening quyidagi so'zlarini yodda tutishi foydadan holi emas: «*Shuni unutmangki, hamma uchun*

mos andoza yo'q. Biz, hammamiz - turli toifadamiz va muammolarimiz ham turlicha».

3.1. Ta'lim muassasalarini boshqarishning samaradorligini oshirishda raxbarning roli

Har bir moddiy sistema etuklikning yanada yuqori pog'onasiga ko'tarila borishi bilan uning rivojlanishini ob'ektiv ravishda jadallashtirishini nazarda tutar ekan, F. Engel's : "Qancha yuqori bo'lsa, ish shunchalik tezlashadi",- deb yozgan edi. Bu sotsial taraqqiyotga bevosita aloqadordir. Sotsial taraqqiyotning bosh omili bu ta'limdir. Ta'limning ijtimoiy harakteri keng bo'lib, ijtimoiy qatlamning ma'naviyati va tafakkurining shakllanishida poydevor vazifasini o'taydi.

Bu jamoatchilik hal qiladigan eng asosiy masalalardandir, zero O'zbekiston Prezidenti Sh.Mirziyoyev ta'kidlaganlaridek, kasbiy tayyorgarlik va ta'lim darajasi ijtimoiy taraqqiyotimizning asosini tashkil etishi lozim: "faqat shunday mamlakat, shunday millat buyuk kelajakka, istiqbolga va to'kin- sochinlikka erishishi mumkin, qaysiki bilimdon, o'z kasbining ustasi va faol shaxslarni, o'z vatanining asl fidoyilarini etishtira oladi, ularni buyuk milliy madaniyatning ma'naviy merosi bilan boyitadi, dunyoviy fan va madaniyat xazinasiga oshno qiladi.

Oliy ta'lim sohasidagi boshqaruv bilan shug'ullanuvchi shaxslarga yuksak darajadagi mas'uliyatlilik, vakolatlilik hamda tartib, ma'muriy qoidalarni ichki va tashqi vositalar yordamida muntazam samarali baholash qobiliyati xos bo'lishi lozim.

Rektor "Oliy ta'lim to'g'risida"gi nizomga muvofiq ta'lim muassasasining ish natijalari uchun mas'ildir. U O'zbekiston respublikasi qonunchiligiga muvofiq ta'lim muassasasi nomidan faoliyat ko'rsatadi, barcha idoralar, muassalar va korxonalar bilan uni namoyon etadi, mulikni tasarruf etadi, shartnomalar tuzadi, ishonchnoma beradi, bankda ta'lim muassasasining hisob raqamini ochadi, kreditlarni taqsim qiluvchi hisoblanadi.

Rektor o'z vakolati doirasida quyidagilarni amalga oshirad:

- Barcha xodimlar, talabalar va boshqa ta'lim oluvchilar uchun buyruqlar chiqaradi va ko'rsatmalar beradi;
- bosh muhosibni ishga tayinlaydi va undan bo'shatadi;
- ilmiy-tadqiqot, tajriba-eksperiment va boshqa ta'lim muassasasi tarkibiga kiruvchi tashkilotlar, bo'linmalar vakolatini belgilaydi;
- ishchi, xizmatchilar, shuningdek ilmiy-pedagog xodimlarni O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan va mehnat qonunchiligida belgilangan tartibda ishga qabul qilish va ishdan bo'shatishni amalga oshiradi;
- ta'lim muassasasi xodimlari lavozim maoshiga ustama va qo'shimchalar belgilaydi;
- ichki tartib qoidalarini kasaba uyushmasi yoki boshqa vakolatli organ xodimlari bilan kelishib tasdiqlaydi;
- qonunchilikka muvofiq boshqa vakolatlarni amalga oshiradi.
- Ta'lim muassasasi faoliyati asosiy masalalarini ko'rib chiqish uchun unda Ilmiy kengash tuziladi. Uning tarkibi, vakolati, shakllantirish tartibi va faoliyati ta'limni boshqarish bo'yicha davlat vakolatli idorasi — OO'MTV tasdiqlagan "Ilmiy kengash to'g'risida"gi nizomda belgilanadi.

Boshqaruv odobi (etikasi) bo'yicha insonlar qanchalik tajribali va bilimdon bo'lsalar ularni odob masalalari shunchalik qiziqтира boshlaydi. Xodimlarning axloqiy yuksakligi zamonaviy rahbarning boshqaruv faoliyatining muhim sifat ko'rsatgichi hisoblanadi. Bunga erishish uchun, avvalo, rahbarning ijtimoiy-odobiy tayyorgarligi (nazariy va amaliy) zarur. Ana shu maqsadda boshqaruv odobi tuziladi. Uning mohiyati ishlab chiqarishni tashkil etish va boshqarishning barcha ishtirokchilarning xulq-atvori tamoyil va me'yorlarini asoslashdir, xizmat huquq va majburiyatiga kasb burchi sifatida munosabatda bo'lish zarurligidadir.

Boshqaruv odobi ma'muriy va xo'jalik faoliyatini sifatli ado etishga yo'naltirilgan nazariy-amaliy etika bilimlari va amaliy tavsiyalar tizimidan iboratdir. Ijtimoiy adolat, shaxs erkinligi, kasbiy pokizalik, mas'uliyatni xis etish, tabiatni asrab-avaylash uning asosiy tamoyillari hisoblanadi. Boshqaruv odobida axloqiy tavsifdagi, shaxs xulq atvorini o'rganish bilan bog'liq me'yoriy hujjatlar,

boshqaruv faoliyatiga bo'lgan ahloqiy talablar, ishga aloqador etika qoidalari ishlanmalari va menejerning xizmatdan tashqari xulqi, muomala odobi bo'yicha maslahatlar to'plamlari muhim o'rin egallaydi.

Quyidagi menejerning asosiy axloqiy qoidalari hisoblanadi:

- odamlarga keng ko'lamda o'z foydaliligini namoyon etish uchun hokimiyatga intilish ;
- boshqaruv faoliyatida qatnashish uchun xodimlarni faol jalb etish;
- foydali tanqidni samimiy qabul qilish va jamoat fikrini hurmatlash;
- bo'ysunuvchilarga ishongan holda munosabatga moyillik, ularni o'z hamfikrlari deb bilish.

Axloqiy barkamollik rahbarning ishbilarmonlik sifatlaridan biri hisoblanadi.

Axloqiy barkamollik rahbarning ishbilarmonlik sifatlaridan biri hisoblanadi.

Rahbarning ishi - kundalik xatti-harakatlar zanjiri, bunda uning bo'ysunuvchilarga, jamoaga o'z faoliyatiga munosabati namoyon bo'ladi. Bu munosabatlar insonni sevishlik, fuqarolik vijdoni, kasb sha'ni kabi axloqiy qadriyatlar asosiga qurilmog'i lozim. O'z xulq-atvori bilan rahbar o'ziga bo'ysunuvchilarni tarbiyalabgina qolmay, balki "mendek ish tut" tamoyiliga amal qilishga ham o'rgatadi. Insonlar o'z rahbarini, avvalo, ular xulqiy jihatlari va odatlariga ko'ra baholaydilar.

Rahbarning ahloqiy qiyofasi — umumiy, muayyan va o'ziga xos xulq sifatlar tizimidir.

Quyidagilar umumiyahloqiy sifatlardir:

- o'z Vataniga sadoqat;
- o'z xalqining eng yaxshi an'analariga amal qilish va ularni ko'paytirish;
- shaxs erkinligini va uning qadr-qimmatini dahlsizligini tan olish;
- insondagi yaxshi xislatlar tuganmasligiga ishonch;

Kishilar shaxsiy-ishbilarmonlik sifatleri va ular faoliyatini ob'ektiv baholash, ular individualligini tan olish;

- muomalada ochiq ko'ngillilik va o'ziga tanqidiy yondashish;
- tabiatdan tejab tergab foydalanish.

Quyidagilar muayyan axloqiy sifatlar hisoblanadi:

- fuqaroviy vijdon - shaxsiy javobgarlikni kuchli his etish;
- axloqiy iroda - kishilar hurmatini qozona bilish;
- halollik - ishga astoydil kirishish, ishda talabchanlik va to'g'ri fikrlay bilish;
- o'zini tuta bilish - shaxsiy ko'ngilsizlik va ishdagi muvaffaqiyatsizlikni engil kechirish;
- subutilik - o'z ahloqiy nuqtai nazarida sobit turish;
- jamoaviylik - ijtimoiy uyushganlik hissiyoti.

Bu Sifatlar rahbar ahloqiy qiyofasini belgilaydi.

Quyidagilar o'ziga xos axloqiy sifatlar hisoblanadi:

- mehnatsevarlik - jismoniy quvvatni va aqliy qobiliyatni to'liq o'z ishiga baxsh etish;
- Kamtarlik - hokimiyatdan oqilona foydalanish, o'z yutuq va kamchiliklariga tanqidiy munosabatda bo'lish;
- mas'ullik - ishda "tavakkal" qilishdan cho'chimaslik, so'z bilan ish birligi;
- ochiq ko'ngillilik - kishilarga beg'araz yordam ko'rsatish, ular kamchiliklariga toqat qila bilish va ranjitganlarga kechirimli bo'lish.

Yuqorida keltirilgan sifatlarning uch guruhi bir-biri bilan bog'liq va rahbar axloqiy qiyofasi modulini tashkil etadi.

Axloqiylik - kishilar jismoniy va ruhiy to'laqonligining muhim sub'ektiv omili.

Jamoa faoliyatining natijasi faqat rahbarning axloqiy sifatlarigagina emas, balki ayrim shaxsning va umumiy jamoaning axloqiy sog'lomligigaq ham bog'liq.

Shaxs axloqiy sog'lomligi quyidagi jihatlar bilan tavsiflanadi:

- axloqiy xis-tuyg'ular, bular xayratlanish, g'urur, shuhratparastlik va nafratlanish kabi sub'ektiv kechinmalarda ifoda topadi;
- xulqiy nuqtai nazar, shaxsning axloqiy tutgan yo'li, uning did-farosati va yashashdan maqsadi yo'nalishi bilan belgilanadi, vijdon va burch bularning asosi hisoblanadi;
- axloqiy odatlar;
- o'zini tuta bilish xulqi.

Yuqorida keltirilgan jihatlarni bilish rahbarga iqtisodiy va ijtimoiy qimmatga ega bo'lgan shaxsiy tarkib axloqiy sog'lomlik monitoringini o'tkazishga imkon beradi.

Kishilar majmuini axloqiy sog'lom jamoaga aylantirish rahbarning muhim boshqaruv maqsadi hisoblanadi. Bunda rahbar va bo'ysunuvchilar bir-birlari bilan chiqishib ishlaydilar.

Jamoa axloqiy sog'lomlogining asosiy ko'rsatkichi bo'lib, quyidagilar hisoblanadi:

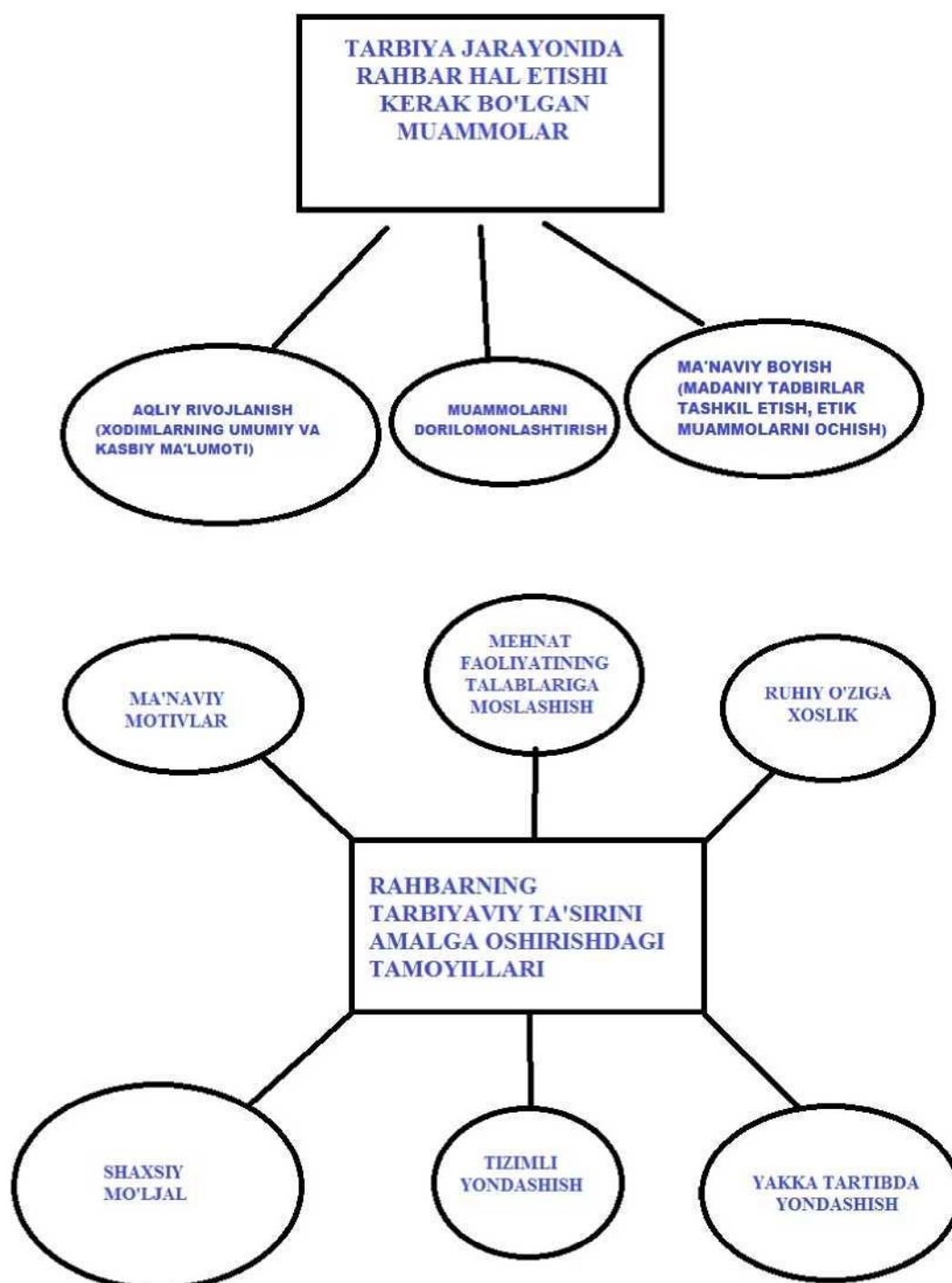
- jamoa a'zolari axloqiy qadriyatlarning umuminsoniy qadriyatlarga mos kelishligi. Kishilar o'z mehnat faoliyatining faqat iqtisodiy mohiyati va texnologik zaruratinigina tushunib qolmay, balki umuminsoniy hissiyotlar, kayfiyat va e'tiqodlar mezonlariga muvofiq ma'naviy ehtiyojlarni ham xis etmoqlari lozim.
- zimmadagi vazifani bajarish uchun xodimlarning berilib ishlashligi. Rahbar bergan topshiriqni har bir xodim zimmasiga olishi va uni chuqur tushunishi muhimdir.
- Ongli mehnat intizomi xizmat vazifasini qat'iy taqsimlanishi va aniq bajarilishiga, har bir xodim jamoaning iqtisodiy manfaatini yaxshi anglashiga asoslanadi.
- xizmat bo'yicha munosabatning ma'naviy qoniqtiruvchanligi jamoa a'zolari o'rtasidagi rasmiy va g'ayirasmiy munosabatlarga asoslanadi.

Rahbar qanchalik axloqiy sog'lom mehnat jamoasi tuzishga muvaffaq bo'lsa, jamoaning faoliyati natijasi shunchalik yaxshi bo'ladi. Shunday jamoa tuzish murakkab boshqaruv muammosi hisoblanadi, buni samarali hal etish uchun xodimlarni axloqiy tashxislashni o'tkazish kerak. Tashxislash xizmat axloqidagi "axloqiy chiqit" larni aniqlashga imkon beradi:

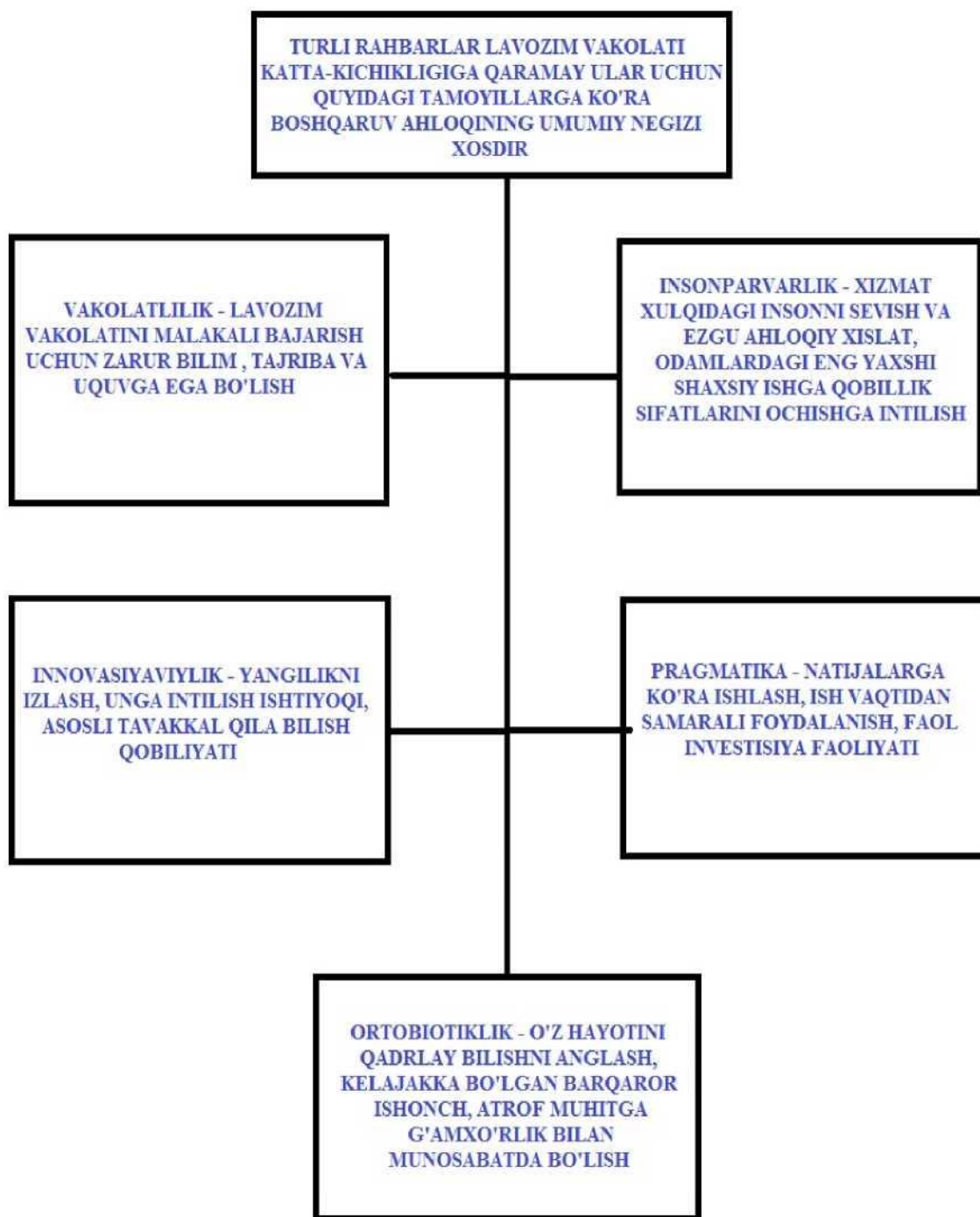
- zararli odatlarga moyillik; xizmat mavqeidan qanoatlanmaslik;
- axloqiy irodasizlik va subutsizlik; ijtimoiy xasad va b.

Xodimlarning ma'naviy yuksakligi zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatining muhim sifat ko'rsatkichi hisoblanadi. Bunga erishish uchun

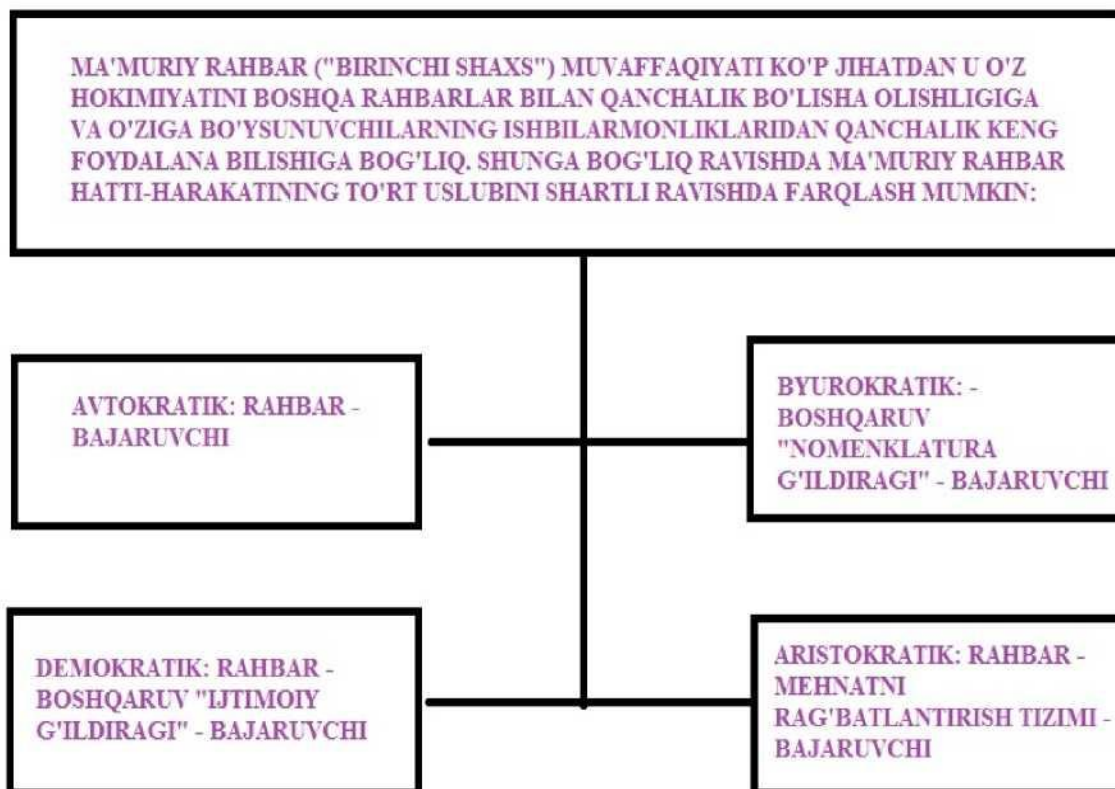
boshqaruv odobi — ishlab chiqarishni tashkil etish va boshqarishning barcha ishtirokchilari xulq-atvori tamoyillari va me'yorlari yaratilgan. Jamoa faoliyatining natijasi rahbarning axloqiy sifatlarigagina bog'liq emas, balki har bir shaxs va umumjamoa axloqiy sog'lomligiga ham bog'liqdir. Kishilar majmuini axloqiy sog'lom jamoaga aylantirish rahbarning muhim boshqaruv maqsadi hisoblanadi.(4-Jadval).



Jadval 4. *Tarbiya jarayonida rahbar hal etishi kerak bo'lgan muammolar va rahbarning tarbiyaviy ta'sirini amalga oshirishdagi tamoyillari*



Jadval 5. *Rahbarning boshqaruv tamoyillar²*



Jadval 6.

Boshqaruv faoliyati nazariyasi va amaliyoti menejer modelini yuzaga keltirdi. Mazkur modelga muvofiq u shudli shaxs bo'lishi kerak. U istarasi issiqlik, ochiq ko'ngillilik, oqillik va irodalilik kabi tizim tashkil etuvchi biologik sifatlarga ega bo'lishi lozim. Menejer jismonan barkamol bo'lishi kerak: sog'lom tanda — sog' aql deb bejiz aytilmagan. Ochiq ko'ngillilikni menejer achinish va hamdardlik qilish kabi xislatlarda namoyon eta bilishligi, vijdon amriga quloq solishi kerak. Menejer fikrlaydigan o'z aqliy qobiliyati nimalarga qodirligini bilishi va idroklay olishi lozim. Menejer da albatta mustahkam iroda bo'lishi shart, chunki boshqaruv, bu hamisha hokimiyatdir.(56 jadvallar)

3.2 Ta'lim muassasalarini boshqarishga zamonaviy xoriy tajribalarni keng joriy etish orqali raxbar faoliyatini tashkil etish

Ta'lim tizimini islox kilish, uni takomillashtirish va sifat darajasini oshirish yulida ustuvor vazifalardan kilib, dunsdagi eng ilgor mamlakaglar bilan tajriba almashish, global ta'lim jarayonlarida faol inggirok etish, xamda ukituvchi vatalabalar

oldidaturgan sun'iy tusiklarni bartaraf etishni bslgilasa buladi. Ushbu maksadlarga zrishishning samarali yullaridan biri sifagida Boloniya jarayoniga kushilish bulib kurinadi, zero yopik sharoitlarda ta'limni rivojlantirib bulmasligini kunlab mamlakatlarning tajribasidan bilib olish mumkin.

Boloniya jarasni — Evropa mamlakatlari orasida oliy ta'limni uygunlashtirish jarasnidir. Bu tushunish oson bulgan va uxshash darajalar (malakalar) tizimini yaratishini, ta'limning kredit tizimiga u[^]ishini, ta'limning sifatini ta'minlashda erkin akademik xarakatlanishni va Evropadagi ta'lim xamkorligini uz ichiga oladi. Kiska kilib aytganda, bu Evropa mamlakatlarining oliy ta'lim tizimlarini uygunlashtirish, xar bir kishi uchun teng ravishda ta'limni ta'miilash, intellektual, madaniy, ijtimoiy, ilmiy va tsxnologik saloxiyatni shakllantirish va mustaxkamlash, ta'lim sifatini takomillangirish jarasnidir.

Boloniya jarasniga kushilish shartlari:

Evropa Madaniyat Konvsnsiyasini ratifikasiya kilish va oliy ta'lim tizimida Boloniya jarasining maksadlarini amalga oshirishga tayergarlik; Boloniya jarayonida z'tirof etilgan ilmiy darajalar, shu bilan birg a

YUNESKO tomonidan ishlab chikilgan diplomga ilova sistsmasini kabul kilish. Diplomlarni tasdiklash va boshka mamlakatlarda ularning tsngligini e'tirof etish tartibini sodaalashtirish uchun Bolonin Dsklarasiyasi "ECTS" kredit birligida ifodalangan ukuv fanlari, amaliy mashgulotlar va boshka turdagi ta'lim tugrisida asosiy ma'lumotni uzida aks etuvchi maxsus ingliz tilidagi diplom ilovasini takdim etilishi;

Oliy ta'lim soxasida yukori sifatni ta'minlash, oliy ta'lim soxasidagi malaka va tegishli xujjatlarni uzaro tan olish, univrsitstlarning avtonomligini ta'minlash.

Kissiy darajadagi tizim, ya'ni uch boskichli oliy ta'lim tizimini kuyidagi ikki modsl asosida joriy etish:

Bakalavr ь magistr +- aspirantura: 3 yil + 2 yil -I- 3 yil;

Bakalavr + magistr + doktorantura: 4 yil + 1 yil + 3 yil;

- ECTS sistmasi asosida kredit tizimiga o'tirish. Kreditlar, shuningdek *{agar ular oliy ta'lim yurtlari tomonidan e'tirof etilsa}*, oliy ta'limdan tashkari, jumladan, xet davomida bilim olish (lifelong learning LLL) jarasida xam kullaniishi mumkinligi;

Butun xayot davomida bilim olish (lifelong learning - LLL) uchun shart- sharoitlar yaratilishi;

- Kisiy mezon va uslublarni ishlab chikish maksadida ta'lim sifatini ta'minlashda Evropa bilan xamkorlikni rivojlantirish;

- Oliy ta'limda, ayniksa, ukuv dasturlarini ishlab chikishda, institutlararo xamkorlik, mobillik sxsmalari, birgalikdagi ukuv dasturlari, amaliy mashgulotlar va tadkikotlar bilan boglik muxim masalalarda Evropa an'analariga va tizimlariga asoslanish;

Talabalar, ukituvchilar va tadkikotchilarning erkin xarakatini (mobilligini) samarali amalga oshirishga shart-sharoitlar yaratish: talabalarni ta'lim olish imkoniyatlarini yaxshilash va amaliy mashgulotlar bilan ta'minlash; ukituvchilar, tadkikotchilar va ma'muriy xodimlar uchun esa natijalarni tan olish va boshka universitetlarda tadkikot, ukitish va amalistga sarflangai vakti xisobga olinish imkoniyatini yaratish;

Boloniya jarasni asosini Evropa Ittifoki davlatlari yaratganiga karamasdan, bugungi kunda Evropa Ittifokiga a'zo bulgan davlatlardan ikki barobar kup davlat bu jarasnga kushshtgan (48 mamlakat). Boloniya jarasnga yana Evropa Ittifokida bulmagan SHveysariya va Norvegiya, oltita SHarkiy xamkorlik mamlakatlari [*jumlshksh, Belarus*), Rossiya, Turkiya va Kozogiston xam kushilgan.

2010 yilda Budapsnttda Kozogistonning Boloniya dsklarasiyasiga kushilishi xakida yakuniy karor kabul kilingan. Kozogiston Evropa ta'lim tizimining tulakonli a'zosi sifatida tan olingan Markaziy Osisdagi ilk davlat xisoblanadi.

Umuman olganda Boloniya jarasni sinchikovlik bilan taxlil kilish natijasida kuyidagi xulosalarga kslsa buladi:

- Boloniya jarasni ishtirok etish Universitet bitiruvchilariga msxnat bozorida yangi imkoniyatlar yaragadi;- Talabalar va akademik

K*

almashinuvlar gajribaei globallashpgan dunyoda Uzbekieton kadrlarining saviyasi oshadi, rivojlangan davlatlardagi tajribalarni uzimizda xam gadbik etishga im kon beradi;

Boloniya jarasni Uzbskistonga intellektual boylikdan samarali foydalanish uchun ilmiy va sanoat tadjikot tuzilmalari yunaliigidagi innovasion va izlanuvchan univsreitetar bilan xamkorlikni yulga kuyish imkonini beradi;

- Boloniya jarasniga kushilish Uzbskistonga Evropa ta'lim tizimidan foydalanish, diplomlar va malakalarning pro(})ssionalligiii z'tirof etish, kredit tizimini (ESTB) va diplom ilovasini joriy etish, ta'lim sifatini baxolash, talabalar va fakul}tetlarning akademik uy}unligini amadga oshirish va uzlukeiz ta'limni ta'minlashga imkon beradi;

Boloniya dsklarasiyasining tavsiyalariga muvofik, xar bir talaba xsch bulmasa bir ssmsstrni boshka bir univrsitstda, imtiezli ravishda chet elda utkazishi lozim. Bunday alokalar va almashuvlarning axamiyagi, aynikea,

Uzbskistondagi zamonaviy adabistning kamligi va kupincha chsklangan va eskirib kolgan laboratoriya jixozlari sharoitida talabalar uchun ksrakli bilimlarni olishga ordam boradi;

Koloniya jarasnida ishtirok etish respublika uchun ta'lim xizmatlari rakobatbardoshligini oshirish, olimlar va ukituvchilarimiz malakasini oshirishga, xalkaro ta'lim soxasidagi Uzbskistonning urnini mustaxkamlash uchun zarur shart-sharoit yaratishga aeos buladi;

Diplomlarimizni xalkaro maydonda tan olinishi, kslgusida umumiy Evropa ta'lim maydonining bir kismi bulish imkonini beradi;

Evropa Ittifoki bilap tashki savdo va invsstision alokalarimiz yulga kuyilgan va rivojlanib boryapti. Ushbu alokalar, birinchi navbatda, oliy ma'lumotli kishilar va mutaxassislar tomonidan amalga oshiriladi. Agar ikki taraf dunskarashlari bir biriga ya kin bulsa, bir-birilarini tanishea, alokalarni yanada mustaxkamlash osonrok buladi.

Albatta Koloniya jarasni kamchiliklardan xoli emas. Masalan, uch yillik bakalavriat ichida innovasiya l arga kodir tadkikotchi olimni tayerlash kiyin. Kuni anglagan ba'zi MDX mamlakatlarida fanlar sonini kamaytirish urniga, zeki darslarni, imtixonlarni kiska muddatda utkazishga xarakat kilishadi. Ku zsa talabalar va ukituvchilarda xakli e'tirozlarga sabab buladi.

Keyingi muammo Ko.yuniya jarasnida ishtirok padi ga n mamlakatlarning xammasi xam starlicha yukori sifatli ta'lim xizmatlarini k\$fsata olmaydi, kuplab talabalar chsklangan mobillik xakida shikoyat kiladilar (boshka mamlakatga kuchib utishda, talaba odatda bankdagi xisob rakamlarida ma'lum mikdorda pul borligini kursatishlari kerak, bu esa ba'zi davlatlarda kimmat - masalan, Norvegiya uchun yiliga 9,5 ming evro), talabalarning nassivligi, yangi koidalarni galkin kilishda uzboshimchalik (bu zsa ga'lim sifatini pasayishiga, bakalavriat dasturining tuzilishi bilan boglik muammolarga olib ksladi).

SHusha karamay, umumlashgan ta'lim tizimiga kushilishping afzalliklari kuprok. Ta'limni ta'minlashda izolyasiyaga yul kuyishdan kochish ksrak, bugungi globalizasiya jaraslariga kushilish, jaxon xamjamiyatiga integrasiya kilish mamlakatimiz kslajagi uchun juda muxim xisoblanadi. Ta'lim dunsviy il miy-intellektu al, badiiy-eststik va ma'naviy-axlokiy madaniyat yutuklarini uzlashtirish jarasnidir va xakikiy ta'lim milliy-davlat chegaralarini tan olmasdan jaxon tajribalariga asoslangan bulishi xar kanday davlag kslajagi uchun kuchli omildir.

Xozirgi kunda jaxon amaliyotida ta'lim dasturlarini amalga oshirishda umumiy mexnat kuvvati va ta'lim sifati ulchovi sifatida karaladigan kredit tizimlari kullaniladi. Ushbu tizimlarning eng kesh tarkalgan tizimi AKSH kredit tizimi (USCS), Britaniya krsditlarni yigish va uzatish tizimi (CA TS), Evropa kreditii uzatish tizimi (ECTS) va Ospe Tinch oksani univrsitstlarining kreditii uzatish tizimi (UCTS).

Evropa kredit gizimi (ECTS) Baloniya ta'lim jarayonining asosidir, birinchi navbatta, talaba tomonidai kabul kilingan ta'limning umumiy ulchovlarini tanlash uchuy vosita sifatida yaratilgan.

Amerika krediti jamgarma tizimi (USCS) ni eng muhim tomoni xar kanda ta'lim dasturining intizomini kredit soatlarida uzlashtirishga sarflangan soatlarning utkazilishi xisoblanadi, ulariish kombiiasiyasi ta'lim darajasini aniklaydi.

Britaniya tizimi (CATS) uchun, eng muximi, ma'lum bir fanni uzlashtirish uchun ajratilgan krsditlar soni talabaning bilim va kunikmasini tasdiklashdir.

Osis tinch oksani tizimi (UCTS) fakatgina osis-tipch oksani mintakasidagi bir univrsitssta ukish davrida talaba tomonidan olingan kreditlarning ayirboshlash mexanizmi sifatida ishlatiladi, bu mintakada joylashgan boshka universitstning krsditlari ski boshka jaxon tizimlaridan olingan krsditlar.

Evropa kreditlash tizimi - ECTS (European Credit Transfer System)

ECTS kredit tizimi bir Evropa univrsitetidan boshkasiga kuchib utishda uR^{ganish} natijalarini ulchash va takkoslash usulini ishlab chikishga karatilgan. Ushbu tizimni ishlab chikish va amalga oshirishning makeadi Evropa uiivrsitetlarining zng yakin xam korli giga zrishishdir: xorijiy ukuv dasturlariga kirshi va ilmiy tai olinishini ta'minlash. Ushbu g iz im bir universitet ichida yoki bir mamlakat universitetlar urtasida xam kullash mumkii. ECTS tizimida 60 kredit bir yillik; 30 kredit olti oylik ukish davriga tu tri ksladi (semestr). Talabalar uchuy ECTS tizimini yaratish va rivojlantirish zarurati kuydagilar. Ushbu tizim:

- chet zlda ukishning akademik tai olinishini kafolatlaydi;
- boshka universitetlarda tuda tukisukuv kurslari va ilmiy xdyotga

kirishni ta'minlaydi, bu tizimni kuplab boshka talabalar mobillik dasturlarida!I ajragib turadi:

- chet zlda keyinchalik ta'lim olish imkoiiyagiii beradi, chunki talaba chet zlda ukigandan sung uz OTM ga kaytmasligi mumkii. kabul kilgai OTM da malaka olish uchuy yoki uchinchi OTM ga kegishi mumkii. Talaba diplom olishi uchuy kaiday shartlarii bajarishi kerakligiii universitet uzi s chadi.

2017 2021 yillarda Uzbekistoi Respublikasiii rivojlaitirishning

beshta ustuvor yunalishi buyicha Xarakatlar stratsgiyasiga muvofik, oliy va oliy ta'limdan keyingi ta'lim tizimida Uzbekistonning Bolonnya jarayoniga kushilishiga

shart-sharoitlar yaratiladi va ukuv jarasniga an'anaviy tizim urniga kredit tizimi kiritiladi. Uzbekistonning Bolonbya jarasniga kushilishining zarurati ta'lim soxdsida ruy bsrastgan ob'ektiv voksliklar bilan boglikdir. Xalkaro munosabatlarning tulakonli sub'ekt bulgan Uzbekistoi hozirgi xalkaro tarakkist tendensiyalaridan chetda tura olmaydi. Mamlakatimizning Bolonbya jarasni ta'lim tizimiga kushilnshi xorijiy mamdakatlar bilan oliy ta'lim soxasidagi alokalarni ksngaitirishni ga'minlaidi.

Xozirgi kunda kredit tizimi asosida Toshkent axborot tsxnologiyalari univrsiteti ta'lim jarayonini olib bormokda.

Ta'limning kredit tizimini joriy ztishning asosiy vazifalari:

- rivojlangan davlatlarning axborot -kommunikasiya tsxnologiyalari soxasidagi ilgor tajribalari va tavsianomalardan foydalangan xolda, xalkaro ta'lim standartlarini joriy kilish, Universitet va uning filiallarini malakali profssor-ukituvchilar bilan ta'minlash, sifatli ukuv dasturlari va ukuv matsriallarini ishlab chikish orkali ta'lim sifatini oshirish;
- xorijiy oliy ta'lim muassasalari bilan talabalar, profssor- ukituvchilar, izlanuvchilarning almashinuv dasturlari ni kengaytirish;
- zamonaviy ta'lim tsxnologiyalari va ukuv jaraenlarini tashkil ztishning samarali shakllarini uzlashtirish orkali pedagog kadrlar sayuxiyatini oshirishga kumaklashuvchi rakobat muxitini yaratish;
- talabaga ta'lim daeturini muetakil shakllantirish imkoniyatini yaratish va bilimni baxolashning oshkoraligini ta'minlash.

Kredit tizimini asosiy tushuychalarini karab chikamiz.

«Kredit» - shartli sipov birligi bulib, talabaniig ukuv fanining ma'lum bir kismini utganligi xakidagi ma'lumot beradi. Xar bir ukuv faiga ma'lum mikdordagi kredit birliklari ajratiladi. Kredit birliklari soni, talabalarning msxnat sarfiga moe xolla belgilanadi.

Krsditlar yigindisi ssmsstrda - 30, ukuv yilida - 60, bakalavriatdagi ukuv davrida 240 ni tashkil etadi.

Talabanning msxnat sarfi - auditoriya mashgulotlari, muetakil ishlar va ukuv rjasida kuzda tutilgan boshka faoliyatlarini uz ichiga oladi.

Akademik mobillik - kabul kiluvchi muassasada talabanning vaktincha ta'lim olish davrida sinov birliklarini uzlashtirishi va ularni junatuvchi muassasa tomonidan tan olinishi;

Mobillik dasturi - ta'lim tugrisidagi kelishuv asosida akademik mobillik davrida talaba tomonidan uzlashtirilishi lozim bulgan 'ga'lim dasturi;

Tʻkler - (lot. *tutorem* - maelaxdgchi) faoliyati talabalarga ukuv jarasniga moslashish, vujudga ksluvchi ayrim savollarga javob topishga srdamlashishga karatilgan.

Edvayzer- (advisor - kadimgi fransuz suzi “avisen”, “uylamok” suzidan olingan) individual xolda diplom ishi, kurs ishini ishlab chikish, ilmiy- tadjikot olib borish, individual dasturlarni ishlab chikish jarasnida maslaxatchidir.

Fasilitator (ingl. facilitator, lot. facilis «ssh il, kulay» dsgai ma'noni bildiradi) fasilitator gruxdarda faoliyatni tashkil tip da kumaklashadi. U guruxlardagi faoliyatni samarali bulishini ta'minlashi, guruxda soxlom komunikasiyani urnatishi. gruxda ishlash koidalarga va rsgamsntlarga amal kilishni ta'minlashi joiz. Fasilitator i pyxia kulay psixolo! ik muxi I ni yaragadi va faoliyatni samarali bulipshga srdam beradi. Ushbutushuncha mu.mtoz psixolog Rodjers Karl gomonidan kiritilgan bulib, ingliz zabo i mamlakatlarning ga'lim muassasalarida keng foydalaniladi. 1989 yildan buen Xalkarobosh fasilitaorlar assosiasiyasi (The International Association of Facilitators) faoliyat yuritib kelmokda.

Moderator - (lot, *modem g* me'yorlashtiraman, tekshiraman) kabul kilingan koidalarga amal kilishni tekshiradi, galabalarning kobiliyatlarni ochilishiga, bilish faoliyati ni aktivlashtirishga srdam beradi.

Supervizor- kuyidagi turt fazifani bajaradi: ukituvchi sifatida urgatadi, fasilitatorlik, maslaxatchi, ekspert vazifani bajaradi.

Silabus - ukuv fani dasturining mazmuni kuyidagilarni uz ichiga oladi:

- ◆ Ukuv fanning tulik nomlanishi va uning ukuv rejasidagi tartib rakami;
- ◆ Ukuv fanini urganish maksadi;
- ◆ Ukuv fanining kiskacha mazmuni;
- ◆ Kalsndar-mavzuviy reja, mashgulotlar jadvali bilan;

KJ

- ◆ Ukitishtsxnologiyasi;
- ◆ Talabaning mas'uliyati va unga kuyilgan talablar;
- ◆ Talabalar bilimni baxolash tartibi va mezonlari;
- ◆ Asosiy va kushimcha adabistlar ruyxati Ukitish jarasnining asosini:
- ◆ SHaxega yunaltirilgan ukitish texnolog iyalari;
- ◆ Talabaning mustakil ishida, ukituvchi maslaxatchi sifatida iiggirok etadi;
- ◆ Talaba ukuv fanini va ukituvchipi tanlash xukukiga n a.

X,ar bir talabaga axborot paketi beriladi, u kuyidagilarni uz ichiga oladi.

- ◆ Oliy ta'lim muassasida xakida ma'lumot;

w

- ◆ Ukuvrsjasi;
- ◆ Ukuv jarasnining grafigi;
- ◆ Ukuv fanlarining mazmuni;
- ◆ Oliy ta'lim muassasada kabul kilingan ta'lim tizimining metodik

xususiyatlari xakida ma'lumotlar;

- ◆ Talabalar bilimni baxolash tizimi va baxolar shkalasi xakida ma'lumotlar;
- ◆ Ijtimoiy-maishiy shart-sharoitlar! a tegishli ma'lumotlar;
- ◆ Tarixiy va madaniy soxaga oid ma'lumotlar;
- ◆ Kushimcha ta'lim xizmatlari tugrisida ma'lumotlar.

ECTS kuyidagi asosiy tamoyillarga tayandi:

1. Transferaney - bu ECTS tizimi! a xoxlagan shaxe ski tashkilotning tusiksiz kirishiga shart-sharoit yaratish. Ushbu shart-sharoit kuchli axborot targiboti vositasida yaratiladi, uning natijasida umumiy yangilik, anikdik va och i klik muxiti shakllantiriladi.

Lxborot targiboti kuyidagilarni uz ichiga opadi:

◆ Almashish sxsmasiga kiritilgan talabalarning ukish natijalari xakida bir biriga uz vaktida axborot stkazib turish;

◆ Oliy ukuv yurtlarining uz axborot pakstlari bilan muntazam almashib turishlari, ta'lim xizmatlari doirasida bir birini imkoniyatlarini urganish;

◆ Oliy ukuv yurtlarida, ECTS xakida gula ma'lumotlarning mavjudligi.

2. **Agreement** - Talaba bilan ikkala oliy ta'lim muassasasining ECTS koordinatalarini orasida taysrlash mazmuni, ukish tartibi va muddatlari, attestasiya tadbirlari, ukuv rejalaridagi farkni bartaraf etish tartiblari xakida uzaro kslishuvlarini anglatadi.

3. Credits Host univrsitstida (kabul kiladigan univssitst) muvaffakiyatli utilgan barcha fanlar Post- univrsitstda (tapabani boshka OTM ga junatgan universitet) xisobga olinishi zarur.

4. **Ta'limning iisonparvarlashuvi** - bu shaxening turli ta'lim xizmatlariga bulgan extisjini kondirishi va ta'lim jarasnida inson kobiliyatining ochilishini anglatadi. ECTS ta'limni davom ettirish uchun oliy ta'lim muassasasini, ukuv fanlarini va ukituvchilarni tanlash imkoniyatni beradi.

5. **Ta'limning individuallashgiruvi** - bu xar bir talabaning individual reja va ta'lim dasturlariga ega ekanligini ifoda etadi. Talaba tanlovi asossdagi fanlar 70% ni, majburiy fanlar chsa 30% dan oshmaydi. Talabaning mustakil ish xajmi 70% ni, auditoriyadagi ishi chsa 30% tashkil etadi. Ushbu kursatkichlar individual ta'limni tashkil etishga asos bulib xizmat kil ad i.

6. **Ta'limning samaradorlsh i** - guruxda individual ukitishli auditoriya mashgulotlari va talabaning mustakil ishlarini uygunlashtirish orkali ta'minlanadi. Auditoriya ukuv vaktining 70% gacha kismini individual ukitashg a, shuningdek umumiy ukuv vaktining 70% gacha kismini musgakil ini a ajratilishi ukuv fanlarining talabalar tomonidan tabiiy kobiliyatlari darajasida uzlashtirishta imkon yaratadi. Ushbu bilan ta'limning samaradorligi ta'minlanadi.

1.2. Ta'limdagi innoianion xorijiy gajribalar.

ECTS tizimi Evropada tez tarkaldi va kuplab yangi oliy ta'lim konunlariga kiritildi. Uni kudlat kuydagi mamlakatlarda keng kullanildi: Gresiya va SHvesiya (80%), Finlyandiya va Pol'sha (81,5%), Avstriya (84%), Rum'yniya (87%), Norvegiya (90%,

Irlandiya va Daniya (93%) ECTS dan tashkari boshka tizimlar kupiicha Buyuk Britaniyada (45,5%) va Tursiya (58%). Bazi mamlakatlarda kupchilik ECTS ski boshka tunga uxshash tizimlardan foydalanmaydi: masalan, Portugaliya (34%). Bolgariya (38,5%) va Vengriya (44%). Janubiy sharqiy Evropa mamlakatlarida univereitetlarnin kariyb 75% kredit tranziti sifatida ECTS ni joriy kil magan.

Germaniya

Evropa ittifoki talabalari xarakag dasturida Evropa ittifoki kreditni yigish va uzatish tizimiii ECTS rivojlantirish uchun Evropa ittifokining kesh kulamli pilot sxemasiga katnashgan Germaniya oliy ukuv yurtlari orkali SOCRATES / ERASMUS umumiy Evropa kredit tizimini yaratishga kata xissa kushdi.

Mamlakatning oliy ta'lim tugrisidagi konun xujjatlari krsditlash tizimini va malaka oshirish kurslarini modulli kurishni nazarda tutishi kerak (Oliy ta'lim muassasalari prinsiplarini tartibga solish tugrisidagi konunning 15-moddasi, 3-kiem) 1999 yil 5 marttagi Madaniy ishlar vazirligi konfsrsnsiyasi oxirgi marta 14 dskabr 2001 yilda yangilangan bakalavr ski magistrlik kursini joriy kilganida, ta'lim muassasalari kursining modulli va kredit tizimiga asoslanganligini isbotlashlari kerak.

2000 yil dskabr oyida Germaniya Akademik almashuv xizmati (DAAD) tomonidan olib borilgan tadkikotlar shuni kursatdiki, 2000/2001 ukuv yilida Germaniyada 185 O GM , jumladan 93 ta amaliy fanlar univrsitstlari ECTS ni taxminan 1340 taoblastta nafakat bakalavr va magistr kurs doirasida balki ananaviy kurslarda xam kulladi.

Vengriya

Vsngriyada 1998 yil aprslda xukumat oliy ta'limga kredit tizimini endirish buyicha va 2003 yili ssntyabrdan kullash buyicha karor kabul kildi. U shou karorning maksadi ukuv rsjasini modernizasiya kilish va ta'lim dasturi isloxati va galabalarning xdrakatchanlik darajasini oshirish.

Xozirgi vaktida Vengriya oliy ta'lim tizimi kredit tizimini universitetlarda muvaffakiyatli joriy etish va moslashtirishni ta'minlashga karatilgan. Univrsitstlarning deyarli yarmi 2002 yil ssntyabr oyida joriy etilgan va kolgan univrsitstlar 2003 yil ssntyabr oyida ishga tushishi kerak edi. Kredit tizimini joriy

etish uchun ma'suliyatni milliy kredit kengashi va kredit tizimini tadbik etish uchun ma'sul bulgan maxsus tashkil etilgan gurux javob beradi.

Urnatilgan prinsiplarga muvofik, ta'lim vazirligi talabalarning shaxsiy ma'lumotlarini va ularning ga'limga oid ma'lumotlarini xisobga olish guruxlari uchun bspul ruyxatdan utkazish uchun maxsus dasturiy ta'minotni ishlab chikdi. Vazirlikning ustuvor faoliyati kredit tashkilotlarining muvaffakiyatli amalga oshirilishini ta'minlash uchun muassasalarni professional va tsxnologik kullab kuvvatlashdir. SHu maksadda vazirlik mintakaviy tashkilotlar uchun ssminarlar tashkil etishadi.

YAna bir muxim masala krsditlarning tuplanishi asosida galabalarnin individual ukuv dasturlarining moslashuvchanligini ta'minlash. Xukumatnimg 77/2002-sopli karori HCTS dasturlarining xar bir kichik guruxga kuyilgan talablarni belgilaydi:

- asosiy fan soxalari buyicha krsditlar, barcha krsditlarning nisbati va krsditlar mi mori;
- asosiy fanlardan yigish zarur bulgan kredit mikdori va asosiy famlardai saylab oliigan fanlarbilai xoxlagap fanlar buyicha krsditlar sonining nisbati;
- amaliy mashgulotlar buyicha krsditlar;
- shu kabi dasturlar uchun umumiy boskich uktishgatsgishli krsditlar;
- imtixon natijasi buyicha krsditlarning minimal va maks i mal mikdori;
- bitiruvchi imtixonga yuborilishi uchun gil i i mukam mal darajada bilishga imtixon topshirish;

Xozirgi vaktida zarur axborot bazasi yaragilmokda, talaba kursatkichlarini xisobga olish dasturlari tashkil etilib, kullab - kuvvatlanmokda, talabalarga kredit tizimiga maslaxat berish bulimida kasbiy taergarlik ishlari olib borilmokda. Venger talabalarining nisbatan kam xarakatchanligini inobotga olgan xolda xar bir O GM da ESTB joriy ztilmaydi. Lenin kslgusi yillarda Vengriya Evropa ittifokiga kirishiga va OTM larda ESTB ni kullashga xissa kushishi kerak bulgan xalkaro talabalarning xarakatchanligini rivojlantirish rejalashtirilgan.

Daniya

Daniya 2001 yil 1 sentyabrdan boshlab, oliy ukuv yurklarida imtixon topshirish buyicha ijroi buyrukka muvofik krsditlardagi ta'lim birliklarining mikdorini kursatishi kerak. Ushbu sxema konunchilikda univrsitetlar xakidagi yangi kopun bilai yuridik mustaxkamlangan va oliy ga'limning boshka soxalarida xam ijroviy buyruklarga muvofik kullaniladi.

Evropa ittifoki tizimining 1082 ta kredit axborot pakstlarini ishlatish buyicha bir nechta loyixalar amalga oshirildi, ammo ulardan foydalanish majburiy emas. Barcha xolatlarda akademik maksadlar. mazmun, ukuv va baxolash tizimining tavsiflari bilai ma'lumog iakstlari talabalar almashuvi munosabati bilan univrsitetlar tomonidan kullaniladi. Rektorlar konfsrsnsiyasi va shunga uxshash tashkilotlar krsditlarni xisoblash kulamini undan foydalanishni urganmokda.

Irlandiya

Irlandiyada ECTS il rap i mavjud bulgan kjori malakaviy ksngashlar tizimiga muvaffakiyatli kiritildi va kurgina Dublin tsxnologik institutining dasturlariga kiritildi. SHuning bilan bir kagorda Dublin shaxri univrsitsti va Limerik universitstiga yam kiritildi. Voshka institutlarda ECTS tziimi ERASMUS va SOCRATES dasturi doirasida kullanilmokta.

Irlandiya milliy malaka boshkarmasi kredit masalasiga uz yandoshuvini rivojlantirish uchun bir kagor kadamlar kuydi. Umuman olganda u shou yandoshuv xususan keksa yashdagi talabalar uchun milliy malaka kvalifikasiyasini ushlab turishga erdam beradi. Xususan, ushbu yandoshuv nafakat krsditlarni tuplash va kayga xisoblash, avvalgi davrlardagi rasmiy tan olinishi, balki kredit yigish va kayga xisoblash tartibini takomillashtirish buyicha boshkaruv strategiyasini tuldiradi. Bunda kushimcha ravishda Irlandiyada mavjud bulgan kreditlarning koidalari ushbu yandoshuvda xisobga olinadi. YAndoshuv Evropa tashabbuslari asosida amalga oshiriladi.

Norvegiya

Norvsgiyada mavjud kredit tizimi ilgari 20 ta krsdittan nborat bulib, yangi tizim buyicha tulik akademik ukuv yili 60 ta kreditka tugri ksladi. Bundan tashkari, yangi

standartlashtirilgan reyting tizimi joriy etildi. Baxolashni A dan E gacha bulgan shkalasni ijobiy natija, F konikarsiz natija dsp xisoblandi.

YAngi kredit tizimi va yangi baxolash tizimi ECTS ga jivalent. Agar talaba mamlakatiiig turli taʼlim muassasalarida ukishni xoxlasa, diplom turli oliy ukuv yurtlarida ukish natijalari asosida berilishi mumkin, bu >sa ukuvchini ya na da mobil kilish imkonini beradi. Konun buyicha univereitetlar bir-birlariiing ukuv dasturlarini tai olishm kerak, agar turli OTM lar ukuv mazmuii takroriy bulsa.

Polsha

Kreditni kayta xisoblash tizimi Polsha oliy ukuv yurtlarida yaxshi tanilgan. U davlat universitetlarinish 68% da va nodavlat notijorot OTM larning 35% da kullaniladi. Davlat univrsitstlarining 27% ushbu tizimdan barcha profillar uchun foydalanadilar. ECTS iskusstvo, biznes va medisiiaga ixtisoslashgan kugtlab davlat OTM lari da kullaniladi.

SHuni taʼkidlash joizki, ECTS tizimi 100% univerei gstlar va texnik universi getlar tomonidan kullab kuvvatlangan. Nodavlat univereitstlarga kslsak , ECTS tizimi asosan biznes, bank va filologiyani ukitadigan taʼlim muassasalari gomonidan kullaniladi.

Finlyandiya

Finlyandiya 1970-yillarning oxirnda milliy kredit tizimini kabul kildi. Ushbu tizim Oliy taʼlim tizimi ssktorida kullaniladi va talabaning ukuv yuklamasiga asoslanadi: bir kredit talabaning 40 soat ukuv yukiga teng. Ushbu milliy tizim I-avgust 2005 yili tugridan tugri ECTS asoslanib uzgartiriladi, yaʼni universitet ilmiy daraja tuzilmasi bilan bir vaktida uzgartiriladi. Ushbu isloxat universitstlar va politexnika institutlariga taʼsir kiladi.

Amerika kredit tizimi (USCS - US Credit System)

AKSH ning taʼlim dasturiga «fanlarni tanlash» kiritilgandan sung ukitilastgan fanlarni takkoslashga muxtojlik kslib chikdi. Kolledjga ukishga topshirastgan abituriientlarning bilim darajasini bilish AKSH da «kredit tizimini» keltirib chikardi.

Birinchi marotaba Garvard universitetining prezidenti amerika ta'limining atokli arbobi CHarlz Eliot 1869 yili «krsdit-tizimi» tushinchasini kiritti, yangi fanni krsditlarda ulchash tizimini. 1879 yili ushbu tizim kullanildi va 1892 yildan «kredit tizimning» ikkinchi etabi boshlandi. Milliy ta'lim komitsti kredit tizimini nafakat kolledjda, urgа maktablarda, bakalavr, mag istr, va dokgorlik ta'lim darajalari xam kredit mikdorida aniklandi. SHu vakttan buen «kredit tizimi» doim yangilanib kelmokda

Talaba fanni muvaffakiyatli urganib chikib, fanga ajratilgan krsdit- soatni oladi. U ushbu krsdit-soatlarni keyingi darajalarni olish uchun ishlatadi. Talaba yutugining farqlari baxolash bilan belgilanadi, kredit soatlari ukuv jarayonining tarkibiy kismini kursatadi, lskin talabaning bilim darajasini bildirmaydi.

Boshkacha kilib aytganda, krsdit-soat berilgan fanga kstgan vaktни kursatadi, u berilgan fanning kiyinchiligiga alokasi yuk. Krsdit-soat bu ulcham bulib ukitish vaktiga asoslangan. Asosan bir kredit soat -bu bir semestr davomidagi xdfalik 50 minutli darslar. Anikragi: bir krsdit-soat bu xaftaga 1 soat leksiya, 2 soat amaliy mashgulot, 3 soat laboratoriya mashguloti kushi mcha unga taergarlik, imtixonlar, zachelarni topshirish,uy vazifasi, kurs ishlari.

Odatda AKDP da talabalar semestr davomida 4-5 fan utadi, kursning normalь yuklamasi 15 krsdit-soatga teng. Bu, talabalar xaftalik 15soatlik auditoriya yuklamasiga ega ekanligini bildiradi. Kursatilgan krsdit-soatni yikkan talaba belgilangan darajani oladi. Krsdit-soat va daraja biri- biriga boglik. AKSH da bakalavr darajasini olish uchun urtacha 120 krsdit- soat, magistr darajasiga 30-35 soat talab etiladi. Asnirantlar xar semestr davomida xaftaga 6-12 krsdit-soat oladi.

Oliy ta'lim tizimida krsdit-soat xar xil formada kullaniladi, u davlat tomonidan finans smstasini tuzishda asos buladi. Kafedraning ukituvchilar va talabalarning yuklamasi krsdit-soat bilan aniyutanadi. Talabaning keyingi kurega utish masalasi, yana ukish uchun gulovlar krsdit- soat asosida amalga oshiriladi. Kredit-soatni berishda karama-karshiliklar bor, lskin xar kanday sharoitta xam kredit -soat smeta va xarajatlarni rejalashtirishda muxim urin tutadi.

Kucheiz tomonlariga karamastan "kredit-tizimi" kesh kullanihga zga buldi. U univrsitstning kup tomonlama i shl arii i tartibga soladi: ukuv dasturini, ukuv rsjasini, mashgulotlar jadvalini, talabalarning bilimini baxolashni, daraja bsrishni, ukish uchun tulamlarni va x.k.

U shou tizim ukituvchi va talabaning faoliyatini real baxolashga erdam beradi, ukituvchining yuklamasini aniklashta va talabaning yuklamasini tartibga solishga erdam berib ishlashga imkon beradi. Kredit tizimi ukish erkinligini beradi, u zsa bozor iktisodiyoti munosabatlariga moe keladi.

Amerika universitetlarida kredit-soatlarni sullashga misol.

Pensilvaniya davlat universiteta

Urtacha talabaga bir kredit olish uchun kamida 40 soat rejalashtirilgan fakulbtet ishlari talab etiladi. Bunda vakt kursdan kurega kuydagicha taksimlanadi: urtacha 1/3 vakt auditoriya mashgulotlariga (leksiya, seminar, laboratoriya ishi va x.k.) ajratiladi, va kolgan 2/3 vakt bulagi *uz* ustida ishlashga ajratiladi.

Krsdiglar ya¹ish, auditoriya ishlari, amaliy mashgulog, ski laboratoriya ishlari u¹ta son bilan ifodalanadi, u kurs nomidan keyin keladi misol uchun (3:3:0):

- birinchi son berilgan kurs uchun maksimal kredit mikdorini kursatadi ikkishsh son auditoriya vaktini kursatadi (leksiya, diskussiya, takdimot va x..k.)

uchinchi son amaliy mashgulotlarga ajratilgan vakti kursatadi (laboratoriya, studiya, loyixa va \.k.)

Janubiy Dakota tog-konchilik tsxnologik universiteta

Kredit soat-bu bir semestr davomidagi bir xaftalik 3 soat auditoriyalik va auditoriyadan tashkari mashgulog.

Bir kredit soat-bu urtacha 2 soatni oladigan leksiya mashguloti va unga taergarlik. Xaftaga bir kredit soat laboratoriya mashguloti bu 3 soat auditoriya va 1 soat auditoriyadan tashkari ish.

Bakalavr buyicha usiydigan talabalarning tasnifi

Ilgilgan kredit buyicha kabul komissiyasi talabalarni yangi, ikkinchi kurs,)fta kurs, yukori kursga ajratadi.

0-31 kredit yangi talaba

32-63 kredit ikkinchi kurs talabasi

64-95 kreditov urta kurs talabasi

96 krsdittan kup yukori kurs talabasi

Kunduzgi bulim talabasi 12 krsditga teng fanni tanlaydi, ezgi ssmsstrda 6 kredit.

Ukuv rejani krsdit-tizim asosida tuzit prinsipi oddiy. U ikki bulimdan iborat: umumiy va professional. Professional kismida fanlarning ruyxati bilan bir katorda xaftada soat va dare mashgulotlari, shuningdek tegishli kredit soatlari kursatilgan.

Amerika universitet va kolledjlarida baxolash tizimi

Baxo axborot tizimi xisoblanadi. Ushbu tizimga saklash, kayta tiklash, va talabaning baxo olishi kabi xarakterlar kiradi. Bulardan tashkari baxo ob'ektiv va xakkoniy bulishi kerak. Ta'lim soxasidagi pedagog lar oraeida talabaning bilimni baxolashda tortishish baxs munozara kelib chikadi.

Amerika universitet va kolledjlarida baxolashning kamida 10 turli tizimi bor. Kupincha sifrlil va xarfli baxolash kullaniladi.

Sifrlil bssolash. 1 dan 100 ballgacha baxolagn. Bu metod kullanishda oson, vakt talab kilmaydi, lskin sub'sktiv tomonlari bor.

Xarfli baxolash. Univsreitetlarda an'anaviy xarfli baxoJgash tizimini kullaydi. An'aggaviy xarfli baxolaggg bu - A, V, S, O, B xarflari plyus, minus belgilari bilan.

Baxolashning boiuqa turlari. Baxolashning pgunday turlarini kullaydi unda xarfli va sifrlil baxolash birlashtirilgan va talabalarning uzlari tomonidan baxolanadigan ski barcha talabalarni bir xil baxolashni amalga oshiradi¹.

; D. Basarch. Vыsshee obrazozakie

bber:iii.eigora.ey.1pr/sopp./ebisaSLop

Kreditlarni tuplash va utkazishning Britaniya modeli

(CATS - Credit Accumulation and Transfer Scheme/System)

CATS - Credit Accumulation and Transfer Scheme/System Birlashgan kirollikning kredit tuplash va utkazish tizimi. Ushbu tizim talabalarga ukuv instituti irovayderidan tashkarida ski ichkarida olingan krsditni yigish va utkazish imkonini beradigan kslshilgan shartlar va usullar tuplamiga asoslanadi.

Buyuk Britaniyada krsditni tuplash va utkazishning bir pechta sxsmasi bor. Buyuk Britaniyada berilgan kredit talabalarning ushbu darajadagi ta'lim olish nagijalariga erishishning xdkikiyligini tasdiklashi, ya'ni uni uni urganish jarasnini tugatgandan sung uni kanday namasn etishini biladigan, tushinadigan va bilimini tasdiklaydigan ta'limga moe ksladigan ta'limning malakasini baxolashning mikdoriy ulchovidir.

Kredit xisobi tizimida kreditlarni tuplash msxanizmi birinchi navbatta Buyuk Britaniyada ishlab chikilgan bulib, u kuplab malaka ssrtifikatlari tizimini tartibga solish va birlapggirishga karatilgan, xar bir tur uchun anik kredit mikdori ajratilgan.

Angliya, Uelbs va shimoliy Irlandiya (EWNI) uchun kredit va malakalarning yagona tizimining moxiyati

2001 yili sifatni ta'minlovchi agstlik tomonidan (QAA) Angliya, Uelbs va shimoliy Irlandiya uchun yagona kredit va malaka tizimi ishlab chikildi (EWNI). EWNI kredit tizimining maksadi kuydagicha:

-akademik malaka imgiezlari olish uchun talablarni belgilash, aloxida ukuv yurtlari darajasida standartlaigirishni ragbatlantirishni izchil a mal ga oshirish.

-univrsitstlarga akademik krsditlar olish bilan boglik bulgan barcha tamoyillarni ta'minlash.

Kredit berishning aeoeiy tamoyillari:

1. Kredit ta'lim olish natijasida erishgan yutuklari uchun, ya'ni ukuv jarasnini tamomlagandan sung talaba bilishi, tushinishi va kursatishi ksrak bulgan narsalarni amalda kilishi ksrak.

2. Ukitish natijalari ikki parametr bilan aniklanadi: krsditlar soni va bilim darajasi.

3. Kredit soni urganish natijalariga erishish uchun talab kilinadigan shartli urganish vaktida ifodalangan urganish mi[^]lori bilan belgilanadi (ushbu tizimda 1 ta krsdit=10 ta shartli soat), -ta'lim kulami bilan aniklanadi, bu talabaning ta'limning ushbu boskichida talablari xisoblanadi.

Kredittizimning asosiy elsmsntlari:

- Kredit;
- Ta'lim natijasi -talaba ukuv jarasni tugagandan sung bilishi, tushinishi va amalda kullashi sharg;
- Baxdlash mezonlari -talaba xakikattan xam ta'lim natijalarini kursata olishini ukituvchi paramstrlar tavsifi buyicha aniklaydi.
- SHartli ukuv vakti-talabalarning ma'lum darajadagi ta'lim olish natijalari uchun taediklangan urtacha sarflanishi ksarak bulgan soatlar soni. SHartli vaktga kuydagilar kiradi: ushbu darajadagi natijalarga erishish bilan boglik barcha trening, asosiy amaliy ish, loyixada ishlash, uz-uzini tadkik kilish va bilimlarni baxolashga sarflangan vakt;
- Deskriptor daraja - bu ukuvchiga xar bir kredit darajada kuyilgan talablar.

Masalan:

8-daraja. Ixtisoslashgan ilmiy-tadkikot soxasiga muxim va uziga xos xissa kushib, mstodologiyani va uz xamkasblari bilan tankidiy suxbatlar utkazish kobiliyagini namoyish etadi.

7-daraja. Murakkab va ixtisoslashgan bilim va kunikmalar soxasini egallash va demonstrasiya kilish, tadkikotlar olib borishda professional faoliyatini amalga oshirishda murakkab kunikmalardan foydalanish.

6-daraja. Bilim darajasini sistematik ravimda kengaytirip borish,

umumlashtirish va kritik nazardan karash. Turli manbalarning yangi goyalari va dalillarini tankidiy baxolash. Tashxis kuyish va ijodkorlik kunikmalarini uzatish va kullash, bir kagor vaziyatlarga okilona baxoberish.

5-daraja. Abstrakt darajada idsyalarni konsepsiya taxlili orkali generasiya kilish, maxsus malakalardan foydalanish, mavxum muammolarga javoblarni shakllantirish.

4-daraja. Tulik ma'lumotbazasini yaratish uchun anikyandoshuvii ishlab chikipt. Tadjikot stratsgiyasini rejalaigirish uchun bir kator ixtisoslashtirilgan kunikmalarni kullash va ma'lumotlarni baxolash. Kutilmagan muammolarga schim topish.

3-daraja. Bir kator murakkab tadbirlarda bilim va kunikmalarni kullash, shu bilan birga tegishli nazariyani tushinish. Axborotlarni mustakil ravishda topi shva taxlil kilish, okilona xulosalar chikarish, tanish va noma'lum kontskstlardan juda kup variantlardan tanlov kilish.

2-daraja. Bilimlarni bir necha soxada tulik tushinish bilan kullash va bir nechta kontekstlarda gurli kunikmalarni kullash, ulardan bazilari kabul kilingan amalistsa odatiy bulmasligi mumkin.

1-daraja. Amaliy bilimlarning uncha kup bulmagan mikdorini kullash, mikdori chsklangan kunikma va asosiy tushinchalardan foydalanish.

Kabul kilish. Bir nechta (kup bulmagan) bilim soxalarida oddiy tushinchalarni tega olishva namoyish kilish.

Bunda xar doim xam kredit darajasi ukish yiliga moe kslmasligi mumkin. Dastur shunday tuzilgan bulishi mumkin ukishning ikkinchi yilida talaba 3 ski 4 daraja kiyinchiliktagi fanlarni utishi mumkin;

- Baxolanastgan birlik (modulь ski yunita)-aniklangan mantikiy izchil ta'lim natijalari majmui, bu unga berilgan kreditlar soni va darajasini kursatadi.

3.3 Ta'lim muassasalarini boshqarishning zamonaviy yo'nalishlari va ta'lim muassalarida ta'lim sifatini oshirishda rahbarlarning vazifalari.

Rahbarlik—turli xil vazifalarning to'plami yoki amal kursisidan iborat emas, balki kasbdir. Demak, rahbarlik qilish uchun insondan zarur xarakter, bilim, ko'nikma, malaka, mahorat, kasbiy nazokat, tajriba, qobiliyat va o'ziga xos xususiyat talab etiladi.

Abu Nasr Forobiy ta'limotida, ta'lim-tarbiyaning asosiy vazifasi jamiyat talablariga javob bera oladigan va shu jamiyat uchun xizmat qiladigan etuk insonni

hamda ularni boshqara oladigan qat'iyatli, bilimdon va talabchan rahbarlarni tarbiyalashga qaratilgan bo'lib, u o'zining "Fozil odamlar shahri" asarida rahbarlarga tegishli xislatlarni keng yoritadi.

Bunday shaharga hokim bo'ladigan odam (Allohdan boshqa) hech kimga bo'ysunmasligi kerak. Fozillar shahrining birinchi boshlig'i bu shahar aholisiga imomlik qiluvchi oqil kishi bo'lib, u tabiatan o'n ikkita xislat-fazilatni o'zida birlashtirgan bo'lishi zarur.

Birinchidan, fozillar shahri hokimi avvalo to'rt muchali sog'-solim bo'lib, o'ziga yuklangan vazifalarni bajarishda biror a'zosidagi nuqson xalal bermasligi lozim, aksincha, u sog'-salomatligi tufayli bu vazifalarni oson bajarishi lozim.

Ikkinchidan, bunday shahar hokimi tabiatan nozik farosatli bo'lib, suhbatdoshining so'zlarini, fikrlarini tez tushunib, tez ilg'ab olishi, shu sohada umumiy ahvol qandayligini ravshan tasavvur qila olishi zarur.

Uchinchidan, u anglagan, ko'rgan, eshitgan, idrok etgan narsalarni xotirasida to'la-to'kis saqlab qolishi, barcha tafsilotlarini unutmasligi zarur.

To'rtinchidan, u zehni o'tkir, zukko bo'lib, har qanday narsaning bilinar-bilinmas alomatlarini va u alomatlari nimani anglatishini tez bilib, sezib olishi zarur.

Beshinchidan, u fikrini ravshan tushuntira olish maqsadida, chiroyli so'zlar bilan ifodalay olishi zarur.

Oltinchidan, u (ustozlardan) ta'lim olishga, bilim, ma'rifatga havasli bo'lishi, o'qish, o'rganish jarayonida sira charchamaydigan, buning mashaqqatidan qochmaydigan bo'lishi zarur.

Ettinchidan, taom eyishda, ichimlikda, ayollarga yaqinlik qilishda ochofat emas, aksincha, o'zini tiya oladigan bo'lishi, (qimor yoki boshqa) o'yinlardan zavq, huzur olishdan uzoq bo'lishi zarur.

Sakkizinchidan, u haq va haqiqatni, odil va haqgo'y odamlarni sevadigan, yolg'onni va yolg'onchilarni yomon ko'radigan bo'lishi zarur.

To'qqizinchidan, u o'z qadrini biluvchi va nomus-oriyatli odam bo'lishi, pastkashliklardan yuqori turuvchi, tug'ma oliyhimmat bo'lishi, ulug', oliy ishlarga intilishi zarur.

O'ninchidan, bu dunyo mollariga, dinor va dirhamlarga qiziqmaydigan (mol-dunyo ketidan quvmaydigan) bo'lishi zarur.

O'n birinchidan, tabiatan adolatparvar bo'lib, odil odamlarni sevadigan, istibdod va jabr-zulmni, mustabid va zolimlarni yomon ko'ruvchi, o'z odamlariga ham, begonalarga ham haqiqat qiluvchi, barchani adolatga chaqiruvchi, nohaq jabrlanganlarga madad beruvchi, barchaga yaxshilikni va o'zi suygan go'zalliklarni ravo ko'ruvchi bo'lishi zarur.. O'zi haq ish oldida o'jarlik qilmay, odil ish tutgani holda har qanday haqsizlik va razolatlarga murosasiz bo'lishi zarur.

O'n ikkinchidan, o'zi zarur deb hisoblagan chora-tadbirlarni amalga oshirishda qat'iyatli, sabotli, jur'atli, jasur bo'lishi, qo'rqqoqlik va hadiksirashlarga yo'l qo'ymasligi zarur.

Lekin rahbar bo'lib ishlamoqchi bo'lgan yoki rahbar etib tayinlangan shaxslarning hammasi ham yuqoridagi talablarga javob bera oladi, deb bo'lmaydi, chunki

Rahbarlik qilish: katta san'at; maxsus mazmunga ega bo'lgan kasbiy faoliyat; faoliyatni takomillashtirishga qaratilgan ijodiy faoliyat; pedagogik boshqaruvdir.

Aslida boshqaruv – rahbarlik faoliyati tarkibida odamlar bilan birgalikdagi faoliyat va ular o'rtasidagi muloqot hisoblangani uchun, rahbar va jamoa tomonidan bo'ladigan barcha harakatlar ta'lim muassasasi faoliyati uchun qulay va kerakli sharoitni yaratilishi hamda o'qituvchilar va o'quvchilar jamoasi o'rtasida o'zaro samimiy psixologik muhit va ijodiy faoliyatni tashkil etishga qaratiladi. Bu esa rahbardan xodimlarni bilish, ularning qobiliyat va bilim saviyalariga qarab ta'lim muassasasidagi o'quv-tarbiya jarayoniga tanlay bilish va o'z o'rniga tayinlay olish, kerakli ko'rsatma, buyruqlarni bera bilish va ularni to'liq bajarilishini talab qila olish to'g'ri qaror qabul qila olish, o'qituvchi va

xodimlarning shaxsiy xususiyatlarini seza olish, joyida ularni imkoniyatlaridan foydalangan holda ishlata bilish kabi kasbiy qobiliyat va mahoratni talab etadi.

Bizning fikrimizcha, **rahbar**:

- o'z fikriga, o'rniga va mavqeiga ega bo'lgan O'zbekiston fuqarosi;
- davlat hokimiyatining rasmiy vakili;
- o'qituvchi, o'quvchi-talabalar, xodimlar jamoasi tarbiyachisi;
- ta'lim muassasasining bilimdon (kompetent) rahbari;
- ta'lim-tarbiya jarayonining tashkilotchisi;
- kasb egasi, etuk mutaxassis, **shuningdek u:**
 - kuzatuvchan, ta'sirchan, serg'ayrat, mas'uliyatli, fidoyi, kamtar, obro'li, nufuzli va ishonchli, bag'ri keng;
 - ishbilarmon, uddaburon, yoqimli, kasbiy nazokatli, mehrli va o'z ishining fidoyisi;
 - qat'iyatli, avval har tomonlama puxta o'ylab so'z beruvchi va so'zining ustidan chiquvchi; vijdonli, andishali, insofli va o'ziga ishonch uyg'ota oladigan, o'ziga yarasha kelishgan, orasta, xushbichim va bashang kiyinishga berilmagan rejali shaxs bo'lmog'i lozim.

Hayot rahbarlar zimmasiga, o'z o'rnida o'qituvchi va o'quvchilar jamoalari esa ular zimmasiga ulkan mas'uliyat yuklaydi. Ta'lim tizimining har bir sohasidagi yutuqlar ham, ularni oqsab qolishi ham ko'p jihatdan rahbarlarning mohirligiga, uning kerak vaqtda aynan shu sharoitga mos to'g'ri qaror qabul qilishiga bog'liq.

Rahbarlik lavozimi ta'lim muassasasidagi ta'lim-tarbiya jarayonining rivoji va o'z qo'l ostidagilarga homiylik qilishda mas'uliyat demakdir.

Rahbar bo'lish – shu lavozimdan oqilona foydalanib, ta'lim muassasasi o'qituvchi, tarbiyachilari va boshqa xodimlari sharoitini yaxshilash, ular orasidan layoqatli mutaxassislarni topish va rahbar xodimlar tayyorlash yo'li bilan ta'lim tizimi rivojiga hissa qo'shishdir.

Rahbarlikda har bir rahbarning o'z ish uslubi bor, lekin rahbarlik qilishning umumiy belgilangan, ilmiy asoslangan uslublari ham yaratilgan. Quyida yosh rahbarlarga ba'zi tavsiyalarni berib o'tamiz:

- **ishni o'zingiz rahbarlik qila boshlagan** kungacha bo'lgan ta'lim muassasasidagi ahvol bilan bevosita tanishishdan boshlash kerak. Bundan maqsad faqat tanishish, ma'lumot olish emas, ayni vaqtda ularni tahlil qila borib, kelajakda rivojlantirish uchun asosiy yo'nalishlarni belgilab olishdir.

- **kundalik faoliyatingizda bevosita muloqotda bo'ladigan** o'rinbosarlar, o'qituvchilar, mutaxassis va boshqa xodimlar bilan yaqindan tanishib oling. Ularning bevosita ish joylari (kabinetlari, predmet bo'yicha sinf xonalariga, ustaxona, oshxona, sport zallari, kutubxonalariga)ga kirib suhbatlashgan ma'kul.

- **dastlab ularning o'zlariga biriktirilgan soha** predmetlari nuqtai nazaridan baho berishga harakat qiling. Keyinchalik o'qituvchi va xodimlar bilan bo'ladigan muloqotlarda ularning ma'naviy dunyosi haqida ma'lumot to'plab borishingiz mumkin. Iloji boricha bir oy ichida o'zingiz boshqarayotgan ta'lim muassasasining barcha bo'limlari faoliyati bilan tanishib chiqishga harakat qiling. Qaysi bo'limda qanday kishilar, qaysi sharoitda ishlayotgani to'g'risida tasavvurga ega bo'lishga intiling.

- **yaqindan tanishib olganingizdan so'ng**, ishdagi kamchiliklarni ma'naviy xayrixohlik bilan muhokama qilib, ishning yaxshilanishiga yordam berishga harakat qiling. Xodimga kamchiliklarni bartaraf etishga ma'lum muddat bering. Berilgan muddat tugaganidan so'ng ham kamchiligini yo'qotmagan xodimga, egallab turgan lavozimiga noloyiq ekanini aniq ayting.

Rahbarning o'qituvchilar va o'quvchilar jamoasiga nisbatan rahbarlik qilishi ikki tomonlama amalga oshiriladi: tashkiliy va uslubiy.

Tashkiliy tomoni – pedagogik jarayonni bilish, uni tashkil eta olish. harakatga keltira olish, pedagogik jarayonni amalga oshirishda o'qituvchilar va o'quvchilar faoliyatini tashkil etish va boshqara olishdir.

Uslubiy tomoni – rahbarlik faoliyatini yuritish uchun zarur bo'lgan nazariy, amaliy, kasbiy va pedagogik-psixologik bilimlarga ega bo'lish hamda o'quv-

tarbiya jarayonini uslubiy jihatdan to'g'ri tashkil etishdek ilmiy malakaga ham ega bo'lishdan iborat. **Rahbar ish tashkilotchisi emas, barchani ishga jalb etib, tashkillashtiruvchidir, ya'ni tashkilotchilarning tashkilotchisi.** Rahbarning rahbarlik tushunchasini quyidagicha ifodalash mumkin:

RAHBARLIK – bu:

yo'naltirish-pedagogik va o'quvchilar jamoasini milliy istiqlol mafkurasi, davlat siyosatining asosiy g'oyalari, tamoyillari asosida faoliyat ko'rsatishlariga yo'naltirish

vazifa qo'yish - ta'lim tizimini takomillashtirish, ta'lim sifatini oshirishga qaratilgan qonunlar, rasmiy hujjatlar asosida pedagogik va o'quvchilar jamoasi oldiga shaxs hamda jamoani tarbiyalash bo'yicha aniq vazifalar qo'yish

o'rgatish -pedagogik jamoani ta'lim-tarbiya jarayonini samarali tashkil etishi uchun aniq maqsad qo'yish va kerakli metod, shakllarni topishga o'rgatish

yordam berish - jamoada mehnat faoliyati va ta'lim-tarbiya ishlarini tashkil etish va faollashtirishga yordam berish

qo'llash - pedagogik va o'quvchilar jamoasi, o'qituvchi va o'quvchilar tashabbusini, ijodkorligini qo'llab-quvvatlash va rag'batlantirish

maslahat berish - jamoaga, o'qituvchi va o'quvchilarga o'z imkoniyatlarini to'liq ishlatishlari uchun kerakli amaliy va uslubiy maslahat berish

kuzatish - kattalar va bolalar jamoasining saviyasi, axloqiy va madaniy-ma'rifiy o'sishini, takomillashib borishini kuzatish, o'rganish

tartibga solish - jamoaning ishga bo'lgan va o'zaro munosabatlarini, jamoa a'zolarining mehnat faoliyatlarini ijobiy- salbiy tomonlarini tartibga solish

talab etish - har kimning o'z vazifasini va berilgan topshiriqlarni o'z vaqtida bajarishlarini talab etish

ko'rsatma berish - jamoaga mehnat faoliyatlarini tashkil etishlariga kerakli ko'rsatmalar berish

nazorat qilish - o'qituvchilar, o'quvchilar, xodimlar faoliyatini va ularning natijalarini muntazam nazorat qilish va baholab borish

boshqarish - barchani ishlashga, o'z kasbiy vazifalarini bajarish, qaror qabul qilish, nazorat qilishga undash

Ta'lim muassasasini boshqarishning o'ziga xos xususiyatlari va faoliyatni innovation boshqarish

Бошқариш бу-бошқаларни ишлашга ундаш, назорат қилиш, тўғри қарор қабул қилиш, жараёни ташкил этиш ва бошқариш демақдир.

Бошқариш - келажакни кўрувчи, фаолиятни ташкиллаштирувчи, ташкилотни идора қилувчи, фаолият турларини мувофиқлаштирувчи, қарор ва буйруқларнинг бажарилишини назорат қилувчи кучли қуролдир – деб таъкидлаган эди француз олими А.Файоль.

Rahbarlik esa - bu turli xil vazifalarning to'plami yoki amal kursisidan iborat emas, balki-kasbdir. Rahbarlik insondan zarur xarakter, bilim, ko'nikma, malaka, mahorat, madaniyat, kasbiy nazokat, tajriba, qobiliyat va o'ziga xos xususiyat talab etadi.

Boshqaruv jarayoni-qanday jarayon? Boshqaruvni jarayon sifatida qaraydigan bo'lsak, u rahbar tomonidan o'z qo'l ostidagilarga topshiriq berishdan iborat bo'lib, bunda topshirilgan ishning maqsadi, muddatlari, ish sharoiti va ijro natijalarini baholashning mezonlari qayd qilingan bo'ladi.

Boshqaruv san'at yoki fan sifatida qachon vujudga kelganligini ko'rsatib o'tish juda mushkil. Ammo shu ayonki, qaerda inson faoliyat (mehnat) bilan shug'ullangan bo'lsa, o'sha joyda boshqaruv mavjud bo'lgan. Bu jamiyatni boshqa sohalarida yaqqol ifodalangan. Bular ijtimoiy sohada, iqtisodiy sohada, mudofaa sohasida, pedagogik sohada va h.

Ta'lim sohasiga oid pedagogik boshqaruvni ko'rib chiqadigan bo'lsak ta'limning yaxlit maqsadini ko'ra olamiz, ya'ni ta'lim-tarbiya samaradorligini oshirish va tizim faoliyatini ta'minlash, jamiyat tomonidan ta'lim tarbiyaga qo'yilayotgan talablarni bajarishini ta'minlash uchun tizimning takomillashuvini oshirish yo'llarini ishlab chiqishdan iborat. Pedagogik boshqaruvning predmeti: ta'lim-tarbiyani rejalashtirish, amalga oshirish kabi vazifalarni bajarib kelayotganlarning faoliyati. Pedagogik boshqaruv manbalari: ta'lim-tarbiya sohasiga oid bo'lgan ilm-fanning yutuqlari -ta'lim falsafasi, ta'lim sosiologiyasi, ta'lim psixologiyasi, ta'lim va tarbiya nazariyasi, ta'lim iqtisodi, ta'lim huquqi, ta'lim tibbiyoti kabilarning natijalari.

Бошқаришнинг асосан 3 та тури мавжуд бўлиб, улар демократик, авторитар, либерал тарзда намоён бўлади. ОТМ раҳбари мазкур бошқарувнинг ҳар учала турларидан вазиятдан келиб чиққан ҳолда, мақсад ва масаланинг қўйилишига қараб фойдаланади. Лекин, уларнинг биттаси у ёки бу раҳбарда устунлик қилиши мумкин.

Avtoritar rahbar barcha ko'rsatmalarni ishchanlik ruhida, aniq, ravshan, keskin ohangda xodimlariga etkazadi. Muloqot jarayonida ham xodimlarga do'q-po'pisa, keskin ta'qiqlash kabi qat'iy ohanglardan foydalanadi. Uning asosiy maqsadi qanday bo'lsada, jamoaga o'z hukmini qat'iy o'tkazishdan iboratdir. Uning nutqi ham aniq va ravon, doimo jiddiy tusda bo'ladi. Biror ish yuzasidan xodimlarini maqtash yoki ularga jazo berish, tanqid qilishi sof sub'ektiv bo'lib, bu narsa rahbarning kayfiyatiga bog'liq. Jamoa a'zolarining tilak-istaklari, fikrlari, maslahatlari juda kam holatlardagina inobatga olinadi, ko'pincha, bunday istaklar yoki maslahatlar to'g'ridan to'g'ri do'q-po'pisa, kamsitish, ma'naviy jazolash yo'li bilan cheklanadi. Bunday rahbar kelajak rejalari, biror ishni qanday amalga oshirmoqchi ekanini jamoadan sir tutadi, uning fikricha, agar ularga aytsa, obro'yiga salbiy ta'sir etadi.

G. Gibsh va F. Forverglarniig tahlil qilishlaricha, avtoritar rahbar bosh bo'lgan ishlarning samaradorligi ancha yuqori bo'lib, ko'rsatkichlar ham yuqori bo'lar ekan. Lekin jamoadagi ruhiy-ma'naviy muhit og'ir, tang bo'lib, bu narsa odamlarning jamoadan, ishdan qoniqmasliklariga olib keladi, bunday rahbar etakchi bo'lgan korxonalaridagi ishchilar o'z ish joylarini osonlik bilan almashtirishlari mumkin.

Demokratik rahbar, ushbu usulda jamoani qonun talablari, adolat mezonlari, jamoaning fikri, talab va ehtiyojlariga tayangan holda boshqaradi. U o'z qo'l ostidagilarga mustaqillik, erk berish tarafdori.

Ishda topshiriqlar berganda ishchilarning qobiliyatini hisobga oladi, shaxsiy moyilliklarni ham hisobga oladi. Buyruq yoki topshiriqlar taklif ma'nosida

beriladi. Nutqi oddiy, doimo osoyishta, sokin, unda o'rtoblarcha do'stona munosabat sezilib turadi. Biror kishini maqtash, lavozimini oshirish, kamchiligiga baho berish (ishdagi) doimo jamoa a'zolarining fikri bilan kelishgan holda amalga oshiriladi. Tanqid, ko'pincha, taklif, istak shaklida qilingan ishlarning mazmuniga baho berish holida «aybdor» ga etkaziladi. Har bir yangi ish jamoa maslahatisiz boshlanmaydi. Bunday boshliqning fazoviy ijtimoiy holati «jamoada ichida». Jamoada tanqid, o'z-o'zini tanqid shunday yo'lga qo'yilganki, uning oqibatida hech kim aziyat chekmaydi. Chunki ko'proq boshliq emas, jamoaning boshqa faollari—norasmiy liderlar tanqid qiladilar. Boshliq yo'l qo'ygan xato-kamchiliklarni jamoatchilik oldida bo'yniga olishdan qurqmaydi. Chunki undagi mas'uliyat hissi nafaqat yuqori boshqaruv tashkilotlari a'zolari bilan muloqot paytida, balki xodimlar bilan muloqot paytida ham sezilib turadi va qo'yilgan topshiriq yuzasidan mas'uliyatni boshqalarga ham bo'lib berishni yaxshi ko'radi. Boshliqning xodimlaridan siri yo'q, shuning uchun ham majlislarda ko'proq u emas, balki barcha xodimlar gapiradilar, oxirgi qarorni chiqarish va so'zlarni yakunlash, umumlashtirish huquqidan u to'liq foydalanadi.

Gibsh va Forverglarning tahlillariga ko'ra, bunday boshliq rahbarlik qilgan jamoalarda ma'naviy-ruhiy muhit juda yaxshi, ishchilar jamoadan, ishdan qoniqish hosil qilganlar, ishdan ketish hollari kam-u, lekin ishlab chiqarish zo'rg'a norma holatida bo'lar ekan.

Liberal (loqayd) uslubda ishlaydigan rahbarning kayfiyatini, ishga munosabatini, ishdan mamnun yoki mamnun emasligini bilish qiyin. Unda ta'qiqlash, po'pisa bo'lmaydi, uning o'rniga, ko'pincha, ishning oxirgi oqibati bilan tanishish bilan cheklanadi, xolos. Jamoada hamkorlik yo'q, boshliq jamoaning muammolari, ishning baland-pasti bilan qiziqmaydiganday, guyoki boshqa «koinot» da yurganga o'xshaydi. Olimlar fikricha, bunday rahbar ishni olib borgan jamoalarda barcha ko'rsatkichlar doimo orqada, kadrlarda qo'nim ham bo'lmaydi. Liberal rahbar kelishivchanlik asosida ishni boshqaradi. Jamoada bo'layotgan ba'zi masalalarda o'z fikriga ega bo'lmay, qaror qabul qilishda va uni bekor qilishda o'z tamoyiliga ega emas.

Pedagogik boshqaruvning funksiyalari

1. Diagnostik funksiya (pedagogik tizimni joriy holatini o'rganish uchun lozim).
2. Qayta aloqa o'rnatish funksiyasi (qo'yilgan pedagogik vazifalarni bajarilganligini aniqlash imkoniyatini beradi).
3. Mo'ljallash funksiyasi (ideal ta'lim-tarbiya modeliga qaratilgan faoliyatni yo'naltiradi).
4. Stimullashtiruvchi funksiya (ta'lim-tarbiya davomida foydalanmagan resurslarni jalb etish uchun qo'llaniladi).
5. Korrektsiyaviy funksiya (ma'rifiy jarayonni konstruktiv kechishini ta'minlash uchun lozim).
6. Nazorat etish funksiyasi (ta'lim standartlari, pedagogik jarayonni mavjud Qonun va boshqa hujjatlarda ko'rsatilgan talablar asosida kechishini ta'minlaydi).

Pedagogik boshqaruv, ta'lim-tarbiya jarayonida qo'llanilmagan resurslarni jalb etish mexanizmini belgilab olish imkoniyatini beradi. Resurslar quyidagi mazmunlarda bo'lishi mumkin:

- 1) motivasion;
- 2) intellektual;
- 3) axborotli;
- 4) kommunikativ;
- 5) ijtimoiy-psixologik;
- 6) raqobatli;
- 7) demografik;
- 8) ijtimoiy-ekologik;
- 9) faoliyatli;
- 10) innovasion;
- 11) strategik;
- 12) pedagog kadrlarga oid;
- 13) tashkiliy;

- 14) boshqaruv;
- 15) ilmiy;
- 16) uslubiy va b.

Pedagogik boshqaruv muammolarini o'rganishda quyidagicha yondashish mumkin:

- konkret-tarixiy (aniq davr va mavjud holat);
- majmuaviy (barcha aloqadorlik darajalari bo'yicha);
- jabhali (iqtisodiy, huquqiy, falsafiy va b.);
- tizimli (tagtizimlar faoliyatini qamrab olgan holda).

Pedagogik boshqaruvni takomillashtirishning akmeologik texnologiyalari sifatida quyidagilarni keltirish mumkin:

- ijtimoiy-psixologik, tashkiliy, intellektual-kognitiv, maxsus-kasbiy kabi tayyorgarliklarga erishib borish;
- kasbiy bilimlar doirasini zamonaviy bilimlar bilan kengaytirib borish;
- kasbiy mahoratni oshirish yo'li bilan hurmatga erishishni ta'minlash;
- qobiliyatlarni rivojlantirib, kasbiy vazifalarni maqbul tarzda (muhimligi, darajasini inobatga olgan holda) taqsimlab bajarish;
- o'z o'zini kasbiy diagnostika qilib borish;
- korrektsiyaviy vazifalarni belgilab olish texnikasini o'rganib, uni tadbiiq etish va b.

Boshqaruvda motivasiya tushunchasi

Мотивация жамоада фаолиятни адолатли ташкил этиш, иш самарадорлигини таъминлаш, профессор-ўқитувчиларнинг қобилиятларини рўёбга чиқариш учун имконият беради.

Motivasiya motiv so'zidan kelib chiqadi va biron harakat sababi ma'nosini anglatadi. Faoliyat asosi sifatida avval odamda u yoki bu ehtiyoj paydo bo'ladi, shundan so'ng ehtiyoj qondirilishi uchun harakat amalga oshiriladi. Aynan shu harakatga turtki bo'luvchi ichki kuch motiv va ehtiyojni qondirish davomida ishga tushuvchi qator motivlar majmuasi motivasiya deb, ataladi. Boshqaruvda motivasiyalash strategiyalari va uslublari ham mavjud. U yoki bu motivasiya strategiyasini qabul qilishga uch xil yondoshish mumkin:

1. Rag'batlantirish va jazolash orqali: ko'p va sifatli mehnat qilayotgan xodimlarga ko'p pul beriladi, yanada ko'proq ishlayotgan xodimlarga esa yanada ko'proq to'lanadi. Sifatsiz mehnat qiluvchilar jazolanadi.

2. Mehnat orqali motivasiyalash: xodimga qiziqarli va unga yoqadigan ish berilsa olinadigan natija ham shunchalik yuqori bo'ladi.

3. Rahbar bilan bo'lgan aloqani kuchaytirish: agar xodim topshiriqni sifatli bajarayotgan bo'lsa, unga ijobiy baho berish va xatoga yo'l qo'ygan paytda esa salbiy baho berishni muntazam shaklga keltirish. Ushbu motivasiya strategiyasi vaziyatni doimo tahlil qilib borish hamda xodim va rahbar munosabatlarini mukammallashtirib borishni nazarda tutadi.

- ✓ **Моддий ёрдам, дам олиш, соғломлаштириш, саёҳат;**
- ✓ **Огоҳлантиришлар.**
- ✓ **Ташкилот билан яқдиллик ҳиссиётини уйғотиш.**
- ✓ **Қизиқарли меҳнат орқали мотивацияни кучайтириш.**
- ✓ **Ютуқларни тан олиш ва тақдирлаш.**
- ✓ **Раҳбарликка жалб этиш.**
- ✓ **Ўзгалар билан ҳамкорликда ишлай олганлиги учун тақдирлаш.**
- ✓ **Ходимларни ўқитиш ва малакасини ошириш.**
- ✓ **Салбий омилларни камайтириш орқали.**

SHunday qilib, motivasiya insonni faoliyatga undovchi ichki kuch hisoblanadi.

Har qanday boshqaruv vaziyati intellektual mazmun kasb etadi, negaki yuzaga kelgan muammoni boshqarish mavjud resurslardan o'rinli foydalanishni, inson ongi, tafakkuri va xulqiga ta'sir ko'rsatishni taqozo etadi. Boshqaruv tizim sifatida ikki tizimosti (tagtizim)dan iborat bo'lib, bular: boshqaruvchi va boshqariladiganlardir. Ularni har biri alohida tasnifga ega. Ular o'z ierarxiyasiga ega bo'lib, ichki va tashqi jabhalari mavjud. Pedagogik boshqaruvda samaradorlikka erishish uchun modellashtirish va prognozlashtirishdan foydalanish maqsadga muvofiqdir. Ulardan foydalanish faqatgina samaradorlikni ta'minlamasdan, yillar davomida qo'llanib kelinayotgan boshqaruv usullarini mazmunan takomillashtirish uchun xizmat qiladi.

Ta'lim muassasasini boshqarishda boshqarish madaniyatiga rioya etish ta'lim-tarbiya samaradorligini ta'minlash hamda jamoada sog'lom ma'naviy muhitni yaratish garovidir.

Jumladan: boshqaruvdagi hamkorlik madaniyati - do'stona munosabatlar hukm suradi va tashkilot katta oilaga o'xshaydi, shu sababli liderlar tarbiyachi sifatida qabul qilinadi va hatto ota-ona bilan qiyoslanadi. O'zaro sadoqat va an'anaga sodiqlik tashkilotni har qanday vaziyatda birga jips holda ushlaydi. O'zaro jipslik va ahillikka, axloqiy muhitga katta e'tibor beriladi.

Boshqaruv madaniyatining namoyon bo'lish jihatlari:

§ Maqsadga bo'lgan munosabatda:

§ Rahbariyat tomonidan ustuvor deb topiladigan maqsadda

§ Maqsadlar sonida

Muhitga bo'lgan munosabatda:

§ Davlat siyosati doirasida faoliyat yuritish

§ Tashkilotning hokimiyat bilan munosabat qurishi

§ Mahalliy hududdagi mavqei

§ Investisiyalarga, yangi texnologiyalarga ochiqqligi

§ Mazkur jamiyatda va hududda shakllangan odob axloq mezonlariga rioya qilish va tashkilot maqsadiga erishishni ta'minlash

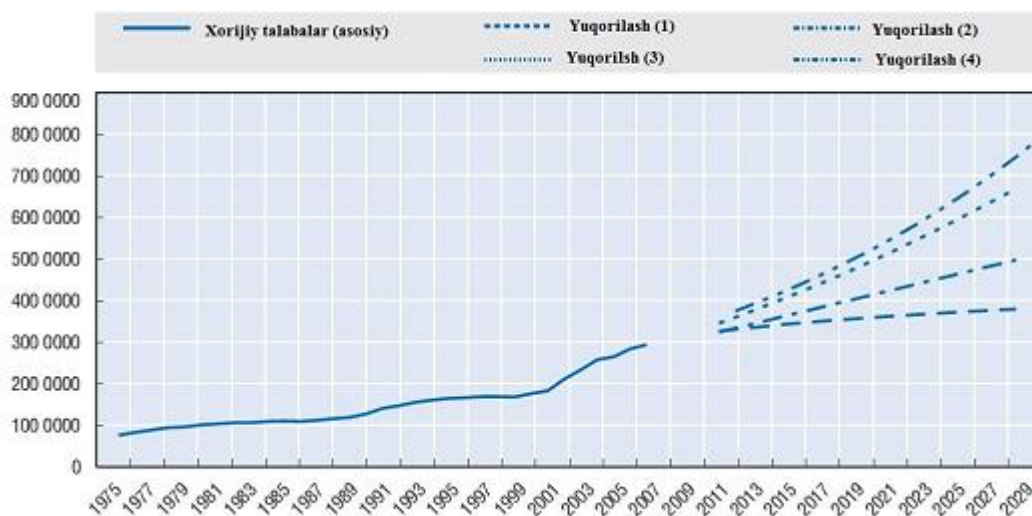
§ SHaxsning o'z-o'zini idora etish malakasi

Camarali rahbarlikka xos xislatlar:

1. Strategik rejalashtirishga moyillikning kuchliligi
2. Ishchilarni, mehnat resurslarini taqsimlash bo'yicha maqbul va o'z vaqtida qaror qabul qilish
3. Faoliyat doirasini kengaytirish yoki yuksak tartibda mehnat qilish evaziga o'z mas'uliyatini oshirishga intilish
4. Xavfli sharoitda ijodiy va rasional qaror qabul qila olish;
5. O'z kuchiga ishonch
6. O'z huquqlarini anglash va mas'uliyatni his qilish
7. Kezi kelganda qurbon berishga ham tayyor turish
8. Muloqot malakalarini mukammallashtirishga intilish
9. Murakkab va inqirozli vaziyatdagi jarayonlarni tahlil etish va muammolarning echimlarini topa olish
10. Mehnatga yuksak qadriyat sifatida qarash va unga butun kuch g'ayratini safarbar etish
11. Aybdorni izlash emas, balki muammoni hal etishga intilish, tavakkaldan qo'rqmaydigan va mustaqil fikrdagi xodimlar bilan ishlash xohishi
12. Amalga oshirilayotgan g'oya va natijalarni ishlab chiqarishga, joriy etishga xuddi shaxsiy mulkdek qarashlarni kiritish mumkin.

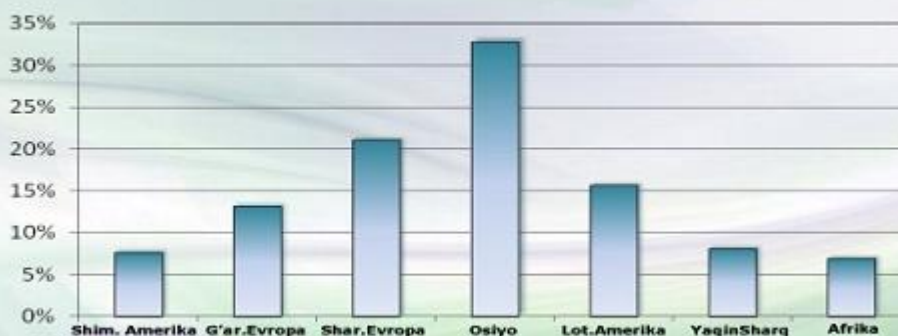
Ilovalar

Dunyo bo'yicha xorijiy talabalar (Unesco va Iqtisodiy hamkorlik taraqqiyot tashkilotiga a'zo)ning (1975-2007) o'sish surati va 2030 yildagi sifat va sonini bashoratlash monitoringi



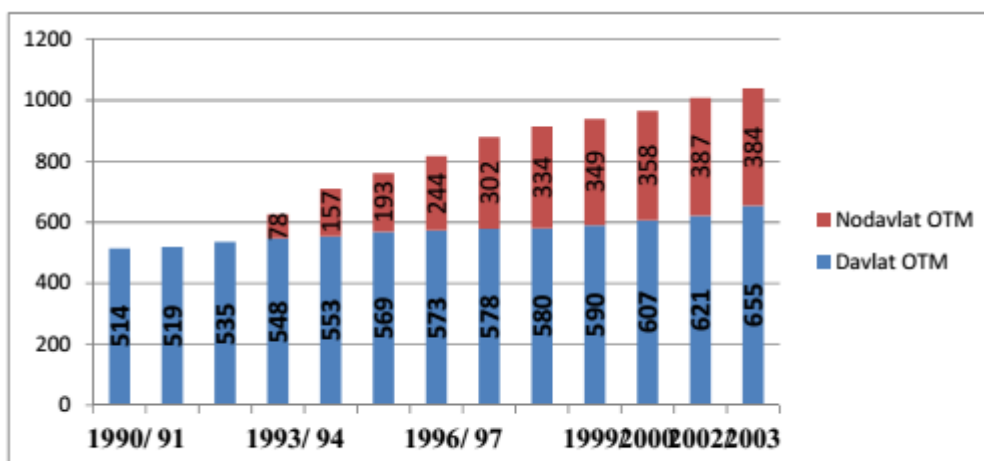
2009-2014 Dunyo bo'yicha ta'lim sifatining o'sish surati (mintaqalar bo'yicha)

Source: "The Worldwide Market for Self-paced eLearning Products and Services: 2009-2014 Forecast and Analysis", Ambient Insight LLC

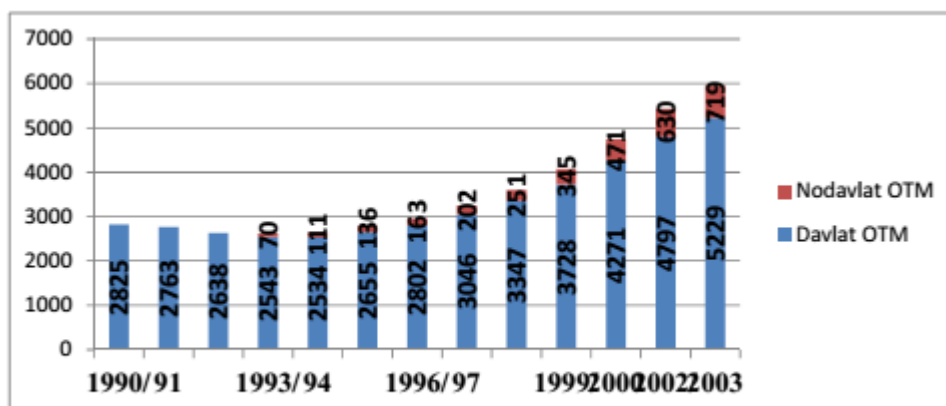


Ambient Insight 2009

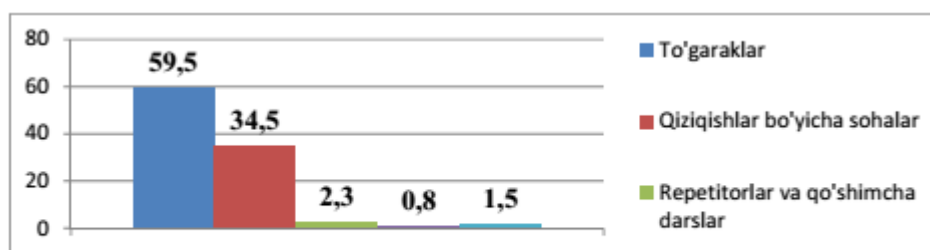
Hundreds of Millions of Dollars in Private Investment has Flowed to Chinese Online Learning Companies in the Last Two Years.



Rossiya Federatsiyasida OTM larning o'sish soni



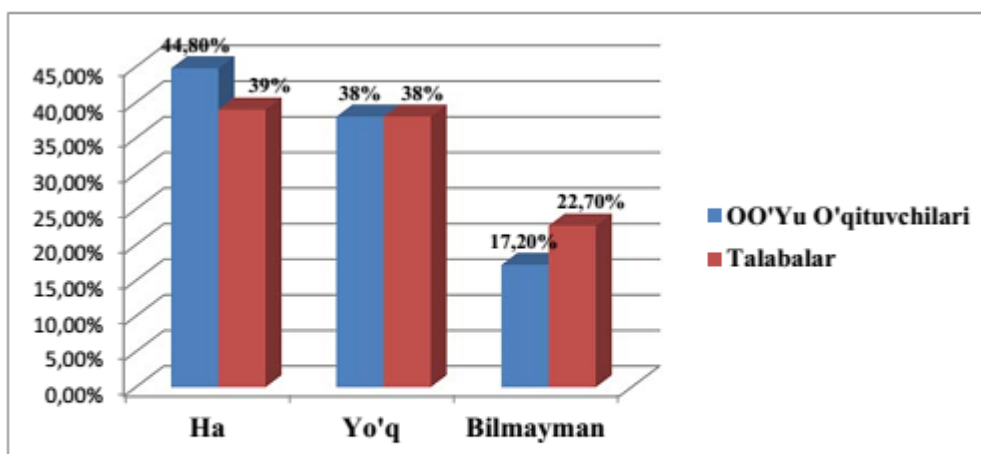
Rossiya Federatsiyasida OTM larga a'zo talabalar soni



Bo'sh vaqtni qanaqa foydali ishlar bilan o'tkazish bo'yicha natija

O'zbekistonda mustaqillikdan so'ng ta'lim tizimi sifatining ko'rsatkichi





Ta'lim darajasiga nisbatan respondentlarning qoniqishi so'ralganda oqituvchilar 44,8% i ijobiy; 38% i salbiy; 17,2% i javob berishim qiyin; Talabalardan esa 39% i ijobiy, 38% i salbiy, 22,7% i javob berishim qiyin deb javob berdi

