

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ПЕДАГОГИКА УНИВЕРСИТЕТИ ХУЗУРИДАГИ
ФАН ДОКТОРИ ИЛМИЙ ДАРАЖАСИНИ БЕРУВЧИ БИР МАРТАЛИК
ИЛМИЙ КЕНГАШ**

ЎЗБЕКИСТОН МИЛЛИЙ УНИВЕРСИТЕТИ

МУХАМЕДОВА ДИЛБАР ГАФУРДЖАНОВНА

**ТАЪЛИМ МЕНЕЖЕРИНИ ИННОВАЦИОН
ФАОЛИЯТГА ТАЙЁРЛАШНИНГ ИЖТИМОЙ-ПСИХОЛОГИК
ТЕХНОЛОГИЯЛАРИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ**

**19.00.05 – Ижтимоий психология. Этнопсихология
(психология фанлари)**

ДОКТОРЛИК ДИССЕРТАЦИЯСИ АВТОРЕФЕРАТИ

Тошкент – 2015 йил

Докторлик диссертацияси автореферати мундарижаси
Оглавление автореферата докторской диссертации
Content of the abstract of doctoral dissertation

Мухамедова Дилбар Гафурджановна. Таълим менежерини инновацион фаолиятга тайёрлашнинг ижтимоий-психологик технологияларини такомиллаштириш.....	3
Мухамедова Дилбар Гафурджановна. Совершенствование социально-психологических технологий подготовки менеджера образования к инновационной деятельности.....	27
Mukhamedova Dilbar Gafurdjanovna. Improvement of socio- psychological technologies of preparations of education managers for innovative activity.....	51
Эълон қилинган ишлар рўйхати Список опубликованных работ List of publications.....	71

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ПЕДАГОГИКА УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ
ФАН ДОКТОРИ ИЛМИЙ ДАРАЖАСИНИ БЕРУВЧИ БИР МАРТАЛИК
ИЛМИЙ КЕНГАШ**

ЎЗБЕКИСТОН МИЛЛИЙ УНИВЕРСИТЕТИ

МУХАМЕДОВА ДИЛБАР ГАФУРДЖАНОВНА

**ТАЪЛИМ МЕНЕЖЕРИНИ ИННОВАЦИОН ФАОЛИЯТГА
ТАЙЁРЛАШНИНГ ИЖТИМОЙ-ПСИХОЛОГИК
ТЕХНОЛОГИЯЛАРИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ**

**19.00.05 – Ижтимоий психология, Этнопсихология
(психология фанлари)**

ДОКТОРЛИК ДИССЕРТАЦИЯСИ АВТОРЕФЕРАТИ

Тошкент – 2015 йил

Докторлик диссертацияси мавзуси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясида 30.09.2014/В2014.3-4.Р13 рақам билан рўйхатга олинган.

Докторлик диссертацияси Ўзбекистон Миллий университетида бажарилган.
Диссертация автореферати уч тилда (рус, ўзбек, инглиз) илмий-кенгаш веб-саҳифаси (tdpu_info@edu.uz) манзилига ва Ziyonet ахборот-таълим порталида (www.ziyonet.uz) жойлаштирилган.

Илмий маслаҳатчи:

Шоумаров Ғайрат Баҳромович
психология фанлари доктори, профессор

Расмий оппонентлар:

Нишонава Замира Таскараевна
психология фанлари доктори, профессор

Бекмуродов Мансур Бобомуродович
социология фанлари доктори, профессор

Туленова Карима Жандаровна
фалсафа фанлари доктори, профессор

Етакчи ташкилот:

Бухоро давлат университети

Диссертация ҳимояси Тошкент давлат педагогика университети ҳузуридаги бир марталик илмий кенгашнинг «11» июль 2015 йил соат 10⁰⁰ даги мажлисида бўлиб ўтди. (Манзил: 100011, Тошкент шаҳри, Яккасарой тумани, Юсуф Хос Ҳожиб кўчаси, 103-уй. Тел.: (99871) 254-92-02; факс: (99871) 255-55-67; e-mail: tdpu_info@edu.uz).

Докторлик диссертацияси билан Тошкент давлат педагогика университетининг Ахборот-ресурс марказида танишиш мумкин (01 рақами билан рўйхатга олинган).

Диссертация автореферати 2015 йил «10» июнда тарқатилди.
(2015 йил «10» июнда 01 - рақамли реестр баённомаси).

Ш.Р. Баротов

Фан доктори илмий даражасини берувчи илмий кенгаш раиси, психол.ф.д., профессор

Р.Б.Расулева

Фан доктори илмий даражасини берувчи илмий кенгаш илмий котиби, псих.ф.н.

В.М.Каримова

Фан доктори илмий даражасини берувчи илмий кенгаш қошидаги илмий семинар раиси, психол.ф.д., профессор

Кириш (докторлик диссертацияси аннотацияси)

Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Жаҳонда глобаллашув жараёнининг чуқурлашуви рақобатбардош кадрларга бўлган талабни тобора ошиб боришига олиб келди.

Мустақиллик йилларида юртимиз таълим тизимини тубдан ислоҳ қилиш бўйича амалга оширилган дастурий чора-тадбирлар натижасида жаҳонда эътироф этилган ютуқларга эришилди. Миллий тарақиётимизнинг ўзига хос хусусиятлари ва илғор жаҳон стандартларига жавоб берувчи узлуксиз таълимнинг яхлит тизими барпо этилди. «Жаҳон интеллектуал мулк ташкилоти ва етакчи халқаро бизнес-мактабларидан бири – «ИНСЕАД» томонидан 2012 йилда инсон капиталининг тарақиёт даражаси бўйича ўтказилган тадқиқот натижаларига кўра, Ўзбекистон 141 мамлакат орасида 53-ўринни, таълим тизимини ривожлантириш даражаси, жумладан, таълим мақсадлари учун ажратилган маблағлар бўйича дунёда бешинчи ўринни эгаллагани бежиз эмас, албатта»¹.

Мамлакатимиз ижтимоий-иқтисодий тарақиётини таъминлаш, маънавий етук ва рақобатбардош мутахассислар тайёрлашда шак-шубҳасиз олий таълим менежерлари фаолияти муҳим аҳамият касб этади. Президентимиз Ислом Каримов таъкидлаганларидек, «Авваламбор, унинг ватанпарвар ва юртпарварлик фазилатларига эга бўлиши, она юртини чин қалбидан севиши ва ардоқлаши, эл-юрти учун ўзини аямаслиги, керак булса, бу йўлда жонини ҳам фидо қилишига тайёр бўлишини. Ўз касб-корининг устаси, шу ишнинг чинакам билимдони, бу борада бошқаларга ўрнак бўлишини кутади. Жамоатчилик, халқ раҳбар шахснинг мустақил дунёқараши, кенг фикрлаши, узоқни кўра билиш қобилияти билан бошқалардан ажралиб туришини. Иймон-эътиқоди мустаҳкам, иродаси бақувват, ор-номусли, харом-хариш ишлардан ҳазар қиладиган, изланувчан, ташаббускор, тадбиркорлик фазилатига эга бўлишини, ташкилотчи, талабчан ва қатъиятли бўлишини истади»².

Бу борада олий мактаб менежерини инновацион фаолиятга тайёрлаш масаласи алоҳида ўрин тутаяди. Улар фаолияти натижавийлиги муайян даражада ижтимоий-психологик омилларга боғлиқ бўлиб, мазкур йўналишда амалга оширилиши зарур бўлган тадбирлар таркибида менежерларни инновацион фаолиятга тайёрлаш ижтимоий-психологик технологияларини ишлаб чиқиш муҳимдир.

Олий таълим менежерларини инновацион фаолиятга тайёрлашнинг ижтимоий-психологик технологияларини такомиллаштиришнинг долзарблиги, жумладан, қуйидагилар билан тавсифланади: мамлакат ижтимоий-иқтисодий тарақиёти ҳамда таълим барча турларининг сифати ва такомил-

¹Ислом Каримов. «Ўрта асрлар Шарқ алломалари ва мутафаккирларининг тарихий мероси, унинг замонавий цивилизация ривожигаги роли ва аҳамияти» мавзусидаги халқаро конференциянинг очилиш маросимидаги нутқи. Халқ сўзи. 2014 йил 15 май.

²Ислом Каримов. Озод ва обод Ватан, эркин ва фаровон ҳаёт – пировард мақсадимиз. 8.Т.- Тошкент: «Ўзбекистон», 2000. – 359 Б.

лашувининг бевосита олий таълим тизимида инновацион фаолиятнинг самарали ташкил этилишига боғлиқлиги; рақобатбардош мутахассисларни тайёрлашда таълим менежерларини фаолиятининг муҳим омил экани; менежер ижтимоий-психологик портретининг ўзига хос этнохудудий ва этнопсихо-логик хусусиятларини эътиборга олган ҳолда, менежер фаолияти самарадорлигини ошириш зарурати; ижтимоий-иқтисодий соҳаларнинг натижавийлигини таълим менежери фаолияти самарадорлигига боғлиқлиги, шунингдек, ушбу йўналишда фаолият кўрсатадиган мутахассисларни тайёрлашнинг ижтимоий-психологик технологияларини такомиллаштириш муаммоларига бағишланган махсус тадқиқотларни олиб бориш зарурлиги.

Таъкидлаш керакки, мазкур диссертация тадқиқоти доирасида таълим менежерининг шаклланиши ва инновацион фаолиятига салбий таъсир кўрсатувчи ижтимоий-психологик тўсиқларни ойдинлаштириш, мазкур фаолиятни баҳолаш мезонларини ишлаб чиқиш, таълим менежери инновацион фаолиятга тайёрлигининг муҳим ижтимоий-психологик жиҳатларини илмий жиҳатдан аниқлаштириш олий таълим сифатини оширишнинг илмий-ташкилий асосларини такомиллаштиришда муҳим ўрин тутди. Шулар билан бир қаторда, таълим менежерининг ижтимоий-психологик хусусиятларини стандартлаштирилган психодиагностик методикаларини такомиллаштириш, таълим менежерини инновацион фаолиятга тайёрлаш жараёнининг методологик жиҳатларини чуқур тадқиқ этиш ҳамда таълим менежери тайёрлашнинг самарали технологиясини ишлаб чиқиш бугунги кундаги муҳим ижтимоий-психологик илмий вазифалардан ҳисобланади.

Олий таълим тизимига оид тегишли норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган вазифалар, жумладан, таълим сифатини ошириш, меъёрий ҳужжатларни замонавий талаблар асосида такомиллаштириш, рақобатбардош юқори малакали кадрлар тайёрлаш бўйича қўйилган вазифаларни бажаришга мазкур диссертация тадқиқоти хизмат қилади.

Тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг асосий устувор йўналишларига боғлиқлиги. Мазкур диссертация тадқиқоти ИТД-1 – «Жамиятнинг маънавий-ахлоқий ва маданий ривожланиши, маънавий кадриятлар, миллий ғоя, маданий мерос, ўзбек халқи ва давлатчилик тарихи ҳамда таълимнинг узвийлик ва узлуксизлиги, баркамол авлод тарбиясини тадқиқ этиш» устувор йўналишига мувофиқ бажарилган.

Диссертация мавзуси бўйича хорижий илмий тадқиқотлар шарҳи. Ижтимоий психология соҳасида олий таълим тизими раҳбарлари бошқарув ва инновацион фаолиятига йўналтирилган илмий изланишлар жаҳоннинг етакчи илмий марказлари ва олий таълим муассасалари, жумладан, Hamburg University in Germany (Германия), University of Strasbourg (Франция), Tokyo Metropolitan University (Япония), University of Granada (Испания), University of Social Psychology (Польша), Россия Федерацияси Президенти ҳузуридаги давлат хизмати академияси, Сибирь давлат хизмати академияси, Россия давлат педагогика университети, Россия давлат инновацион технологиялар ва

тадбиркорлик университети (Россия) томонидан олиб борилмоқда.

Диссертация тадқиқоти йўналишида жаҳон миқёсида, жумладан, куйидаги илмий натижалар олинган: одатий ва экстремал шароитда жамоа фаолиятининг психик регуляциясини амалга ошириш механизмлари ишлаб чиқилган (University of Strasbourg); глобаллашув шароитида инновация жараёнининг психологик жиҳатлари аниқлаштирилган (University of Granada); кичик гуруҳларда низо даражасини ўлчаш методлари яратилган (University of Social Psychology); инновацияларни стратегик бошқариш ва инновацияларни татбиқ этишда персонал менежментга хос хусусиятлар аниқлаштирилган (Инновацион технологиялар ва тадбиркорлик институти, Шимолий филиал); таълим муассасаси раҳбари шахсий-касбий хусусиятлари ривожининг психологик-акмеологик тавсифлари аниқлаштирилган: ёш, лавозим мавқеи, бошқарув фаолияти тажрибаси, инновацион фаолият шарт-шароитида касбий юксалиш йўллари ва иш стажига боғлиқлиги аниқланган (РФ Президенти ҳузуридаги Россия давлат хизмати академияси).

Дунёда бошқарув психологиясини инновацион фаолиятга тайёрлаш ижтимоий-психологик технологияларини ҳамда бўлажак бошқарувчининг тегишли қобилиятлари психодиагностикасини такомиллаштириш, менежернинг этноҳудудий ва этнопсихологик хусусиятларини янада аниқлаштириш, уларнинг ёш хусусияти ва менежментнинг ижтимоий-психологик хусусиятлари бўйича устувор йўналишларда илмий изланишлар олиб борилмоқда.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. Тадқиқ этилаётган муаммо юзасидан илмий адабиётлар таҳлили менежер инновацион фаолияти, хусусан, бу жиҳатнинг таълим жараёнида акс этиши XX асрнинг иккинчи ярмидан ўрганилаётганлигини кўрсатди. Мазкур ҳолат XXI асрга келиб, ўзига хос долзарблик аҳамият касб этди.

С.М.Андреева, Ю.Баханов, О.Анисимова, А.А.Альгшуллер, Н.П.Аминов, К.Анчеловская, В.И.Андреев, Н.М.Ануфриева, М.Армстронг, Т.Ю.Базаров, О.И.Бондарчук, В.М.Бочелюк, У.Бреддик, И.И.Буева, Л.М.Ващенко, Г.П.Вдовиченко, А.А.Вербицкий, В.Р.Веснин, О.С.Виханский, А.И.Наумов, А.Власов, И.В.Вотянова, М.Вуднок, М.Гинзбург, А.Д.Гительман, Ж.Грейсон ва О.Дейл, Л.И.Даниленко, Ш.Джерард, Г.А.Дмитренко, П.Ф.Друкер, Н.А.Коломинский, Е.И.Крымская, Т.В.Кузнецова, С.В.Лязница, М.И.Пирен, Р.И.Суннатов, Э.Г.Газиев, Н.С.Сафаев, В.М.Каримова ва бошқа муаллифлар ишларида турли соҳалардаги бошқарув масалалари, менежментнинг назарий ва методологик жиҳатлари, менежер фаолиятига таъсир кўрсатувчи омиллар, менежмент кўринишлари ва таснифи, менежернинг психологик хусусиятлари, ўрни ҳамда аҳамияти, шу жумладан, таълимдаги инновацион фаолият, бошқарув шакллари ва таснифига доир муаммолар борасида фикр юритилган.

Ҳозирги замон илм-фанида таълимдаги менежментнинг турли жиҳатларини тадқиқ этишга бағишланган талайгина ишлар амалга оширилган бўлиб, хусусан, Т.Ю.Базаров томонидан бошқарувнинг

ижтимоий-психологик хусусиятлари ва уни баҳолаш юзасидан ўтказилган тадқиқот диққатга сазовордир. Л.Буркова ва И.Гребенюклар турли тадқиқотчиларнинг педагогик инновацияга бағишланган ишлари таҳлили асосида унинг илмий таърифларини беришган. Д.Козлова таълимда инновацион фаолиятининг психологик-педагогик тавсифномасини ифодалашга ҳаракат қилган. Л.Ващенко ўз ишида менежер қарорлари таснифи ва уларга таъсир этувчи омилларни тадқиқ этган. Т.Парсонс фикрича, менежернинг бошқаруви уч даражадан иборат: техник даража; бошқарув даражаси; институционал (сиёсий) даража.

Р.Шакурова юқоридагиларга ижтимоий-психологик даражани кўшиб, ҳар бирининг функцияларини очиб берган. Н.Коломинский таълим менежери фаолияти самарадорлигини оширувчи омилларни аниқлаштирган, Д.Трейси томонидан менежментнинг амалий жиҳатлари батафсил ёритилган. Л.Митина ва О.Кузьменколар ишларида профессор-ўқитувчининг шахсидаги қарама-қаршилиқлар тадқиқ этилган. У.Бреддик менежмент муаммосининг назарий ва амалий масалаларини очиб беришга уринган бўлса, М.Гинзбург менежер фаолиятида стресснинг ўрни ва унинг таъсирини очиб беришга ҳаракат қилган. К.Роджерс тадқиқотларида шахс, менежмент ва психотерапия муаммолари ўзаро боғлиқлигининг айрим жиҳатлари ифодаланган.

Р.Муллахметов томонидан ўқитувчи шахси ўрганилган бўлиб, тадқиқот натижалари асосида ўқув-тарбия жараёнини ташкиллаштириш ва самарадорлигини ошириш юзасидан тавсиялар ишлаб чиқилган³. Н.Рўзикулов илмий тадқиқот ишида умумий ўрта таълим мактаблари раҳбарларининг бошқарувчилик фаолиятини такомиллаштириш масалалари таҳлил қилинган⁴. Ғ.Шоумаров тадқиқотида эса раҳбар шахсига қўйиладиган ижтимоий-психологик талаблар баён этилган⁵.

Ўзбекистонда Кадрлар тайёрлаш миллий дастурини татбиқ этиш жараёнида таълим сифатини бошқаришга бағишланган фундаментал ишлардан бири Ш.Қурбонов ва Э.Сейтхалиловларнинг қўлланмаси бўлиб, унда таълим барча турлари менежментининг назарий, методологик, ташкилий, педагогик жиҳатлари қамраб олинган.

Таълим сифатини бошқариш муаммоси ўрганилганлиги, узвийлик ва узлуксизлик тамойилига кўра таълимнинг барча турлари тадқиқ этилганлиги ушбу ишнинг асосий ютуғи бўлиб ҳисобланади.

Шу билан бирга таъкидлаш лозимки, олий таълим муассасасида таълим менежери инновацион фаолиятининг ижтимоий-психологик жиҳатлари алоҳида тадқиқот вазифаси сифатида танлаб олинмаган ва таҳлил қилинган ишлар мазмунида ушбу масалага эътибор қаратилмаган.

³Р.Муллахметов Научно-методические основы индивидуальной учебно-воспитательной работы учителя профессионального образования: Дис. канд. пед. наук. 13.00.08 – НВ и ССОПУз., Таш. Гос. пед. ун-т. им. Низами.-Ташкент, 2008. 189 с.

⁴Н.Рўзикулов Психологическое обеспечение совершенствования управленческой деятельности руководителя. Автореф. Дис. канд. психол. наук. – Ташкент: «НУУз», 2007. 25с.

⁵Ғ.Шоумаров Раҳбар шахсига қўйилган талаблар. Тошкент, 2003. – 54 с.

Юқоридагилардан келиб чиқиб, бугунги кунда таълим менежерини инновацион фаолиятга тайёрлаш жараёнининг ижтимоий-психологик технологияларини такомиллаштириш муаммоси алоҳида тадқиқот предмети сифатида танланмаганлигини кўрсатиб ўтиш мумкин.

Диссертация мавзусининг диссертация бажарилаётган олий таълим муассасасининг илмий-тадқиқот ишлари билан боғлиқлиги. Тадқиқот Ўзбекистон Миллий университетининг (А-1-85, 2015-2017 й.й.) «Таълимда менежмент ва маркетингнинг ижтимоий-психологик жиҳатларини ишлаб чиқиш», (ИТД1-171, 2011-2014 й.й.) Тошкент давлат педагогика университетининг «Олий педагогик таълим тизимида талабаларни бошқарув фаолиятига тайёрлашнинг тузилма ва мазмуни» ҳамда (ЁА1-ОТ-1-18320 ЁА1-18, 2013-2015 й.й.) ОЎМТВ ҳузуридаги олий таълим тизими педагог ва раҳбар кадрларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишни ташкил этиш Бош илмий-методик марказнинг «Таълимда инновацион менежмент ижтимоий-психологик механизмларини ишлаб чиқиш» илмий-тадқиқот режаларига мувофиқ бажарилган.

Тадқиқотнинг мақсади олий таълим тизимида таълим менежерини инновацион фаолиятга тайёрлашнинг ижтимоий-психологик технологияларини такомиллаштиришдан иборат.

Тадқиқотнинг вазифалари:

олий таълим муассасасида таълим менежери инновацион фаолиятининг мазмун-моҳиятини ёритиш;

таълим менежерларини инновацион фаолиятга тайёрлашнинг ижтимоий-психологик жиҳатларини ҳисобга олган ҳолда таълим тизимида тутган ўрнини аниқлаштириш;

таълим менежерларидаги инновацион фаолиятга салбий таъсир кўрсатувчи тўсиқларни ойдинлаштириш;

олий таълим муассасаси менежерининг инновацион фаолиятини баҳолаш мезонларини аниқлаштириш;

олий таълим муассасаси менежери инновацион фаолияти самарадорлигини баҳолаш мезонларининг стандарт шаклини ишлаб чиқиш;

таълим менежери инновацион фаолиятга тайёрлигининг муҳим ижтимоий-психологик таркибий қисмларини аниқлаш;

олий таълим муассасаси инновацион фаолияти шароитида таълим менежери ижтимоий-психологик хусусиятларини тадқиқ этишнинг стандартлаштирилган шаклини яратиш;

таълим менежерини инновацион фаолиятга тайёрлашнинг методологик хусусиятларини очиқ бериш;

олий таълим муассасаси таълим менежерининг инновацион фаолиятга тайёргарлигини такомиллаштириш технологиясини ишлаб чиқиш;

олий таълим муассасасининг инновацион фаолиятига таълим менежерини тайёрлаш технологиясининг самарадорлигини аниқлаш.

Тадқиқотнинг объекти сифатида Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги қошидаги педагог ва раҳбар кадрларни қайта тайёрлаш ва

малакасини ошириш Бош илмий-методик маркази, Тошкент давлат педагогика университети, Самарқанд давлат университети, Наманган давлат университети ва Наманган муҳандислик-технология институтида бошқарув фаолияти билан шуғулланувчи 293 нафар таълим менежери тадқиқотга жалб этилган.

Тадқиқотнинг предмети. Олий таълим муассасаларидаги инновацион фаолиятга таълим менежерларини тайёрлаш жараёни тадқиқот предметини ташкил этган.

Тадқиқотнинг усуллари. Тадқиқот мақсадига эришиш ва вазифаларнинг ечимини топиш учун ҳужжатлар таҳлили, эксперт баҳолаш, психологик тест, суҳбат, кузатиш, сўров, анкета ва математик статистика методларидан фойдаланилган.

Муаммони эмпирик тадқиқ қилиш жараёнида қуйидаги муаллифлик методикалари қўлланилди: фаолиятга салбий таъсир этувчи ижтимоий-психологик тўсиқларни аниқлаш тест-саволномасининг модификациялаштирилган методикаси; таълим менежерининг инновацион фаолиятини эксперт баҳолаш мезонлари анкетаси; таълим менежерининг инновацион фаолиятини баҳолаш сўровномаси; таълим менежери инновацион фаолияти самарадорлигида ўз-ўзини баҳолаш сўровномаси; олий таълим муассасаси шароитида таълим менежерининг инновацион фаолиятга тайёргарлиги хусусиятларини эксперт баҳолаш мезонлари анкетаси; олий таълим муассасасидаги инновацион фаолият шароитида таълим менежерининг ижтимоий-психологик хусусиятларини ўрганиш сўровномаси.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги қуйидагилардан иборат: менежер олий таълим муассасаси инновацион фаолиятига тайёрлигининг ижтимоий-психологик компонентлари асосланган;

таълим менежери шахсида инновацион фаолиятга салбий таъсир этувчи ижтимоий-психологик тўсиқларни аниқлаш сўровномасининг модификациялаштирилган шакли ишлаб чиқилган;

шахсда интеллектуал ресурс, инновацион фаолиятга киришувчанлиги, ташкилий-бошқарув потенциали ҳамда жамоадаги ижтимоий-психологик иқлим каби омилларни эътиборга олган ҳолда олий таълим менежери инновацион фаолиятини баҳолаш мезонлари ишлаб чиқилган;

олий таълим менежерини инновацион фаолиятга тайёрлаш жараёнида диагностика, коррекция ва прогнозлаштириш каби жиҳатларига қаратилган махсус дастур таклиф қилинган;

олий таълим муассасаси менежерини инновацион фаолиятини ўрганишда ўз-ўзини баҳолаш психодиагностик методика ишлаб чиқилган;

таълим менежерига оид этнохудудий ва этнопсихологик хусусиятларни эътиборга олган ҳолда уни инновацион фаолиятига тайёрлашнинг модели таклиф этилган.

Олинган натижаларнинг ишончлилиги тадқиқот методологик базасининг мукамаллиги, адекват тадқиқот методикаларининг қўлланганлиги, репрезентативлиги, ишончли ва самарадор замонавий математик-статистика

усулларидан фойдаланилганлиги ҳамда эмпирик натижаларнинг мақсадга мувофиқ таҳлил ва талқин этилгани билан асосланади. Натижалар математик статистика методларини самарали қўллашга имкон берувчи «MS Excel», «SPSS 13», «Statistica 6.0» дастурлари воситасида қайта ишланган.

Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти. Тадқиқот натижаларининг илмий аҳамияти ишда олинган илмий натижалардан бошқарув психологияси, шахс психологияси, этнопсихология йўналишидаги назарий материалларни бойитишда фойдаланиш мумкинлигидадир.

Диссертация тадқиқотининг амалий аҳамияти олий таълим тизимида таълим менежерини инновацион фаолиятга тайёрлашнинг ижтимоий-психологик технологияларини такомиллаштириш бўйича ишлаб чиқилган методика ва тавсиялардан раҳбар ходимларни тайёрлаш жараёнини такомиллаштиришда фойдаланиш мумкинлиги билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши. Таълим менежерини инновацион фаолиятга тайёрлаш ижтимоий-психологик технологияларини такомиллаштириш бўйича ишлаб чиқилган илмий натижалар:

стандартлаштирилган психологик ташхис методикаси, эксперт баҳолаш мезонлари, мутахассисни инновацион фаолиятга тайёрлаш модели ва психологик тренинг дастурининг услубий ёндашуви вазирликнинг тегишли ишчи гуруҳи томонидан тасдиқланган ҳамда тажриба-синов натижалари маъқулланган ва тегишли ваколатли муассасага жорий этилиши қарор билан тасдиқланган (Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 2013 йил 11 ноябрдаги 23-сон баённомаси). Улар тегишли жараёни илмий асосда ташкил этишнинг услубий асосини такомиллаштиришга хизмат қилади;

ижтимоий-психологик омилларни эътиборга олган ҳолда раҳбар кадрларни қайта тайёрлаш жараёнини ташкил этиш бўйича қўлга киритилган илмий натижалар Бош илмий-методик маркази фаолиятига жорий этилган (Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 2015 йил 8 июндаги 89-01-150-сон маълумотномаси; Бош илмий-методик марказнинг 2013 йил 05 ноябрдаги 44-сон маълумотномаси);

таълим менежерини инновацион фаолиятга тайёрлаш ижтимоий-психологик технологияларининг такомиллаштирилиши Бош илмий-методик марказида қайта тайёрланган раҳбар кадрлар шахси психологик сифатини уларнинг касбий қобилиятларини ривожлантириш имкониятлари (ички локус назорат, ўз-ўзини адекват баҳолаш, ўз касбий қобилиятини баҳолаш ва ҳ.к.) дифференциал баҳоланишини жорий этиш асосида ривожлантириш орқали раҳбар кадрлар малакасини ошириш жараёнлари самарадорлиги 13,8 фоиз ҳамда касбий ривожлантиришнинг психологик мотивация механизмларини (ички психологик имкониятларни фаоллаштириш, коммуникатив қобилиятларни ривожлантириш, фактор баҳолашни жорий этиш ва ҳ.к.) қўллаш таълим менежерлари фаолияти натижавийлигини 11,3 фоиз ортишига олиб келди.

Тадқиқот натижаларининг апробацияси. Диссертациянинг асосий мазмуни қуйидаги халқаро ва республика миқёсида ўтказилган илмий-

амалий анжуманларда муҳокама қилинган: «Менеджмент качества и ИТ-сервис менеджмент» (Москва, Россия, 2013 йил 5-7 июнь), «Олий ва ўрта махсус, касб-хунар таълимини ривожлантириш тажрибаси ва илмий-назарий асоси» (Тошкент, 2010 йил 3-4 декабрь), «XXI асрда психологик хизматни ташкил этишнинг долзарб муаммолари» (Бухоро, 2013 йил, 19-20 апрель), «XXI аср психологияси: назария, амалиёт, истиқболлари» (Тошкент, 2013 йил 22 май), «Проблемы и пути решения подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководящих и педагогических кадров системы среднего специального, профессионального образования» (Тошкент, 2013 йил 10 апрель), «Юқори малакали кадрлар тайёрлаш миллий тизими – Ўзбекистон тараққийнинг муҳим шартлари» (Тошкент, 2013 йил 27 май), «Олий таълим муассасалари педагог ва бошқарув кадрларнинг малакасини ошириш назарияси ва амалиёти» (Тошкент, 2013 йил 22-26 ноябрь). Мазкур иш Тошкент давлат педагогика университетининг умумий психология, Ўзбекистон Миллий университетининг психология, Қарши давлат университетининг психология кафедралари йиғилишларида, шунингдек, Тошкент давлат педагогика университетининг педагогика ва психология факультети ҳузуридаги илмий-методологик семинар йиғилишида ҳамда Тошкент давлат педагогика университети ҳузурида тузилган бир марталик илмий кенгаш қошидаги илмий семинарда муҳокама қилинган.

Тадқиқот натижаларининг эълон қилиниши. Тадқиқот мавзуси бўйича 1 та монография нашр қилинган, илмий журналларда 23 та мақола (улардан 5 таси хорижий нашрларда) ҳамда халқаро ва республика илмий-амалий конференциялари материаллари таркибида 17 та маъруза тезиси чоп этилган.

Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми. Диссертация кириш, тўртта боб, хулоса, фойдаланилган адабиётлар рўйхати ва иловалардан иборат. Тадқиқотнинг ҳажми 250 бетдан иборат. Фойдаланилган адабиётлар рўйхатида 490 та адабиёт келтирилган. Диссертацияда 8 та жадвал ва 24 та расм берилган.

Диссертациянинг асосий мазмуни

Кириш қисмида диссертация мавзусининг долзарблиги асосланган, тадқиқотнинг мақсади ва вазифалари, шунингдек, объекти ва предмети аниқланган, ишнинг фан ва технологияларини ривожлантиришнинг муҳим йўналишларига мослиги кўрсатилган ҳамда тадқиқотнинг илмий янгилиги, амалий натижалари, натижаларнинг ишончлилиги, илмий ва амалий аҳамияти, натижаларнинг амалиётга жорий этилиши, эълон қилинганлиги, ишнинг тузилиши борасида маълумотлар келтирилган. Шунингдек, диссертация мавзуси бўйича хорижий илмий-тадқиқотлар шарҳи келтирилган.

Диссертациянинг «**Психология фанида таълим менежерини инновацион фаолиятга тайёрлашнинг назарий-методологик асослари**» деб номланган биринчи бобида таълим менежери инновацион фаолияти

муаммоларини ўрганишга бағишланган кўплаб тадқиқотларнинг назарий таҳлили амалга оширилган. Таҳлил таълим менежерининг инновацион фаолияти – бу, махсус тайёргарликни талаб қилувчи алоҳида фаолият тури бўлиб, моҳиятига кўра, таълим менежерининг ўзи ёки унинг ҳаммаслаклари (жамоаси) томонидан педагогик муаммоларнинг ўзига хос, ностандарт ечимларини ижодий ва креатив қидириш натижаси эканлигини кўрсатган. Бунда ижодий ечим излаш жараёни натижаси янги таълим технологиялари, оригинал тарбиявий ғоялар, тарбиянинг шакл ва усуллари, бошқарувда ўзига хос ёндашув сифатида ифодаланган.

Инновация натижаси ўлароқ ҳамкорликдаги ижодий фаолиятда менежер ва ўқитувчининг педагогик компетентлиги, маданий савияси, тафаккури, дунёкараши, нуфузи даражаси ошади. Шу билан бирга, мазкур жараён жамоа томонидан қўйилган мақсадларга эришиш учун режалаштириш, ташкиллаштириш, мотивация ҳосил қилиш ва назорат этиб боришни ҳам тақозо этади.

Таълим менежери инновацион фаолиятини баҳолашнинг конкрет, умум қабул қилинган мезонлари борасида турфа фикрлилик кузатилади. Таълим соҳасидаги инновация фаолиятини баҳолашда фойдаланиладиган, энг кўп эътироф этилган, умумлаштирилган мезонлар – бу, янгилик, оптималлик, самарадорлик, амалиётда ижодий қўллаш имконияти ҳисобланади.

Бугунги кунда дунёда бошқарув кадрларни тайёрлашнинг аҳамияти, шунингдек, унинг ижтимоий-психологик жихатлари тобора долзарб аҳамият касб этиб бормоқда. Айни пайтда, турли тадқиқотчиларнинг маълумотларига қараганда, менежерларни сифатли тайёрлаш муаммосини ечишнинг амалий воситаларидан бири профессионал фаолият жараёнидаги тайёргарлик усули, яъни, бошқарувнинг аниқ тизимини шакллантиришга қодир, муаммоларни ечиш ва инновацияларни амалиётда қўллашга шай мутахассисларни профессионал фаолиятдан узок муддатга ажратмасдан тайёрлашга боғлиқдир.

Тайёргарлик жараёни шахснинг фаолиятда уйғун ривожланишига ижобий таъсир кўрсатади. Шахснинг хусусиятлари муқаррар тарзда ўзгаради, бир-бирига ўзаро боғланади, яъни улар интеграциялашади. Бу жараённинг натижаси сифатида шахс тузилмасида янги, ўзига хос, янада мураккаб структура – шахснинг интеграл хусусиятлари намоён бўлади. Менежернинг тайёргарлик даврида, ривожланишнинг ижтимоий вазияти билан детерминалланган, фаолият билан, шу жумладан, индивиднинг ўз фаоллиги билан бошқарилаётган профессионал фаолият субъекти сифатида шахснинг яхлитлик ривожланиш жараёни амалга ошади. Бунда самарали тайёргарлик учун, аввало, менежернинг мукамалликка, профессионал такомиллашувга, профессионалликни шакллантиришга интилиши муҳим аҳамият касб этади.

Шу билан бирга, охири йилларда педагогик фаолият ва унинг шахсга таъсирини психологик ўрганишга бағишланган тадқиқотлар педагогларда мослашиш имкониятлари, эмпатия, таълим олувчига ҳамдардлик

ҳисларининг пасайиши, психик зўриқишнинг кучайиши, таълим олувчига нисбатан эмоционал бепарволикнинг пайдо бўлиши, хавотирлилик даражасининг кўтарилиши ва ҳ.к.дан далолат бермоқда. Бундай жиҳатлар моҳиятига кўра, ўзига хос ижтимоий-психологик ҳолат ҳисобланиб, таълим менежерига фаол позицияни эгаллашга, профессионал (инновацион) фаолият турини унумли амалга оширишга имкон бермайди. Ушбу ҳолатларни бемалол ижтимоий-психологик тўсиқлар сифатида талқин қилса бўлади, уларни эмпирик ўрганиш, аниқлик киритиш ва шу жумладан, кейинчалик таълим менежерини инновацион фаолиятга тайёрлашда ҳисобга олиш ўта муҳимдир.

Таълим менежерини инновацион фаолиятга тегишли тарзда тайёрлаш шахснинг ўз хусусиятлари ривож ҳолатини тушунган, ички дунёсини ўзгартириш заруратини ҳис қилган, профессионал фаолиятида ўзлигини намоён қилишнинг янги имкониятларини қидирган шароитдагина муваффақиятли амалга оширилади. Шу билан бирга, таълим менежерининг самарали инновацион фаолияти нафақат менежернинг, балки бошқарув олиб борилаётган одамларнинг шахсий салоҳиятидан ҳам муваффақиятли фойдаланишни тақозо этади.

Таълим менежери ўз шахси ва бажараётган функциясига хос психологик захиралардан унумли фойдаланиши лозим. Ушбу захиралар асосий мақсадга мос келадиган янги, оригинал натижаларга эришишни кўзда тутувчи бошқарувга хос масалаларни ҳал этиш билан боғлиқ ижтимоий-психологик тизим, таълим менежери инновация фаолиятининг умумий ва специфик хусусиятларини таҳлил этиш асносида ойдинлаштириши мумкин. Таълим менежери инновацион фаолиятни амалга ошира бориб, таълим жараёнидаги ҳар бир субъект билан моҳирона мулоқотда бўлиши, раҳбарликнинг мақсадга мувофиқ услубини қўллаши зарур. Таълим менежерининг инновацион фаолиятга тайёрлиги кўрсаткичларидан яна бири нафақат муайян воситалар ёрдамида ҳаракатларни оптималлаштириш, балки ўз мотивациясини онгли бошқаришни таъминлайдиган, ривожланган ўз-ўзини бошқариш хусусиятидир.

Ижтимоий-психологик нуқтаи назардан ўз-ўзини бошқариш шахснинг маълум бир жамоага қўшилиши ва мустақиллигининг диалектик бирлигини асослашга, кишининг ижтимоий муҳит билан ўзаро муносабати хусусиятларига таъсир кўрсатувчи муҳим омилдир. Ўз навбатида, ҳаётий фаолиятини бошқариш, такомиллашув, ривожланишни белгиловчи жиҳат (субъект эканлик)га эгалик таълим менежерининг инновацион фаолиятга тайёрлиги интегратив кўрсаткичи ҳисобланади. Шу билан бирга турли тадқиқотчилар фикрини конкретлаштирган ҳолда таъкидлаш мумкинки, таълим менежерининг инновацион фаолиятга тайёрлиги интеграл ҳосила, шахснинг муайян ҳолати бўлиб, бу субъектда ҳаракатлар тузилмаси ва уларни амалга ошириш юзасидан доимий фикр, тасаввур бўлишини талаб қилади.

«Таълим менежерининг инновацион фаолиятидаги ижтимоий-психологик тўсиқлар» деб номланган диссертациянинг иккинчи бобида эмпирик тадқиқот натижалари асосида таълим менежерлари педагогик фаолиятидаги ижтимоий-психологик мураккабликлар мазмуни хусусида сўз боради.

Объектив эмпирик тадқиқот ўтказиш мақсадида Н.Т.Гордецкая томонидан яратилган педагогик фаолиятдаги психологик тўсиқларни ифодалаш тест-саволномаси асосида таълим менежери инновацион фаолиятида ижтимоий-психологик тўсиқларни ўрганиш учун модификациялаштирилган стандарт саволнома ишлаб чиқилди.

Ўтказилган эмпирик тадқиқот натижаларига кўра (n=293) таълим менежерлари бошқарув бўйича иш стажлари қанча эканлигидан қатъи назар инновацион фаолият самарадорлигига салбий таъсир кўрсатадиган турли ижтимоий-психологик тўсиқларни ҳис қилишар экан. Шундай қилиб, бошқарувчилик фаолияти стажи ошиб борган сари ижтимоий ғовлар йўқолмайди, балки улар 3 йилдан 11 йилгача иш стажига эга бўлган 1-, 2- ва 3-гуруҳ таълим менежерларига нисбатан 12 йилдан 14 йилгача иш стажига эга бўлган тўртинчи гуруҳ таълим менежерларида кўпроқ намоён бўлади. Шунга кўра, мулоқот, турли ижтимоий гуруҳлар билан ҳамкорликка доир муаммолар ёш ўтган сари кўпроқ ифодаланади, долзарб аҳамият касб эта боради, дейиш мумкин. Бизнинг фикримизча, таълим менежерида ўзи ва мулоқотнинг бошқа субъектларини идрок этиш, муомала-муносабатнинг диалогик шакллари оид усулларини ўзлаштириш борасида қайтадан тушуниб етиш, қайтадан англаш жараёни юз беради. Касб фаолиятида, раҳбарликда тажриба ортади, танқидий қараш кучаяди, маъсулият ва психологик сезгирлик ошади. Шу билан бирга, муайян стереотипларнинг йиғилиб бориши, ҳиссий тўсиқлар, невротик ҳолатларнинг кўпайиши атрофдагилар билан мулоқотда қийинчиликларни юзага келтиради.

Касб фаолиятдаги биринчи гуруҳ таълим менежерлари (иш стажи 3 йилдан 5 йилгача) учун ижтимоий ғовлар фаоллашади. Ушбу гуруҳ таълим менежерларида биринчи навбатда, жамоа, таълим оловчилар билан муносабат ўрнатиш, педагогик жамоага мослашиш, унинг меъёр ва қадриятларини ўзлаштириш муаммоси кўзга ташланади. Синалувчилар тасавурида қийинчиликлар таълим менежерининг шахс хусусиятларига ҳам боғлиқ. Айнан шу хусусиятлар кўпинча ижтимоий тўсиқларнинг юзага келишига сабаб бўлади. Тадқиқот натижаларига кўра, истисносиз барча гуруҳ таълим менежерларида барқарор инновацион стереотиплар мавжудлиги аниқланди.

Ўз навбатида, инқироз билан боғлиқ тўсиқлар турли гуруҳ таълим менежерларида унчалик ҳис этилмаслиги аниқланди. Мазкур тўсиқлар иккинчи (иш стажи 6 йилдан 8 йилгача) ва биринчи (иш стажи 3 йилдан 5 йилгача) гуруҳлар таълим менежерлари фаолиятида ёрқинроқ кўзга ташланади. Инқироз тўсиқлари тўртинчи гуруҳ (иш стажи 12 йилдан 14

йилгача) таълим менежерларида энг кучсиз, учинчи гуруҳ (иш стажи 9 йилдан 11 йилгача) респондентларида эса энг кучли даражада ифодаланган.

Ўртача статистик ифодаланишига кўра ижод ва инновация билан боғлиқ тўсиқлар 6 йилдан 8 йилгача иш стажига эга бўлган иккинчи гуруҳ таълим менежерларида биринчи ўринда туради. Мазкур гуруҳ таълим менежерлари янгиликларни идрок этишда қийинчиликларни ҳис қиладилар, бунда эҳтиёткорлик ва босиқликни намоён этадилар. Бир томондан уларда ўзларини ижодда синаб кўриш истаги пайдо бўлади, иккинчи томондан, мазмуний ва регулятив тўсиқлар шахснинг ўзини намоён этишига имкон бермайди.

Иш стажи 3 йилдан 5 йилгачани ташкил этган биринчи гуруҳ менежерларида ижод билан боғлиқ тўсиқлар ўртача статистик қийматига кўра иккинчи, инновацияга боғлиқ ғовлар учинчи ўринда туради. Ушбу ҳолатни ижод билан шуғулланиш хоҳишининг йўқлиги билан эмас, балки муайян профессионал фаолиятга мослашишнинг мураккаблиги, тегишли малака, кўникма ва усулларни ўзлаштиришнинг қийинлиги билан изоҳлаш мумкин. Педагогик вазиятларнинг турли-туман эканлиги ва улар билан боғлиқ муаммоларни еча олмаслик психик зўриқиш билан боғлиқ тўсиқларнинг юзага келишига сабаб бўлади.

9 йилдан 11 йилгача иш стажига эга бўлган учинчи гуруҳ таълим менежерлари ижод билан боғлиқ тўсиқлар бўйича учинчи, инновацияга тегишли тўсиқлар бўйича иккинчи ўринни эгаллади. Бундай ҳол менежерларнинг раҳбариятга боғлиқлиги, тобелигининг сусайиши, фаолиятларининг дастлабки йилларидаги каби стресс ва фрустрациянинг ҳис этилмаслиги билан изоҳланади. Мазкур гуруҳ менежерлари меъёр ва тайёр кўрсатмаларни шунчаки қабул қилиб қолмасдан, синчиклаб таҳлил қиладилар, ўзгартириш киритиш, тўғрилаш усулларини қидирадилар, яъни уларда педагогик фаолиятнинг мукамалроқ шакл, методларини излаш ва муаммоли вазиятлар ҳосил қилишга қобилият сингари қоидалардан бироз оғишиш ҳолатлари кўзга ташланади.

12 йилдан 14 йилгача иш стажига эга тўртинчи гуруҳ таълим менежерлари тўсиқлар иерархиясида ижод ва инновация билан боғлиқ тўсиқлар энг охириги ўринни эгаллайди. Бу гуруҳни ташкил этувчилар атрофдагилар кўз ўнгида обрўли, нуфузли ҳисобланади. Улар педагогик фаолиятни амалга оширишнинг юксак даражасини эгаллаган бўлиб, амалиётда ўзлаштирилган турли машғулотлар, тадбирлар ўтказиш намунасини кўрсата оладилар, услубий ишланмалар ва тавсиялар ишлаб чиқишни уддалайдилар.

Ижтимоий-психологик тўсиқларни ҳис қилаётган таълим менежерлари уларни келтириб чиқарувчи сабаб ва қарама-қаршиликларни етарли англамайдилар, муаммоларни ҳал этишнинг адекват усулларини топмайдилар, ўз устида ишлашнинг самарали йўлларини лозим даражада баҳоламайдилар. Шу муносабат билан таълим менежерларини тайёрлашда

уларни такомиллашув, ўз устида ишлашга жалб қилувчи тадбирларга алоҳида эътибор қаратиш зарур.

Диссертациянинг учинчи боби «**Олий таълим муассасаси инновацион фаолияти шароитида самарали таълим менежерининг ижтимоий-психологик хусусиятлари**» деб номланиб, унда махсус ишлаб чиқилган эксперт анкеталарида белгиланган эксперт натижалар таҳлили баён этилган. Экспертлар белгилаган натижалар омилли таҳлил қилинганда олий таълим муассасаси ҳозирги шароитидаги таълим менежери инновацион фаолиятини баҳолаш учун шартли равишда танланган йигирмата мезондан статистик жиҳатдан аҳамиятли қуйидаги ўн биттаси ажратиб олинди: «инновацияларнинг янгилиги (оригиналлиги)»; «инновацион фаолиятнинг аҳамияти»; «интеллектуал-ижодий ресурс»; «ташкилий-бошқарув ресурси»; «ижтимоий-психологик муҳит»; «инновацион фаолиятнинг бошқарилувчанлиги»; «янгиликларни жорий қилиш самарадорлиги даражасини текшириш»; «инновацион фаолият тузилмасининг мукамаллиги»; «инновацион фаолиятнинг тизимлилиги»; «инновацион фаолиятнинг амалийлиги»; «янгиликларни бошқа янгиликлар билан таққослаш». Мос равишда қуйидаги тўққизта мезон олий таълим муассасаси ҳозирги кун шароитида таълим менежери инновацион фаолиятини баҳолашда кам аҳамиятли ҳисобланди: танланган инновацион йўлнинг мавридида эканлиги, зарурати – инновациянинг кўламдорлиги; инновацияларнинг етказилиши (трансляция қилиниши); инновация тузилмавий унсурларининг мукамаллик даражаси; инновация тузилмавий қисмларининг ўзаро мувофиқлиги; инновацияларнинг амалга оширилиши; инновацияларнинг идрок этилиши; мўлжалланаётган янгиликнинг яхлит тарзда муваффақият прогнози; янгиликнинг ўзидаги билан бирга, жорий қилинишини ташкиллаштиришдаги камчиликларни аниқлаш.



1-расм. Таълим менежери инновацион фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш векторлари

Ҳозирги замон шароитида таълим менежери инновацион фаолияти самарадорлигини ишончли тарзда аниқлаш учун ўн битта статистик жиҳатдан аҳамиятли мезон асосида стандартлаштирилган ташхис методикаси ишлаб чиқилди. Олинган натижалар таҳлили объективлигини таъминлаш

мақсадида якуний баҳо уч вектор (миқдор ва йўналишга эга бўлган катталиқ) асосида қурилди (1-расм):

биринчи вектор махсус яратилган саволнома кўмагида таълим менежери инновацион фаолиятининг қўл остидаги ходимлар томонидан баҳоланишини кўзда тутди;

иккинчи вектор шунингдек, махсус ишлаб чиқилган саволнома ёрдамида таълим менежери инновацион фаолиятининг бевосита раҳбари томонидан баҳоланишини назарда тутди;

учинчи вектор саволнома асосида таълим менежерининг ўз инновацион фаолиятига ўзи баҳо беришини белгилайди.

Стандарт методика ёрдамида амалга оширилган тадқиқот натижаларига кўра (n=293) таълим менежерларининг аксарияти (32,4%) инновацион фаолиятда ўртача даражадаги самарадорликни намоён қилишган. Айтилган пайтда 37,2% менежер инновацион фаолиятни ташкиллаштиришда қийинчиликни ҳис этишди. Улардан 21,2% да ўртачадан паст, 16% да қуйи натижа ифодаланган. 30,4% менежер инновацион фаолиятни амалга ошириш ва ташкиллаштиришда муваффақиятга эришган. Инновацион фаолиятда уларнинг 11,3% юксак, 19,1% ўртачадан юқори натижани кўрсатган.

Таълим менежеридаги назарий жиҳатдан аниқлаб олинган хусусиятларнинг олий таълим муассасаси шароитида инновацион фаолиятга кўрсатувчи статистик таъсирини ишончли равишда аниқлаш учун ишлаб чиқилган анкета ёрдамида тегишли эксперт баҳолаш ўтказилди (n=187). Олинган натижалар асосида омилли таҳлил амалга оширилди ва олий таълим муассасаси шароитида таълим менежери инновацион фаолиятга тайёрлигининг статистик жиҳатдан аҳамиятли жиҳатларини қамраб олувчи беш омил (мотивацион; коммуникатив; ижодий ҳамкорликка оид; контактли (алоқавий); ташкилий) аниқланди (2-расм).



2-расм. Олий таълим муассасаси шароитида таълим менежерининг инновацион фаолиятга тайёргарлиги омиллари

Ўз таркиби ва мазмунига кўра мазкур омиллар ўзаро боғлиқ бўлиб, асосан ижтимоий-психологик характерга эга. Шу сабабли уларни таълим менежерининг ижтимоий-психологик хусусиятлари сифатида талқин қилиш мумкин.

Омилли таҳлил асосида олинган натижалар негизида тегишли омилларни ифодаловчи диагностик шкалани стандарт сўровнома ишлаб чиқилди.

Тадқиқот натижаларига кўра (n=198) ишлаб чиқилган сўровнома асосида таълим менежерларини самарали ва камроқ самарали гуруҳларга ажратган ҳолда уларда ижтимоий-психологик хусусиятларнинг учраши частотаси бўйича таҳлил ўтказилди, бу эса ўз навбатида, юқори самарага эга бўлган таълим менежерларининг ижтимоий-психологик хусусиятлари, камроқ самарага эга бўлган таълим менежерларининг ижтимоий-психологик хусусиятларидан тубдан фарқ қилишини аниқлаш имконини берди.

Шундай қилиб, олий таълим муассасаси шароитида инновацион фаолиятни самарали амалга ошираётган таълим менежерлари юқори мотивация, мулоқотга киришувчанлиги билан ажралиб турадилар; касбий фаолиятлари жараёнида биргаликдаги ижодий ишни амалга оширадилар, ривожланган алоқага киришувчанлик хусусияти, ташкилотчилик қобилияти ва жамоа орасида ўз ўрнига эга бўлиб, низоли вазиятларни оқилона бартараф этадилар.

Диссертациянинг тўртинчи боби **«Олий таълим муассасалари инновацион фаолиятида таълим менежери ижтимоий-психологик тайёргарлигининг воситалари»** деб номланган. Унда олий таълим муассасалари инновацион фаолияти учун таълим менежерини тайёрлаш дастурининг асослари тавсифи келтирилган бўлиб, қуйидаги тамойиллар ўз аксини топган:

инсонпарварлик тамойили – менежерларнинг жисмоний ва маънавий саломатлиги, ҳаёт мазмуни, шахсий эркинлиги, ахлоқи, бахтлилик даражаси, уйғун ривожланиши, креативлик ва ижодкорлигини қўллаб-қувватлаш ҳамда қайта тиклашга имконият яратади;

демократлаштириш тамойили – таълим олувчиларда бошқарувнинг асосий вазифаларини ҳал этишда мустақилликни ривожлантириш, ҳамкорлик ва шерикчиликнинг турли шакллариини такомиллаштириш, инновацион фаолият иштирокчилари орасида ишончни таркиб топтиришга кўмаклашади;

илмийлик тамойили – психология ва педагогика йўналишидаги илмий тадқиқотларни амалга ошириш, таълимнинг шакл, мазмун ва усулларини илмий асослашга ёрдам беради;

узвийлик, узлуксизлик ва интеграция тамойили – чуқурлашиб боришга йўналтирилган таълимнинг бир бутунлигини таъминлашга ёрдам беради, инновацион жараёни, унинг узвийлиги ва яхлитлигини ойдинлаштиради, шахснинг ҳаёт давомида билим ва кўникмаларни эгаллашига кўмаклашади;

индивидуаллашув тамойили – таълим менежерларини тайёрлашда уларнинг ўзини-ўзи англаш, ўзини-ўзи бошқариш, ўзини-ўзи назорат қилиш, ўзини-ўзи йўналтиришини таъминлашга ёрдам беради;

таълим менежерини инновацион фаолиятга тайёрлашни юксалтирувчи, йўналтирувчи тамойил – инновацион таълим макони шароитида бошқарувга тайёрлигига нисбатан жамият эҳтиёжларининг мос келишини таъминлайди.

Таълим менежерларини тайёрлаш амалиётида у инновацион менежмент бўйича кичик маърузалардан фойдаланиш, ахборот-коммуникацион технологияларни қўллаш ва ҳ.к. кўринишида амалга оширилади;

инновационлик тамойили – таълим менежерларини тайёрлашнинг шундай кўринишини ифодалайдики, унда тайёргарликнинг мавжуд шакллари билан чегараланиб қолмай, доимо ўзгариб боровчи эҳтиёжларни инобатга олган ҳолда касбий маҳоратнинг ривожланиш босқичлари узвийлиги ва бутунлигини мазмуний ҳамда ташкилий жиҳатдан таъминлаш, шунингдек, кичик лекциялар, тренинглари, мақсадга мувофиқ ўйинлардан фойдаланиш назарда тутилади;

интерактивлик тамойили – инновацион фаолиятга таълим менежерларини тайёрлашнинг муҳим шарт сифатида таълимнинг янги технологияларини излашда, намуна бўйича ҳаракатланишдан инновацион кенгликда ўзаро ҳаракатларни амалга ошириш тегишли кўникмаларини ҳосил қилишда намоён бўлади;

тайёргарликнинг мазмун ва шаклини вариациялаш тамойили - таълим менежерларини тайёрлашда шахсга ёндашув йўл-йўриқ (установка)ларини нисбатан тўлиқ амалга оширади, мустақил ҳамда англаган ҳолда мақсадлар, қадриятларни белгилаб олишни назарда тутди.

Бунда таълим менежерларини тайёрлаш бўйича ишлаб чиқилган дастур ўзида қуйидаги асосий функцияларни мужассам этади:

мотивацион – инновацион фаолиятга нисбатан эҳтиёжларни, қизиқишни шакллантириш;

компенсатор – инновацион фаолиятни амалга ошириш учун таълим менежериди зарур бўлган малакаларни таркиб топтириш;

коррекцияловчи – тегишли технологияларни тақдим этиш;

прогностик – менежернинг инновацион фаолиятни идрок қилишга тайёргарлиги;

диагностик – ижтимоий-психологик хусусиятларнинг муҳимлиги асосида менежернинг инновацион фаолиятга тайёргарлик даражасини аниқлашни кўзда тутди;

рағбатлантирувчи – тайёргарликнинг ижобий натижаларини қўллаб-қувватлаш;

ахборотлашган – инновацион фаолиятнинг самарали тажрибаси ҳақида менежерга тезкор маълумот бериш;

консультатив – менежерга инновацион фаолиятнинг конкрет муаммоларини ечишга илмий-методик ёрдам бериш.

Шу билан бирга таълим менежерларини тайёрлаш замонавий моддий-техник база, керакли биналар (ўқув хоналари, кабинетларни ва ҳ.к.)га эгалик, таълим оловчилар ва ўқитувчилар иш жойларининг қўшимча техник воситалар ва жиҳозлар билан таъминланишини тақозо қилади.

Ишлаб чиқилган дастур инновацион фаолият шароитида самарадор таълим менежерининг муҳим хусусиятлари доирасида белгилаб олинган

сифатларни комплекс тарзда мақсадга мувофиқ таркиб топтириш (фаоллаштириш, яхшилаш)га йўналтирилган.

Шунингдек, дастур уч асосий функционал таркибий қисмни эътиборга олган ҳолда яратилган:

тадқиқотчилик билим ва кўникмаларини ривожлантиришни ўз ичига олиб, муаммоларни ечиш йўлини аниқлашга йўналтирилган, диагностикага оид функция. Таълим олувчилар инновацион фаолиятнинг диагностик усул ва услублари, шунингдек, таълим менежерининг аҳамиятли ижтимоий-психологик хусусиятлари билан танишадилар ва уларни шакллантириш ҳамда ривожлантириш стратегиясини ишлаб чиқадилар;

ахборот-билиш функционал компоненти муаммонинг қўйилиши ва таълим менежери касбий салоҳияти ҳамда шахси ривожини таъминлашга йўналтирилган бўлиб, инновацион фаолиятга нисбатан мотивацияни шакллантириш ва билишга нисбатан қизиқишни таркиб топтириш асосий мақсад сифатида белгиланган;

коррекцион-ривожлантирувчи функционал компонент таълим менежеридоги муҳим ижтимоий-психологик сифатларни ривожлантириш, олий таълим муассасаси шароитида таълим менежери инновацион фаолиятини амалга оширишни таъминлайди.

Мазмунига кўра, ишлаб чиқилган дастур уч асосий қисм ва унга мос машғулотлардан иборат бўлиб, сўровлар, тренинглар, кичик маърузалар ва ҳ.к. тадбирларни амалга оширишни назарда тутади.

Дастурни яратишдан мақсад олий таълим муассасаси таълим менежерини инновацион фаолиятга ижтимоий-психологик жиҳатдан тайёрлашдир. Мақсаддан келиб чиқиб, дастурда қуйидаги вазифаларни амалга ошириш кўзда тутилган:

фаолият натижалари асосида инновацион фаолиятнинг туб моҳияти ва аҳамиятини англаб етиш;

инновацион фаолиятга тегишли мотивацияни шакллантириш;

таълим олувчиларда одамлар ва ғоялар билан ишлаш кўникмаларини ривожлантириш;

таълим олувчиларда ташкилий масалаларни ечишга ижодий ёндашиш кўникмаларини ривожлантириш;

инновацион фаолиятни ташкиллаштириш юзасидан таълим олувчиларни тегишли психологик билимлар билан қуроллантириш;

таълим олувчиларнинг ўз-ўзини англаши, ўз ўрнини топиши, ўзини намоён қилишига ёрдам кўрсатиш;

ҳар бир таълим олувчига тайёргарлик жараёнида ўзини реализация қилиш имконини бериш.

Ишлаб чиқилган дастурнинг биринчи қисми – таништирувчи қисм. Мазкур қисм доирасида таълим менежерларининг ижтимоий-психологик хусусиятларини ўрганиш, шунингдек, ушбу диссертация иши негизида яратилган методикалар асосида улар томонидан олиб борилаётган инновацион фаолият самарадорлигини баҳолаш назарда тутилади.

Дастурнинг иккинчи қисми асосий ҳисобланиб, дастурнинг бош мақсадига босқичма-босқич эришиш учун ўн уч машғулоти амалга оширишни тақозо этади.

Дастурнинг учинчи қисми яқунловчи бўлиб, унда олий таълим муассасаси таълим менежерини инновацион фаолиятга тайёрлаш дастурининг самарадорлиги юзасидан хулосалар келтирилади. Шундан сўнг, таълим менежерининг ижтимоий-психологик хусусиятлари тадқиқот давомида ишлаб чиқилган усуллар ёрдамида қайта таҳлил қилинади ва ўтказилган тадбирларнинг натижавийлиги баҳоланади.

1 жадвал

Олий таълим муассасаси инновацион фаолияти шароитида экспериментал ва назорат гуруҳлардаги таълим менежерларининг ижтимоий-психологик хусусиятлари (% да)

Таркибий қисмларнинг номлари (ташхис шкалалари)	Экспериментал гуруҳ (тайёргарликка жалб қилинган) (n=116)					Назорат гуруҳи (тайёргарликка жалб қилинмаган) (n=118)					
	Юқори	Ўртадан юқори	Ўрта	Ўртадан паст	Паст	Юқори	Ўртадан юқори	Ўрта	Ўртадан паст	Паст	
Инновацион фаолиятга тайёргарликдан олдин											
Мотивацион	1,7	3,4	42,2	33,7	19	3,4	4,2	40,7	35,6	16,1	
Коммуникатив	8,6	6,9	40,5	29,3	14,7	7,6	6,8	37,3	34,7	13,6	
Ижодий ҳамкорликка оид	0,8	5,1	39,7	39,7	14,7	2,5	6,8	35,6	39,8	15,3	
Алоқавий	3,4	10,3	31	45,7	9,6	2,5	9,3	44,1	33,9	10,2	
Ташкилотчилик қобилияти	6,1	20,7	56	17,2	0	7,6	16,1	57,6	17,9	0,8	
Инновацион фаолиятга тайёргарликдан сўнг											
Мотивацион	18,1	44,8	31	6,1	0	4,2	6,8	44,1	32,2	12,7	
Коммуникатив	19,8	41,4	34,5	4,3	0	6,8	9,3	36,4	39	8,5	
Ижодий ҳамкорликка оид	4,3	56,9	35,3	2,6	0,9	4,2	8,5	35,6	38,1	13,6	
Алоқавий	29,3	33,6	32,8	4,3	0	3,4	8,5	40,7	38,1	9,3	
Ташкилотчилик қобилияти	36,2	46,6	13,8	3,4	0	11,9	15,4	56,7	14,3	1,7	

Учрайдиган аломатлар частотасига кўра тайёргарликдан олдин ва кейин ўтказилган тадқиқотлар, шунингдек, кузатиш ва суҳбат таҳлили тайёргарлик жараёнида ўтказилган тадбирлар натижасида тажриба гуруҳи таълим менежерларида инновацион фаолият самарадорлигига ижобий таъсир кўрсатадиган ижтимоий-психологик сифатлар динамик ўзгарганлигини қайд этишга имкон берди (1-жадвал).

Шундай қилиб, мотивацион, коммуникатив, ижодий ҳамкорликка оид, алоқавий ҳамда ташкилотчилик қобилиятларига доир барча кўрсаткичлар ижобий томонга ўзгарди. Барча кўрсаткичлар деярли ўзгаришсиз қолган назорат гуруҳи менежерларида динамика кузатилмади. Бу эса таълим менежерларининг муҳим ижтимоий-психологик хусусиятларини ривожлантириш орқали инновацион фаолиятга тайёрлаш дастурининг самарали, мақсадга мувофиқ таъсирини тасдиқлайди ва мазкур дастурни амалиётда қўллаш мумкинлигидан далолат беради.

Хулоса

1. Таълим менежери инновацион фаолияти фаолиятнинг алоҳида шакли бўлиб, махсус тайёргарликни талаб этадиган ва моҳиятига кўра таълим менежери ҳамда жамоа педагогик муаммоларнинг оригинал, ностандарт ечимларини излаши билан боғлиқ ижодий, креатив жараён натижасидир. Инновацион жараён шахс касбий фаолиятида самарадор янгиликларнинг жорий этилиши, шакллантирилиши, мазмунан ривожлантирилишида намоён бўлади. Таълимдаги инновацион фаолиятни баҳолашда энг кўп қўлланадиган мезонлар – янгилик, оптималлик, натижавийлик, оммавий амалиётда ижодий қўллаш имконияти.

2. Менежерларни сифатли тайёрлаш муаммосининг ечими уларни касбий фаолият жараёнида тайёрлаш тизимидадир.

3. Таълим менежерининг инновацион фаолиятга тайёргарлигини – субъектдан ҳаракатлар тузилмаси тимсоли мавжудлиги ва доимий равишда уларни онгли амалга оширишга тайёрликни талаб этадиган интеграл ҳосила, муайян шахс ҳолати, дейиш мумкин.

4. Педагогик фаолиятнинг таълим менежери шахсига кўрсатадиган салбий таъсири мавжуд бўлиб, у моҳиятан ўзига хос ижтимоий-психологик ҳодиса ҳисобланади ва бошқарувчига фаол позицияни эгаллашга, инновацион фаолият турини самарали амалга оширишга имкон бермайди. Бу ҳодисани тўлиқ кечинмалар, ноҳуш ҳаётий вазиятлар, тўсиқлар таъсирида юзага келадиган ижтимоий-психологик ғоялар сифатида талкин қилиш мумкин.

5. Педагогик фаолиятдаги психологик тўсиқларни ифодалаш тест-саволномаси асосида таълим менежери инновацион фаолиятида ижтимоий-психологик тўсиқларни ўрганиш учун ишлаб чиқилган модификациялаштирилган стандарт сўровнома ёрдамида олинган натижалар ($n=293$) таълим менежерлари бошқарув бўйича иш стажлари қанча эканлигидан қатъи назар инновацион фаолият самарадорлигига салбий таъсир кўрсатадиган турли ижтимоий-психологик тўсиқларни ҳис қилишларини кўрсатди. Шундай қилиб, бошқарувчилик фаолияти стажи ошиб борган сари ижтимоий ғовлар йўқолмайди, балки улар жадалроқ намоён бўлиши. Бунда ижтимоий-психологик ғовларни ҳис этаётган таълим менежерлари уларни келтириб чиқарувчи қарама-қаршиликлар ёки асосларни тўла англамайдилар,

муаммоларни ҳал этишнинг адекват усулларини топмайдилар, ўз устида ишлашнинг самарали йўлларини лозим даражада баҳоламайдилар. Шу муносабат билан таълим менежерларини тайёрлашда тегишли тадбирларни амалга оширишга эътибор қаратиш зарур.

6. Махсус ишлаб чиқилган анкета бўйича эксперт баҳолаш ўтказилди ва натижалар омилли таҳлил қилиниб, олий таълим муассасаси ҳозирги шароитидаги таълим менежери инновацион фаолиятини баҳолаш учун шартли равишда танланган йигирмата мезондан статистик жиҳатдан аҳамиятли ўн биттаси ажратиб олинди.

7. Ҳозирги шароитидаги таълим менежери инновацион фаолияти самарадорлигини ишончли равишда аниқлаш мақсадида ажратилган статистик жиҳатдан аҳамиятли ўн битта мезон негизида стандартлаштирилган ташхис методикаси ишлаб чиқилди.

8. Стандарт методика ёрдамида амалга оширилган тадқиқот натижаларига кўра ($n=293$) таълим менежерларининг катта қисми (32,4%) инновацион фаолиятда ўртача даражадаги самарадорликни намоён қилишган.

9. Таълим менежерларидаги назарий жиҳатдан аниқлаб олинган хусусиятларнинг олий таълим муассасаси шароитида инновацион фаолиятга кўрсатувчи статистик таъсирини ишончли равишда аниқлаш учун ишлаб чиқилган анкета ёрдамида тегишли эксперт баҳолаш ўтказилди ($n=187$). Олинган натижалар асосида омилли таҳлил амалга оширилди ва олий таълим муассасаси шароитида таълим менежери инновацион фаолиятга тайёрлигининг статистик жиҳатдан аҳамиятли жиҳатларини қамраб олувчи беш омил (мотивацион; коммуникатив; ижодий ҳамкорликка оид; контактли-алоқавий; ташкилий) аниқланди. Ўз таркиби ва мазмунига кўра мазкур омиллар ўзаро боғлиқ бўлиб, асосан ижтимоий-психологик характерга эга. Шу сабабли уларни таълим менежерининг ижтимоий-психологик хусусиятлари сифатида талқин қилиш мумкин.

10. Омилли таҳлил асосида олинган натижалар негизида тегишли омилларни ифодаловчи диагностик шкалалар стандарт сўровнома ишлаб чиқилди. Тадқиқот натижаларига кўра ($n=198$) ишлаб чиқилган сўровнома асосида таълим менежерларини самарали ва камроқ самарали гуруҳларга ажратган ҳолда уларда ижтимоий-психологик хусусиятларнинг учраши частотаси бўйича таҳлил ўтказилди, бу эса ўз навбатида, юқори самарага эга бўлган таълим менежерларининг ижтимоий-психологик хусусиятлари, камроқ самарага эга бўлган таълим менежерларининг ижтимоий-психологик хусусиятларидан тубдан фарқ қилишини аниқлаш имконини берди.

Шундай қилиб, олий таълим муассасаси шароитида инновацион фаолиятни самарали амалга ошираётган таълим менежерлари юқори мотивация, мулоқотга киришувчанлиги билан ажралиб турадилар; касбий фаолиятлари жараёнида биргаликдаги ижодий ишни амалга оширадилар, ривожланган алоқага киришувчанлик хусусияти, ташкилотчилик қобилияти

ва жамоа орасида ўз ўрнига эга бўлиб, низоли вазиятларни оқилона баргараф этадилар.

11. Таълим менежерларини инновацион фаолиятга ижтимоий-психологик тайёрлаш мақсадида инновацион фаолият шароитида самарадор таълим менежерининг муҳим хусусиятлари доирасида белгилаб олинган сифатларни комплекс тарзда мақсадга мувофиқ таркиб топтириш (фаоллаштириш, яхшилаш)га йўналтирилган махсус дастур ишлаб чиқилди. Моҳиятига кўра, мазкур дастур амалга ошириш жараёнида сўровлар, тренинглр, кичик маърузалар ва шунга ўхшаш тадбирлар ташкил этишни назарда тутувчи уч мустақил бўлимдан ташкил топган.

Учрайдиган аломатлар «частота»сига кўра тайёргарликдан олдин ва кейин ўтказилган тадқиқотлар, шунингдек, кузатиш ва суҳбат (қайта алоқа) таҳлили тайёргарлик жараёнида ўтказилган тадбирлар натижасида тажриба гуруҳи таълим менежерларида инновацион фаолият самарадорлигига ижобий таъсир кўрсатадиган ижтимоий-психологик сифатлар динамик ўзгарганлигини қайд этишга имкон берди.

**РАЗОВЫЙ НАУЧНЫЙ СОВЕТ ПО ПРИСУЖДЕНИЮ УЧЕНОЙ
СТЕПЕНИ ДОКТОРА НАУК ПРИ ТАШКЕНТСКОМ
ГОСУДАРСТВЕННОМ ПЕДАГОГИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ УЗБЕКИСТАНА

МУХАМЕДОВА ДИЛБАР ГАФУРДЖАНОВНА

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ
ТЕХНОЛОГИЙ ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРА ОБРАЗОВАНИЯ К
ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**19.00.05 - Социальная психология, Этнопсихология
(психологические науки)**

АВТОРЕФЕРАТ ДОКТОРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ

Ташкент – 2015 год

Тема докторской диссертации зарегистрирована в Высшей аттестационной комиссии при Кабинете Министров Республики Узбекистан за 30.09.2014/В2014.3-4.Р13.

Докторская диссертация выполнена в Национальном университете Узбекистана.

Автореферат диссертации на трех языках (русский, узбекский, английский) размещен на веб-странице совета (tgpu_info@edu.uz) и Информационно-образовательном портале «ZiyoNet» (www.ziyo.net.uz).

Научный консультант:

Шоумаров Гайрат Бахромович
доктор психологических наук, профессор

Официальные оппоненты:

Нишонава Замира Таскараевна
доктор психологических наук, профессор

Бекмуродов Мансур Бобомуратович
доктор социологических наук, профессор

Туленова Карима Жандаровна
доктор философских наук, профессор

Ведущая организация:

Бухарский государственный университет

Защита диссертации состоится **«11» июля 2015 г. в 10⁰⁰** часов на заседании разового научного совета при Ташкентском государственном педагогическом университете по адресу: (100011, г. Ташкент, Яккасарайский район, ул. Юсуфа Хос Хаджиба, 103. Тел.: (99871) 254-92-02; факс: (99871) 255-55-67; E-mail: tgpu_info@edu.uz).

С докторской диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Ташкентского государственного педагогического университета (зарегистрирована за № 01).

Адрес: 100011, г.Ташкент, Яккасарайский район, ул. Юсуфа Хос Хаджиба, 103. Тел.: (99871) 254-92-02.

Автореферат диссертации разослан **«10» июня 2015 года**
(протокол рассылки № 01 от «10» июня 2015 г.).

Ш.Р. Баротов

Председатель научного совета по присуждению ученой степени доктора наук, д.психол.н. профессор

Р.Б. Расулева

Ученый секретарь научного совета по присуждению ученой степени доктора наук, к.психол.н.

В.М. Каримова

Председатель научного семинара при научном совете по присуждению ученой степени доктора наук, д.психол.н., профессор

Введение (аннотация докторской диссертации)

Актуальность и востребованность темы диссертации. Углубление процессов глобализации приводит к резкому возрастанию потребности в высококвалифицированных кадрах.

За годы Независимости благодаря реализации программных мероприятий, коренных реформ системы образования наша страна достигла международно-признанных результатов. Создана целостная система непрерывного образования, отвечающая особенностям Национальной модели развития и мировым стандартам. «Не случайно по результатам проведенного в 2012 году Всемирной организацией интеллектуальной собственности и одной из ведущих международных бизнес-школ «ИНСЕАД» исследования по уровню развития человеческого капитала Узбекистан занял 53-е место среди 141 страны мира, а по уровню развития системы образования, в том числе доле средств, выделяемых на образовательные цели, наша страна занимает 5-е место в мире»¹.

В обеспечении социально-экономического развития страны, в подготовке духовно-зрелых и конкурентоспособных специалистов, несомненно, важную роль играет деятельность менеджера образования. Как отмечает наш Президент Ислам Каримов «От людей, занявших место руководителя, требуется прежде всего такие качества, как патриотизм, любовь и уважение к людям. Они всем сердцем должны быть преданы родному краю, не щадить себя во имя народа, если необходимо, быть готовыми отдать жизнь за благо страны. Руководитель должен быть специалистом своего дела, настоящим знатоком, примером для других в этой сфере. Он должен выделяться среди других независимым и широким мышлением, дальновидностью. Лидер должен обладать твердой верой, железной волей, совестью и порядочностью, чувством нового, инициативностью, предприимчивостью, организаторскими способностями, требовательностью и твердостью»².

В связи с этим, особое место занимает подготовка к инновационной деятельности менеджеров образования высшей школы. Результативность их деятельности в определенной степени связана с социально-психологическими факторами, которые являются необходимыми условиями для разработки социально-психологических технологий подготовки менеджеров образования к инновационной деятельности.

Совершенствование социально-психологических технологий подготовки менеджера образования к инновационной деятельности актуализирована следующими: прямой зависимостью социально-экономического развития страны и совершенствования всех других видов образования от

¹Выступление Президента Республики Узбекистан Ислама Каримова на открытии международной конференции «Историческое наследие ученых и мыслителей средневекового Востока, его роль и значение для современной цивилизации». Народное слово. 2014 год 15 мая.

²Ислам Каримов Наша высшая цель- независимость и процветание Родины, свобода и благополучие народа. Т. 8. – Ташкент: «Ўзбекистон», 2000. – С. 348.

эффективности инновационной деятельности в системе высшего образования; ведущей ролью инновационной деятельности менеджеров образования в формировании конкурентоспособных специалистов; тем что, социально-психологический портрет менеджера образования в каждой стране имеет свои этнорегиональные и этнопсихологические особенности, без знания и учета которых невозможно достижение эффективности деятельности менеджера; особой значимостью социально-психологических технологий в подготовке менеджера образования к инновационной деятельности; зависимостью результативности социально-экономических сфер от эффективности деятельности менеджера образования а также необходимостью специального социально-психологического исследования, посвященного проблеме совершенствования социально-психологических технологий развития подготовки менеджера образования к инновационной деятельности на таком важном виде образования, которой является высшая школа.

Следует отметить, что в совершенствовании научно-организационных основ качества образования высшей школы в рамках данного диссертационного исследования важное место занимает выявление социально-психологических барьеров менеджеров образования, негативно влияющие на их становление и инновационную деятельность, определение критериев оценок инновационной деятельности менеджера образования в высшем образовательном учреждении (ВОУ), выявление значимых социально-психологических компонентов подготовленности менеджера образования к инновационной деятельности. В месте с тем важными, на сегодняшний день, социально-психологическими задачами является разработка стандартизированных психодиагностических инструментариев по изучению социально-психологических особенностей менеджера образования, глубокое изучение методологических особенностей процесса подготовки менеджера образования к инновационной деятельности, а также разработка технологии подготовки менеджера образования.

Следовательно, данное диссертационное исследование служит решению ряда задач имеющих отражение в нормативно-правовых документах высшей школы, в частности, повышения качества образования, совершенствования нормативных документов в соответствие с современными требованиями, в подготовке конкурентоспособных высококвалифицированных кадров.

Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий Республики. Данное исследование выполнено в соответствии с Основными направлениями развития науки и технологий Республики Узбекистан ППИ-1 Исследование духовно-нравственного и культурного развития общества, истории узбекского народа и государственности, вопросов непрерывности и преемственности образования, воспитания гармоничного поколения.

Обзор зарубежных научных исследований по теме диссертации.

Исследования в области социальной психологии и разработки методов изучения управленческой и инновационной деятельности руководителей в системе высшего образования является актуальной и динамично ведется в таких признанных научных центрах и высших образовательных учреждениях как Hamburg University in Germany (Германия), University of Strasbourg (Франция), Tokyo Metropolitan University (Япония), University of Granada (Испания), University of Social Psychology (Польша), Российская академия государственной службы при Президенте РФ (Россия), Сибирская Академия Государственной службы, Российский государственный педагогический университет, Российский государственный университет инновационных технологий и предпринимательства (Россия).

По проблеме диссертационного исследования были получены следующие результаты: разработаны механизмы осуществления психической регуляции деятельности коллектива как нормальных, так и в экстремальных условиях (University of Strasbourg); выявлены психологические аспекты форм инновационных процессов в условиях глобализации (University of Granada); разработаны методы оценки уровня конфликтности в малых группах (University of Social Psychology); выявлены особенности персонала менеджмента в стратегии управления и внедрении инновации (Российский государственный университет инновационных технологий и предпринимательства, Северный филиал); выявлена зависимость развития личностно-профессиональных особенностей руководителя образовательного учреждения от психолого-акмеологических характеристик: возраста, должностного статуса, опыта управленческой деятельности, трудового стажа и путей профессионального роста в условиях инновационной деятельности (Российская академия государственной службы при Президенте РФ).

Приоритетными направлениями подготовки менеджера образования к инновационной деятельности по которым ведутся исследования, являются социально-психологические факторы формирования менеджера, совершенствование психодиагностики соответствующих склонностей будущего управленца, определения этнорегиональных и этнопсихологических особенностей менеджера, а также возрастные особенности менеджеров и социально-психологические особенности менеджмента.

Степень изученности проблемы. Проведенный анализ научной литературы по исследуемой проблеме показал, что инновационную деятельность менеджера вообще и образования в частности начали изучать со второй половины XX века, которая особую актуальность приобрела в XXI веке.

В работах С.М.Андреевой, Ю.Баханова, О.Анисимовой, А.А.Альгшуллер, Н.П.Аминов, К.Анчеловская, В.И.Андреев, Н.М.Ануфриева, М.Армстронг, Т.Ю.Базаров, О.И.Бондарчук, В.М.Бочелюк, У.Бреддик, И.И.Буева, Л.М.Ващенко, Г.П.Вдовиченко, А.А.Вербицкий, В.Р.Веснин, О.С.Виханский, А.И.Наумов, А.Власов, И.В.Вотянова, М.Вуднок, М.Гинзбург, А.Д.Гительман, Дж.Грейсон и О.Дейл,

Л.И.Даниленко, Ш.Джерард, Г.А.Дмитренко, П.Ф.Друкер, Н.А.Коломинский, Е.И.Крымская, Т.В.Кузнецова, С.В.Лязница, М.И.Пирен, Р.И.Суннатова, Э.Г.Газиев, Н.С.Сафаев, В.М.Каримова и других исследованиях авторов изложены вопросы управления в разных сферах, теоретические и методологические аспекты менеджмента, факторы, влияющие на деятельность менеджера, виды и классификация менеджмента, психологические особенности, место и значение менеджера, в том числе и инновационной деятельности в образовании, виды управления, их классификация.

В современной науке изучению различных аспектов менеджмента в образовании посвящено немало исследований в частности заслуживает особого внимания исследования Т.Базарова изучавшего социально-психологические аспекты управления, и оценки их деятельности. Л.Буркова и И.Гребенюк на основе анализа ряда работ, посвященных педагогической инновации сформулировали её научное определение. Д.Козлова сделала попытку составления психолого-педагогической характеристики инновационной деятельности. Л.Ващенко в своем исследовании разработала классификацию решений менеджера и изучала влияющие на них факторы. Согласно данным Т.Парсонса управление менеджера состоит из трех уровней: технический уровень; управленческий уровень; институциональный (политический) уровень.

Р.Шакурова дополняет эти уровни социально-психологическим и раскрывает функции каждого из них. Н.Коломинский в своих исследованиях определил факторы, повышающие эффективность деятельности менеджера. Д.Трейси подробно описал практические аспекты менеджмента. Л.Митиной и О.Кузьменко раскрыты противоречия в личности преподавателей. У.Бреддик сделала попытку научного изложения теоретических и практических аспектов менеджмента. Заслуга М.Гинзбурга в том, что автором впервые сделана попытка исследования влияния стресса на деятельность менеджера. В исследованиях К.Роджерса выявлена взаимосвязь между личностью, менеджментом и психотерапией.

Р.Муллахметовым изучалась личность учителя, на основе которых разработаны рекомендации по организации и проведению эффективной учебно-воспитательной работы³. Н.Рузикуловым разработаны рекомендации по совершенствованию управленческой деятельности руководителей общеобразовательной школы⁴. В работе Г.Шоумарова изложены социально-психологические требования к личности руководителя⁵.

Одной из фундаментальных работ, посвященной управлению качества образования в период реализации Национальной программы по подготовке

³Р.Муллахметов Научно-методические основы индивидуальной учебно-воспитательной работы учителя профессионального образования: Дис. канд. пед. наук: 13.00.08 – НВ и ССОРУз., Таш. гос. пед. ун-т. им. Низами.-Ташкент, 2008. 189 с.

⁴Н.Рузикулов Психологическое обеспечение совершенствования управленческой деятельности руководителя. Автореф. Дис. канд. психол. наук. – Ташкент: «НУУз», 2007. 25с.

⁵Г.Шоумаров Требования к личности руководителя, 2003. – 54 с.

кадров в Узбекистане является пособие Ш.Курбанова и Э.Сейтхалилова, где рассматриваются теоретические, методологические, организационные, педагогические аспекты менеджмента всех видов образования.

Основными достоинствами данной работы является исследование проблемы управления качества образования и охват всех видов образования согласно принципам непрерывности и преемственности.

Вместе с тем следует отметить, что социально-психологические аспекты инновационной деятельности менеджера образования в ВОУ не были задачами исследования и остались за рамкой содержания анализируемой работы.

Исходя из вышеизложенного, на сегодняшний день проблема совершенствования социально-психологических технологий развития подготовки менеджера образования к инновационной деятельности не была предметом специального исследования.

Связь диссертационного исследования с планами научно-исследовательских работ, отражена в следующих проектах: в Национальном университете Узбекистана (А-1-85, 2015-2017 г) «Разработка социально-психологических механизмов менеджмента и маркетинга», прикладной научный проект по теме (ИТД1-171, 2011-2014 г.) «Структура и содержание подготовки студентов к управленческой деятельности в системе высшего педагогического образования» Ташкентский государственный педагогический университет а также молодежный научный проект (ЁА1-ОТ-1-18320 ЁА1-18, 2013-2015 г.) по теме «Разработка социально-психологических механизмов инновационного менеджмента в образовании», в Головном научно-методическом центре повышения квалификации и переподготовки педагогических и руководящих кадров при МВССО.

Целью исследования является совершенствование социально-психологических технологий подготовки менеджера образования к инновационной деятельности в системе высшего образования.

Задачи исследования:

раскрыть сущность и понятие инновационной деятельности менеджера образования в условиях высшего образовательного учреждения;

определить роль подготовки менеджеров образования к инновационной деятельности, с учетом её социально-психологического аспекта;

выявить наличие социально-психологических барьеров менеджеров образования, негативно влияющих на инновационную деятельность;

определить критерии оценки инновационной деятельности менеджера образования высшего образовательного учреждения;

разработать стандартизированный инструментарий оценки эффективности инновационной деятельности менеджера образования ВОУ;

выявить значимые социально-психологические составляющие подготовленности менеджера образования к инновационной деятельности;

создать стандартизированный инструментарий изучения социально-психологических особенностей менеджера образования в условиях инновационной деятельности высшего образовательного учреждения;

раскрыть методологические особенности подготовки менеджера образования к инновационной деятельности;

разработать технологию совершенствования подготовки менеджера образования к инновационной деятельности высшего образовательного учреждения;

определить эффективность технологии подготовки менеджера образования к инновационной деятельности высшего образовательного учреждения.

Объект исследования составили 293 менеджера образования в условиях инновационной деятельности высшего образовательного учреждения, в Головном научно-методическом центре переподготовки и повышения квалификации педагогических и руководящих кадров при Министерстве высшего и среднего специального образования, в Ташкентском государственном педагогическом университете, Самаркандском государственном университете, Наманганском государственном университете, Наманганском инженерно-технологическом институте.

Предмет исследования составил процесс подготовки менеджера образования к инновационной деятельности высшего образовательного учреждения.

Методы исследования: для достижения цели и решения поставленных задач применялся следующий комплекс методов: анализ документов; экспертная оценка; психологическое тестирование; беседа; наблюдение; опросники; анкетирование; статистические методы обработки данных.

В ходе эмпирического исследования изучаемого вопроса были применены следующие авторские методики, опросник изучения социально-психологических барьеров менеджера образования в условиях инновационной деятельности высшего учебного заведения, анкета экспертной оценки критерий инновационной деятельности менеджера образования; опросник оценки инновационной деятельности менеджера образования; опросник самооценки эффективности инновационной деятельности менеджера образования, анкета экспертной оценки составляющих подготовленности менеджера образования к инновационной деятельности в условиях высшего образовательного учреждения, опросник изучения социально-психологических особенностей менеджера образования в условиях инновационной деятельности высшего образовательного учреждения.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

обоснованы социально-психологические компоненты подготовленности менеджера к инновационной деятельности высшего образовательного учреждения;

разработан модифицированный опросник по выявлению социально-психологических барьеров, негативно влияющих на инновационную деятельность менеджера образования;

разработаны критерии оценки инновационной деятельности менеджеров образования с учетом таких факторов как интеллектуальный ресурс, восприимчивость, организационно-управленческий потенциал личности менеджера, а также социально-психологический климат коллектива;

предложена специальная программа, направленная на диагностику, коррекцию и прогнозирование в процессе подготовки менеджера образования к инновационной деятельности высшего образовательного учреждения;

разработана психодиагностическая методика по экспертной оценке а также самооценке при изучении инновационной деятельности менеджеров образования высшей школы;

предложена модель подготовки менеджеров образования к инновационной деятельности с учетом этнорегиональных и этнопсихологических особенностей;

Достоверность полученных результатов обосновывается тем, что обеспечена методологической базой исследования, реализацией комплекса адекватных методик исследования, достаточной репрезентативностью выборки, надежностью и эффективностью современных методов математической статистики и соответствующей интерпретацией эмпирических результатов исследования. Обработка данных проводилась с использованием стандартных программных средств («MS Excel», «SPSS 13», «Statistica 6.0»), обеспечивающих эффективное применение методов математической статистики.

Теоретическая и практическая значимость результатов исследования. Научная значимость полученных результатов исследования работы заключается в том, что они могут быть использованы в теоретическом обогащении и дополнении психологии управления психологии личности и этнопсихологии.

Практическая значимость работы заключается в том, что разработанные автором методики могут быть использованы при отборе кадров на руководящие должности, при подготовке и переподготовке руководящих кадров, при аттестации профессорско-преподавательского состава. Результаты исследования могут быть успешно использованы при совершенствовании имеющихся и в разработке новых оригинальных психодиагностических методик.

Внедрение результатов исследования. Получены и внедрены следующие научные результаты по совершенствованию социально-психологических технологий подготовки менеджеров образования к инновационной деятельности:

стандартизированная психодиагностическая методика, критерии экспертной оценки деятельности менеджеров образования;

психологические тренинги, направленные на устранения психологических барьеров в инновационной деятельности менеджеров образования;

модель подготовки специалистов к инновационной деятельности и программа психологического тренинга утвержденная рабочей группой министерства а также полученные результаты эксперимента и рекомендованные для внедрения в учреждениях, соответствующим приказом (Министерство высшего и среднего специального образования, протокол №23 от 5 января 2013г.) Они служат совершенствованию методологических основ процесса подготовки менеджеров образования к инновационной деятельности.

Вышеизложенные научные результаты в организации переподготовки руководящих кадров с учетом социально-психологических факторов внедрены в деятельность Головного научно-методического центра (Министерство высшего и среднего специального образования, справка №89-01-150 от 8 июня 2015г.; Справка №44 Головного научно-методического центра от 5 ноября 2013). Посредством совершенствования социально-психологических технологий менеджеров образования в подготовке к инновационной деятельности в Головном научно-методическом центре у руководящих кадров, прошедших целевые курсы переподготовки на основе внедрения дифференцированных оценок, мобилизации механизмов психологической мотивации профессионального развития (повышения активности внутренних психологических резервов, коммуникативных способностей развития, внутреннего locus-контроля, адекватной самооценки и оценки профессиональных способностей) удалось повысить эффективность процесса повышения квалификации руководящих кадров на 13,8 процентов, а также повысить результативность деятельности менеджеров на 11,3 процента.

Апробация работы. Основные положения диссертационной работы были изложены на международных и республиканских научно-теоретических, научно-практических конференциях: «Менеджмент качества и ИТ-сервис менеджмент» – (5-7июня 2013 г., Москва, Россия), «Олий ва ўрта махсус, касб-хунар таълимини ривожлантириш тажрибаси ва илмий-назарий асоси» (3-4 декабрь 2010 г., Ташкент), «XXI- асрда психологик хизматни ташкил этишнинг долзарб муаммолари» (19-20 апрель 2013 г., Бухара), «XXI аср психологияси: назария, амалиёт, истикболлари» (22 май 2013 г., Ташкент), «Проблемы и пути решения подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководящих и педагогических кадров системы среднего специального, профессионального образования» (10 апреля 2013 г., Ташкент), Юкори малакали кадрлар тайерлаш миллий тизими – Ўзбекистон тараккиетининг мухим шарти (27 май 2013 г., Ташкент), Олий таълим муассасалари педагог ва бошқарув кадрларнинг малакасини ошириш назарияси ва амалиети (22-26 ноябрь 2013 г. Ташкент). Работа прошла обсуждение на заседании кафедры общей психологии Ташкентского государственного педагогического университета имени Низами, на заседании

кафедры психологии Национального университета Узбекистана, на заседании кафедры психологии Каршинского государственного университета, на научно-методологических семинарах при факультете педагогики и психологии Ташкентского государственного педагогического университета.

Опубликованность результатов. По теме диссертации опубликовано 1 монография, 23 научных статей в журналах из них 5 в иностранных и 17 тезисов в материалах международных и республиканских конференций.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, четырех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Объем диссертации составляет 250 машинописных страниц. Список использованной литературы состоит из 490 наименований в том числе 5 на английском языке. Диссертация иллюстрирована 8 таблицами, 23 рисунками.

Основное содержание работы

Во введении обосновывается актуальность темы диссертации, формулируются цель и задачи, а также объект и предмет исследования, излагаются научная новизна и практические результаты исследования, достоверность полученных результатов, раскрывается их теоретическая и практическая значимость, изложены внедрение результатов исследования. А также, приведен обзор международных научных исследований по теме диссертации.

В первой главе диссертации **«Теоретико-методологические основы подготовки менеджера образования к инновационной деятельности в психологической науке»** изложен теоретический анализ многочисленных исследований по проблемам инновационной деятельности менеджера образования в психологической науке. По итогам проведенного анализа выделена инновационная деятельность менеджера образования как особая деятельность, требующая специальной подготовленности и по своей сути являющейся результатом творческого, креативного поиска оригинальных, нестандартных решений педагогических проблем, как самим менеджером образования, так и совместно с единомышленниками. При этом продуктом творческого поиска являются новые учебные технологии, оригинальные воспитательные идеи, формы и методы воспитания, нестандартный подход в управлении.

Соответственно результатом инноваций как процесса совместной творческой деятельности является рост педагогической компетентности менеджера и преподавателя, уровня их культуры, мышления, мировоззрения, авторитета и т.д. Данный процесс охватывает и предусматривает планирование, организацию, мотивацию и контроль, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь поставленных целей коллектива. Вместе с тем, эффективная инновационная деятельность менеджера образования

предусматривает не только эффективное использование личностного потенциала самого менеджера, но и управляемыми.

Менеджеру образования необходимо использовать психологические резервы, заложенные в его личности, в тех управленческих функциях, которые он выполняет. Раскрытие этих резервов возможно на основе анализа общих и специфических особенностей инновационной деятельности менеджера образования, которые являются, прежде всего, управленческого характера, как целенаправленной, социально-психологической системой взаимосвязанных структурных и функциональных компонентов, связанных с решением управленческих задач, достижением новых, оригинальных результатов в соответствии с основной целью. Менеджер образования, осуществляя инновационную деятельность, должен уметь осуществлять мобильное и гибкое деловое общение с каждым субъектом образовательного пространства, применять соответствующий стиль руководства. Еще одним важным показателем подготовленности менеджера образования к инновационной деятельности является развитая саморегуляция, которая обеспечивает не только сознательную организацию действия с помощью средств, направленных на ее оптимизацию, но и овладение сознательного управления собственной мотивацией.

В социально-психологическом контексте личностная саморегуляция является важным условием особенностей взаимодействия личности с социальным окружением, обуславливающие диалектическое единство автономии личности и ее вхождения к определенному сообществу. В свою очередь, интегративным показателем подготовленности личности менеджера образования к инновационной деятельности является обретение субъектности как способность к управлению процессом собственного развития, самосовершенствования, саморегуляции собственной жизнедеятельности. Вместе с тем, конкретизируя мнения различных исследователей можно заключить, что подготовленность менеджера образования к инновационной деятельности определяется как интегральное образование, особое личностное состояние, которое предполагает наличие у субъекта образа структуры действия и постоянной направленности сознания на его выполнение.

Во второй главе диссертации **«Социально-психологические барьеры в инновационной деятельности менеджера образования»** посредством результатов эмпирического исследования раскрыто содержание социально-психологических осложнений в педагогической деятельности менеджеров образования.

В целях проведения объективного эмпирического исследования был разработан стандартизированный опросник изучения социально-психологических барьеров менеджера образования в условиях инновационной деятельности путем модификации теста-опросника выраженности психологических барьеров в педагогической деятельности, разработанной Н.Т.Гордецкой.

Результаты проведенного изучения выборки эмпирического исследования (n=293) свидетельствуют, что менеджеры образования, независимо от стажа управленческой деятельности испытывают различные социально-психологические барьеры, которые имеют негативное влияние на эффективность инновационной деятельности. Так, с увеличением стажа управленческой деятельности, социальные барьеры не исчезают, они оказываются интенсивнее у менеджеров образования четвертой группы - имеющих стаж работы от 12 до 14 лет относительно менеджеров образования первой, второй и третьей групп - имеющих стаж от 3 до 11 лет работы. В связи с этим, можно предположить, что проблема общения, сотрудничества с различными социальными группами с возрастом все больше обостряется, приобретает значимость и актуальность. На наш взгляд, происходит переосмысление и переориентация менеджера образования по овладению методическими приемами диалогических форм общения, на осознание себя и других субъектов общения в профессиональной и управленческой деятельности возрастает опыт, усиливается критичность взглядов в оценке деятельности окружающих коллег и подчиненных, повышается ответственность и обостряется психологическая чувствительность менеджера. Вместе с тем, накопление определенных стереотипов и увеличение эмоциональных барьеров, невротических состояний приводит к трудностям в общении с окружающими.

Социальные барьеры в профессиональной деятельности актуализируются и в первой группе менеджеров образования (от 3 до 5 лет стажа работы), где на первое место выступает проблема установления контакта с коллективом, обучаемыми, трудности при вхождении в педагогическое сообщество, усвоении норм и ценностей педагогического коллектива. В представлении испытуемых, трудности общения связаны и с личностными характеристиками менеджера образования. Именно эти особенности часто создают предпосылки для возникновения социальных барьеров. Результаты исследования свидетельствуют, что у менеджеров образования всех без исключения групп по стажу существуют устойчивые инновационные стереотипы.

В свою очередь, барьеры кризиса по сравнению с другими видами барьеров менеджера образования различных групп менее осознаются. Остро эти барьеры проявляются в профессиональной деятельности менеджеров образования второй (от 6 до 8 лет стажа работы) и первой групп (от 3 до 5 лет стажа работы). Вместе с тем, барьеры кризиса менее выражены в четвертой группе (от 12 до 14 лет стажа работы) менеджеров образования. Особенно ярко барьеры кризиса выражены в третьей группе (от 9 до 11 лет стажа работы).

Барьеры творчества и инновации осознаются и выходят на первое место по своей среднестатистической выраженности во второй группе менеджеров образования, имеющих стаж управленческой деятельности от 6 до 8 лет. Менеджеры образования данной группы испытывают трудности при восприятии новаций, проявляют осторожность и сдержанность. С одной

стороны, возникает желание попробовать себя в творчестве, а с другой - смысловые и регулятивные барьеры не дают возможности для самореализации.

Второе место по своей среднестатистической выраженности барьера творчества занимает первая группа менеджеров образования, со стажем от 3 до 5 лет работы, а выраженность барьеров инновации у данной категории управленцев на третьем месте. Это явление можно объяснить не столько нежеланием заниматься творчеством, сколько сложностью адаптации к профессиональной деятельности, отработкой ее типичных приемов, освоением необходимых методических умений, разнообразием педагогических ситуаций и неумением их решать, что приводит к появлению барьера напряженных психических состояний.

Третье место по выраженности барьера творчества занимает третья группа менеджеров образования, со стажем от 9 до 11 лет работы, по выраженности барьера инновации занимает данная категория второе место. Их фиксация связана с тем, что они становятся менее зависимыми от руководства, стресс и фрустрация не так выражены, как в первые годы работы. Менеджеры образования этой группы не просто принимают норму и готовые методические рекомендации, а тщательно их анализируют, ищут способы коррекции и изменения, т.е. в работе появляются незначительные отклонения от нормы, способность к проблематизации и поиска более совершенных форм, и методов педагогической деятельности.

В четвертой группе (со стажем от 12 до 14 лет стажа работы) менеджеры образования меньше других акцентируют внимание на барьерах, как творчества, так и инновации, занимают последнее место в иерархии барьеров. Эта группа уже завоевала себе авторитет среди окружающих. Они овладели высоким уровнем исполнения педагогической деятельности, могут показать образцы проведения различных занятий, отработанных в практике и их описание в методических разработках и рекомендациях.

Менеджеры образования, которые переживают социально-психологические барьеры, недостаточно осознают основания или противоречия, их вызывающих, не видят наиболее адекватные способы их преодоления, недооценивают наиболее эффективные пути работы над собой. В связи с этим необходимы специальные процедуры в ходе подготовки, которые носят упреждающий характер, привлекающие менеджера образования к процессу самоосмысления.

В третьей главе диссертации **«Социально-психологические особенности эффективного менеджера образования в условиях инновационной деятельности высшего образовательного учреждения»** изложены результаты экспертных оценок полученных по специально разработанной экспертной анкете, с последующим факторным анализом, что позволило нам определить из двадцати условно выделенных, одиннадцать статистически значимых критериев оценки инновационной деятельности менеджера образования в современных условиях высшего образовательного

учреждения: «новизна (оригинальность) инноваций»; «значимость инновационной деятельности»; «интеллектуально-творческий ресурс»; «организационно-управленческий ресурс»; «социально-психологический климат»; «инструментальность (управляемость) инновационной деятельности»; «проверка степени успешности внедрения новшества»; «полнота структуры инновационной деятельности»; «системность инновационной деятельности»; «реалистичность инновационной деятельности»; «сопоставление новшества с другими новациями». Соответственно девять следующих критерий являются менее значимыми для оценки инновационной деятельности менеджера образования в современных условиях высшего образовательного учреждения: необходимость и своевременность выбранного инновационного пути- масштабность инноваций; транслируемость инноваций; степень проработанности структурных элементов инноваций; согласованность структурных частей инноваций; реализуемость инноваций; инновационная восприимчивость; прогноз успешности намечаемого нововведения в целом; выявление недочетов как в самом новшестве, так и в организации его внедрения.

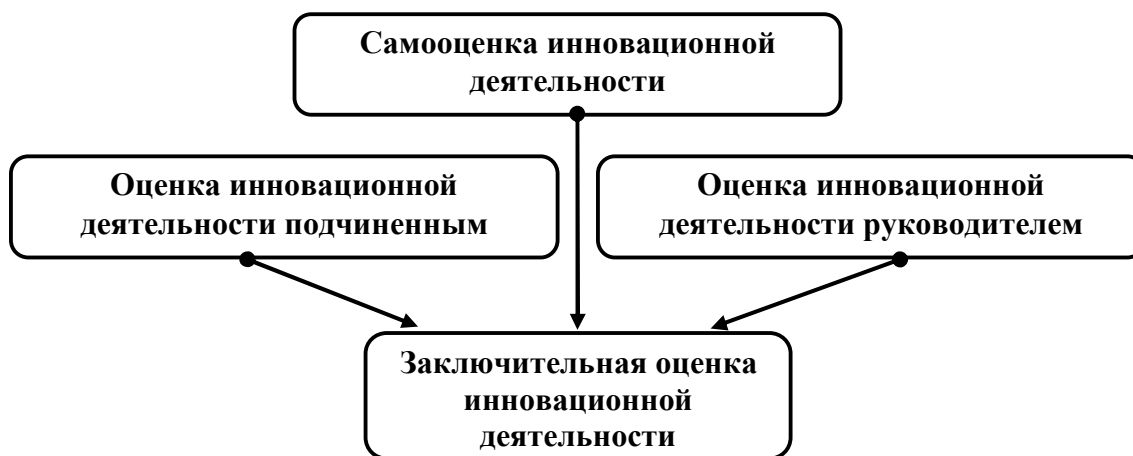


Рис. 1 Векторы оценки эффективности инновационной деятельности менеджера образования

Для достоверного определения эффективности инновационной деятельности менеджера образования в современных условиях, нами на основе веденных одиннадцати статистически значимых критериев была разработана стандартизированная диагностическая методика. В целях повышения объективности получаемых результатов изучения, заключительная оценка строилась на основе трех векторов (рис.1):

первый вектор предусматривает оценку инновационной деятельности менеджера образования подчиненным при помощи специально разработанного опросника;

второй вектор предусматривает оценку инновационной деятельности менеджера образования его непосредственным руководителем, также при помощи специально разработанного опросника;

третий вектор предусматривает самооценку инновационной деятельности менеджера образования с помощью разработанного опросника самооценки.

По полученным результатам исследования (n=293) с помощью разработанной стандартизированной методики было выявлено, что преобладающее количество (32,4%) менеджеров образования имеют средний уровень эффективности инновационной деятельности. Вместе с тем, 37,2% менеджеров испытывают трудности в организации инновационной деятельности. Из них, у 21,2% менеджеров образования наблюдается ниже среднего, а у 16% низкий уровень инновационной деятельности. 30,4% менеджеров образования преуспевают в плане организации и проведения инновационной деятельности. Из них у 11,3% наблюдается высокий и 19,1% выше среднего уровни инновационной деятельности.

Для определения достоверного статистического влияния теоретически выделенных составляющих подготовленности менеджера образования на эффективность инновационной деятельности в условиях высшего образовательного учреждения нами была проведена соответствующая экспертная оценка (n=187) по заранее разработанной анкете. По полученным результатам был проведен факторный анализ, который позволил выделить пять факторов, объединяющие статистически значимые составляющие подготовленности менеджера образования к инновационной деятельности в условиях высшего образовательного учреждения: мотивационный; коммуникативный; сотворческий; контактный; организаторский (рис. 2).



Рис. 2 Факторы подготовленности менеджера образования к инновационной деятельности в условиях высшего образовательного учреждения

По своему составу и содержанию данные факторы взаимосвязаны, имеют преимущественно социально-психологический характер, в связи с

этим их можно интерпретировать как социально-психологические особенности личности менеджера образования.

На основе полученных результатов факторного анализа нами был разработан стандартизированный опросник с соответствующими (факторам) диагностическими шкалами.

По результатам исследований (n=198) с помощью разработанного опросника был проведен анализ по частоте встречаемых социально-психологических особенностей с учетом групп эффективных и мало эффективных менеджеров образования, который позволил констатировать, что социально-психологические особенности эффективных менеджеров образования имеют значимые отличия от социально-психологических особенностей мало эффективных.

Так менеджеры образования, эффективно осуществляющие инновационную деятельность в условиях высшего образовательного учреждения, характеризуются высокой мотивированностью, коммуникативностью, осуществляющие в ходе профессиональной деятельности сотворчество, обладают развитой контактностью, организаторскими способностями, пользуются в коллективе заслуженным авторитетом, умеют тактично разрешать конфликтные ситуации.

В рамках четвертой главы диссертации **«Социально-психологические средства подготовки менеджера образования к инновационной деятельности высшего образовательного учреждения»** описаны основы разработанной модели подготовки менеджеров образования к инновационной деятельности в условиях высшего образовательного учреждения, в которую положены следующие основные принципы:

принцип гуманизма – способствует сохранению и восстановлению телесного и духовного здоровья, смысла жизни, личной свободы, нравственности, счастья, всестороннего развития, проявления креативности и творчества менеджеров;

принцип демократизации – способствует развитию у обучаемых самостоятельности в решении основных задач управления, развития различных форм сотрудничества и партнерства, доверия между участниками инновационной деятельности;

принцип научности – помогает научному обоснованию форм, методов и содержания обучения, осуществлению научных исследований в области психологии и педагогики;

принципы непрерывности, преемственности и интеграции – способствуют обеспечению единства образования направленной на углубление, конкретизацию инновационного процесса, его преемственность и целостность, приобретения знаний и умений на протяжении всей жизни;

принцип индивидуализации – способствует обеспечению подготовки менеджеров образования к самопознанию, саморегуляции, самоконтролю, самоорганизации;

принцип опережающей направленности подготовки менеджеров образования к инновационной деятельности соответствует общественным потребностям относительно их готовности к управлению в условиях инновационного образовательного пространства. В практике подготовки менеджеров образования он обеспечивается мини-лекциями по инновационному менеджменту, применением коммуникационных технологий и т.д.;

принцип инновационности означает создание такой подготовки менеджеров образования, которая не ограничивала подготовку устоявшимися формами, а обеспечивала последовательность и целостность этапов развития профессионализма, объединенных содержательно и организационно, с учетом постоянно изменяющихся их потребностей, а также введение мини-лекций, тренингов, соответствующих игр;

принцип интерактивности как условие подготовки менеджеров образования к инновационной деятельности обусловлена поиском новых технологий обучения, обеспечивающих перенос акцента с приобретения знаний и действий «по образцу» способной к взаимодействию в инновационном пространстве;

принцип вариативности содержания и форм подготовки наиболее полно реализует установку на личностный подход в ходе подготовки менеджеров образования, предусматривает самостоятельный и осознанный выбор цели, ценностей.

При этом, разработанная программа подготовки менеджеров образования предусматривает следующие основные функции:

мотивационная – формирование интереса личности к потребностям к инновационной деятельности;

компенсаторная – предоставление менеджеру образования необходимых навыков для осуществления инновационной деятельности;

корректирующая – предоставление соответствующих технологий;

прогностическая – готовность менеджера к восприятию инновационной деятельности;

диагностическая – предусматривает определение уровня подготовленности менеджера к инновационной деятельности на основе значимых социально-психологических особенностей;

стимулирующая – поддержка позитивных результатов подготовки;

информационная – оперативное информирование менеджеров образования о эффективном опыте инновационной деятельности;

консультативная – научно-методическая помощь менеджерам образования в решении конкретных проблем по инновационной деятельности.

Вместе с тем, подготовка менеджеров образования к инновационной деятельности предполагает наличие современной материально-технической базы, необходимых помещений (учебных комнат, кабинетов и т.п.),

дополнительного технического и материального оснащения рабочих мест преподавателей и обучаемых.

Разработанная программа ориентирована на создание эффективного комплексного воздействия (активизацию, улучшение) на социально-психологические особенности в рамках выделенных нами ранее значимых факторов эффективного менеджера образования в условиях инновационной деятельности.

Также программа разработана с учетом трех основных функциональных компонентов:

диагностический функциональный компонент ориентирован на определение путей решения проблемы, заключающиеся в развитии исследовательских умений и навыков. Обучаемые знакомятся с методами и методиками диагностики инновационной деятельности, а также значимых социально-психологических особенностей менеджера образования и вырабатывают стратегию их формирования и развития;

информационно-познавательный функциональный компонент направлен на постановку проблемы и активизацию личностного и профессионального потенциала менеджера образования с целью вызова познавательного интереса и формирования мотивации к инновационной деятельности.

коррекционно-развивающий функциональный компонент обеспечивает развитие значимых социально-психологических особенностей менеджера образования, реализацию инновационной деятельности менеджера образования в условиях высшего образовательного учреждения.

По своему содержанию, разработанная программа предусматривает три основных компонента и соответствующие занятия, в ходе которых проводятся опросы, тренинги, мини-лекции и т.п.

Целью разработанной программы является социально-психологическая подготовка менеджеров образования к инновационной деятельности высшего образовательного учреждения. Исходя из цели, модель предусматривает следующие основные задачи:

осознание сущности инновационной деятельности и значимости в результативности деятельности;

формирование соответствующей мотивации к инновационной деятельности;

развитие у обучаемых навыков работы с людьми и идеями;

развитие у обучаемых навыков творческого подхода к решению организационных задач;

вооружение обучаемых соответствующими психологическими знаниями по вопросу организации инновационной деятельности;

оказание помощи обучаемым в самопознании, самоопределении и самореализации;

предоставление возможности каждому обучаемому реализовать себя в ходе подготовки.

Первая часть разработанной программы – ознакомительная. В рамках данной части программы предусматривается изучение социально-психологических особенностей менеджеров образования, а также оценку эффективности осуществляемой ими инновационной деятельности с помощью разработанных в рамках настоящего диссертационного исследования методик. Вторая часть разработанной программы - основная, предусматривает проведение тринадцати занятий, направленных на поэтапное достижение главной цели модели.

Третий этап заключительный, в рамках которого подводятся итоги успешности реализации программы подготовки менеджеров образования к инновационной деятельности высшего образовательного учреждения. Далее проводится повторное изучение социально-психологических особенностей менеджеров образования, а также оценки эффективности осуществляемой ими инновационной деятельности с помощью разработанных в рамках настоящего диссертационного исследования методик, что позволяет оценить эффективность проведенных мероприятий.

Таблица 1

Частота встречаемых социально-психологических особенностей менеджеров образования экспериментальной группы до и после подготовки к инновационной деятельности (в %)

Наименование составляющих (диагностических шкал)	Экспериментальная группа (n=116) Уровни					Контрольная группа (n=118) Уровни				
	высокий	выше среднего	средний	ниже среднего	низкий	высокий	выше среднего	средний	ниже среднего	низкий
До подготовки к инновационной деятельности										
Мотивированность	1,7	3,4	42,2	33,7	19	3,4	4,2	40,7	35,6	16,1
Коммуникативность	8,6	6,9	40,5	29,3	14,7	7,6	6,8	37,3	34,7	13,6
Сотворчество	0,8	5,1	39,7	39,7	14,7	2,5	6,8	35,6	39,8	15,3
Межличностная контактность	3,4	10,3	31	45,7	9,6	2,5	9,3	44,1	33,9	10,2
Организаторские способности	6,1	20,7	56	17,2	0	7,6	16,1	57,6	17,9	0,8
После подготовки к инновационной деятельности										
Мотивированность	18,1	44,8	31	6,1	0	4,2	6,8	44,1	32,2	12,7
Коммуникативность	19,8	41,4	34,5	4,3	0	6,8	9,3	36,4	39	8,5
Сотворчество	4,3	56,9	35,3	2,6	0,9	4,2	8,5	35,6	38,1	13,6
Межличностная контактность	29,3	33,6	32,8	4,3	0	3,4	8,5	40,7	38,1	9,3
Организаторские способности	36,2	46,6	13,8	3,4	0	11,9	15,4	56,7	14,3	1,7

Проведение исследования до и после подготовки с последующим анализом по частоте встречаемого признака, а также изучение результатов наблюдения и бесед в ходе подготовки позволило выделить динамические

изменения социально-психологических особенностей менеджеров образования экспериментальной группы позитивно влияющих на инновационную деятельность в результате проведенных мероприятий(таб.1).

Так, показатели по всем пяти составляющим: мотивированность, коммуникативность, сотворчество, контактность, организаторские способности позитивно изменились. Почти не отмечалось динамики у менеджеров контрольной группы, где практически все показатели остались без существенных изменений, что подтверждает эффективное и целенаправленное воздействие модели подготовки менеджеров образования к инновационной деятельности на значимые социально-психологические особенности менеджеров образования экспериментальной группы и делает данную модель приемлемой для применения на практике.

Заключение

1. Инновационная деятельность менеджера образования, это особая деятельность, требующая специальной подготовленности и по своей сути является результатом творческого, креативного поиска оригинальных, нестандартных решений педагогических проблем, как самим менеджером образования, так и совместно с коллективом. Инновационный процесс заключается в формировании и развитии содержания, и организации нового и эффективного в профессиональной деятельности личности. Наиболее признанными обобщенными критериями, используемыми для оценивания инновационной деятельности в образовании, являются новизна, оптимальность, результативность, возможность творческого применения в массовой практике.

2. Одним из действенных инструментов решения проблемы качественной подготовки менеджеров является система подготовки в процессе профессиональной деятельности.

3. Подготовленность менеджера образования к инновационной деятельности определяется как интегральное образование, особое личностное состояние, которое предполагает наличие у субъекта образа структуры действия и постоянной направленности сознания на его выполнение.

4. Существуют негативное влияние педагогической деятельности на личность менеджера образования, которое по своей сути является специфическими социально-психологическими проявлениями и не позволяют управленцу занять активную позицию, реализовать эффективно инновационный вид деятельности. Данные проявления полноправно можно трактовать как социально-психологические барьеры, которые рассматриваются как состояния переживаний, остановки или перерыва, столкновения с препятствием.

5. Результаты проведенного опроса (с помощью разработанного стандартизированного Опросника изучения социально-психологических барьеров менеджера образования в условиях инновационной деятельности

путем модификации «Теста-опросника выраженности психологических барьеров в педагогической деятельности», бесед (n=293) свидетельствуют, что менеджеры образования, независимо от стажа управленческой деятельности испытывают различные социально-психологические барьеры, которые имеют негативное влияние на эффективность инновационной деятельности. Так, с увеличением стажа управленческой деятельности менеджеров образования, социальные барьеры не исчезают, они оказываются интенсивнее у управленцев. При этом, менеджеры образования, которые переживают социально-психологические барьеры, недостаточно осознают основания или противоречия, их вызывающих, не видят наиболее адекватные способы их преодоления, недооценивают наиболее эффективные пути работы над собой. В связи с этим необходимы специальные процедуры в ходе подготовки менеджеров образования.

6. Проведение экспертной оценки по специально разработанной анкете, с последующим факторным анализом, позволило нам определить из двадцати условно (теоретически) выделенных, одиннадцать статистически значимых критерий оценки инновационной деятельности менеджера образования в современных условиях высшего образовательного учреждения.

7. В целях достоверного определения эффективности инновационной деятельности менеджера образования в современных условиях, нами на основе выделенных одиннадцати статистически значимых критериев была разработана стандартизированная диагностическая методика.

8. По полученным результатам исследования (n=293) с помощью разработанной стандартизированной методики было выявлено, что преобладающее количество (32,4%) менеджеров образования имеют средний уровень эффективности инновационной деятельности.

9. Для определения достоверного статистического влияния теоретически выделенных составляющих подготовленности менеджера образования на эффективность инновационной деятельности в условиях высшего образовательного учреждения нами была проведена соответствующая экспертная оценка (n=187) по заранее разработанной анкете. По полученным результатам был проведен факторный анализ, который позволил выделить пять факторов, объединяющие статистически значимые составляющие подготовленности менеджера образования к инновационной деятельности в условиях высшего образовательного учреждения: мотивационный, коммуникативный, сотворческий, контактный и организаторский. По своему составу и содержанию данные факторы взаимосвязаны, имеют преимущественно социально-психологический характер, в связи с этим их можно интерпретировать как социально-психологические особенности менеджера образования.

10. На основе полученных результатов факторного анализа нами был разработан стандартизированный опросник с соответствующими диагностическими шкалами. По результатам исследования (n=198) с помощью разработанного опросника был проведен анализ по частоте

встречаемых социально-психологических особенностей с учетом групп эффективных и мало эффективных менеджеров образования, который позволил констатировать, что социально-психологические особенности эффективных менеджеров образования имеют значимые отличия от социально-психологических особенностей мало эффективных. Так менеджеры образования, эффективно осуществляющие инновационную деятельность в условиях высшего образовательного учреждения, характеризуются высокой мотивированностью, коммуникативностью, осуществляющие в ходе профессиональной деятельности сотворчество, обладают развитой контактностью, организаторскими способностями, пользуются в коллективе заслуженным авторитетом, умеют тактично разрешать конфликтные ситуации.

11. С целью социально-психологической подготовки менеджеров образования к инновационной деятельности нами была разработана специальная модель, которая ориентирована на создание эффективного комплексного воздействия (активизацию, улучшение) на социально-психологические особенности в рамках выделенных нами ранее значимых факторов эффективного менеджера образования в условиях инновационной деятельности. По своему содержанию, разработанная модель предусматривает три основные части и соответствующие занятия, в ходе которых проводятся опросы, тренинги, мини-лекции и т.п.

Проведенное исследование до и после подготовки с последующим анализом по частоте встречаемого признака, а также изучение результатов наблюдения и бесед (обратная связь) в ходе подготовки позволило выделить динамические изменения социально-психологических особенностей менеджеров образования экспериментальной группы, позитивно влияющих на инновационную деятельность в результате проведенных мероприятий.

**ONE-TIME BOARD SCIENTIFIC COUNCIL on AWARD of SCIENTIFIC
DEGREE of DOCTOR of SCIENCES of the TASHKENT STATE
PEDAGOGICAL UNIVERSITY**

NATIONAL UNIVERSITY OF UZBEKISTAN

MUKHAMEDOVA DILBAR GAFURDJANOVNA

**IMPROVEMENT OF SOCIO - PSYCHOLOGICAL TECHNOLOGIES OF
PREPARATIONS OF EDUCATION MANAGERS FOR INNOVATIVE
ACTIVITY**

**19.00.05. - Social Psychology, Ethnopsychology
(psychological sciences)**

ABSTRACT OF DOCTORAL DISSERTATION

Tashkent- 2015

This Post Doctorate dissertation is registered at the Supreme Attestation Commission under the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan in number **30.09.2014/B2014.3-4.P13**.

Doctoral dissertation was carried out at the National University of Uzbekistan

Abstract of the dissertation is available in three language (Uzbek, Russian, English) on the web page of scientific council (www.tgpu_info@edu.uz) and on the information-educational portal of “ZiyoNet” (www.ziynet.uz)

Scientific consultant: **Shoumarov Gairat Bahromovich**
Doctor of Psychological Science, Professor

Official opponents: **Nishanova Zamira Taskaraevna**
Doctor of Psychological Science, Professor
Bekmuradov Mansur Bobomuradovich
Doctor of Sociological Science, Professor
Tulenova Karima Jandarovna
Doctor of Philosophy Science, Professor

Leading organization: **Bukhara State University**

Defense will take place on «**11**» **July 2015** at «**10⁰⁰**» at a meeting of Scientific Council at the Pedagogical State University .(Address: 100011, Tashkent city, Yakkasaray district, Yusuf Has Hadjiba str.- 103. Phone: (99871) 254-92-02; Fax: (99871) 255-55-67; e-mail: tgpu_info@edu.uz).

Doctoral dissertation can be found in the information-resource centre (registered number 01).
Addres: 100011, Tashkent, Yakkasaray district, st.Yusuf Has Hadjiba-103. Tel.: (99871) 254-92-02

Abstract of doctoral thesis was sent on «**10**» of **June 2015** year.
(Distribution protocol **01** on «**10**» of **June 2015** year)

Sh.R.Barotov
Chairman of the Scientific Council for the award
of doctoral degree, of Doctor of Science of the
Republic of Uzbekistan , Doctor of Psychological
science,,Professor
R.B.Rasuleva
Scientific Secretary of Scientific Council for the
award of doctoral degree, Associate professor on the
science of Psychology.
V.M.Karimova
Chairman of the Scientific Seminar of the
Scientific Council for the award of doctoral degree,
Doctor of Psychological science, Professor

Introduction (annotation of the doctoral thesis)

Urgency and relevance of dissertation subject. The deepening of the processes of globalization leads to a sharp increase in demand for highly qualified personnel.

In the years of Independence due to the implementation of program activities and measurements, radical reform of the education system of our country became the result of international recognition. In particular, national development model allowed creating an integrated system of continuing education that meets international standards.

In the socio-economic development of the country, in the preparation of the spiritual and mature and competitive specialists undoubtedly plays an important role the activity of manager of education. In this regard, preparation for innovative activity of managers of education in higher education occupies a special place. The effectiveness of their activities to a certain extent is connected with the social and psychological factors that are essential for the development of socio-psychological technologies of training managers of education for innovative activity.

Improvement of the socio-psychological technologies of training the manager of education for innovative activity is actualized as follows: direct dependence of socio-economic development and improvement of all other types of education on the level of development of higher education, because the quality of staff determines the current state and future development of the state; leading role in shaping the education managers into competitive specialists; dependence on the development of science in general, and in particular psychological quality of training of education managers, because at this stage the scientific potential of the Republic of Uzbekistan is mainly concentrated in the universities; the fact that the socio-psychological portrait of the manager of education in each country has its own ethnoregional and ethnopsychological features, without the knowledge and consideration of which it is impossible to achieve the effectiveness of the manager;

explicit dependence of the socio-economic impact in all sectors of society including the economic development of quality of training of manager of education, as well as its efficiency in innovation; the absence of specific socio-psychological research on the problem of improving the social and psychological development of technology of training the education manager for innovative activity at such an important form of education, as the highest school.

It should be noted that in modern scientific organization, basing on the quality of high school education in the framework of this dissertation research, here occupies an important place the identification of socio-psychological barriers for managers of education, adversely affecting their growth and innovation activities, the definition of evaluation criteria of innovational operations of manager of education in higher education institution, the identification of significant social and psychological components of fitness of education manager for innovative activity. Nowadays are important socio-psychological tasks of the development of standardized psycho-diagnostic tools to the study of social and psychological features of manager of education, a profound study of the methodological

characteristics of the process of preparation of manager of education for innovative, as well as developed technology of training of manager of education.

Therefore, this dissertation research is addressing a number of problems with the reflection in the legal documents of the higher school, in particular, to improve the quality of education, improve the regulations into line with modern requirements, the preparation of competitive highly qualified personnel.

Accordance of the research with the priority of science and technology. This work was performed in accordance with the prior areas of science and technology development of the Republic of Uzbekistan PPI-1. Investigation of spiritual - moral cultural development of society, the history of the Uzbek people and statehood, issues of continuity and succession education and upbringing of harmonious generation.

Review of foreign scientific researches on the dissertational theme. Research in the field of social psychology and the development of research methods of managerial and innovative activity of leaders in the system of higher education is an urgent and rapidly conducted research in developed countries such as Hamburg University in Germany, France (University of Strasbourg), Tokyo Metropolitan University (Japan), Spain (University of Granada), Poland (University of Social Psychology), Russia (Russia State Academy of government service under the President of RF), (Siberian state university, Russia State Pedagogical university), Russia State University of Innovative technologies (Russia).

On the issue of the researcher were obtained the following results: were develop mechanisms for the collective psychic regulation in both normal and extreme conditions (University of Strasbourg); were developed methods for assessing the level of conflict in small groups (University of Social Psychology); were revealed the psychological aspects of the forms of innovation processes in today's fast-paced economic environment (University of Granada); were identified characteristics of the innovation potential, the strategic importance of innovation, the definition of high-tech products and science-intensive production level related to the activity of the manager, the role of organizational culture in innovative potential, especially organizational innovation, engineering and reengineering of organizations, strategic management of innovation, as well as personal management in implementing innovative activity (Russian State University of innovation and entrepreneurship, the North Branch); was revealed dependence of the development of personal and professional characteristics of the head of educational institution by psycho-achmeological characteristics: age, job status, management expertise, seniority and career development paths in terms of innovative activity (the Russian Academy of Public Service under the President of the Russian Federation).

Promising areas of management psychology are the studies of social and psychological factors in the formation of manager, psychodiagnosis of respective inclinations of future managers, characterological and individual psychological characteristics of the personality of manager and ethnoregional, ethno-

psychological features of manager, the study of gender differences between managers, the age characteristics of the social and psychological features of manager in various fields of socio-psychological features of management.

The degree of knowledge related to the problem.

The analysis of the scientific literature on the researched topic showed that innovative activity of education manager in general and education in particular, have started to be studied in the second half of the XX century, which has gained particular relevance in the XXI century.

In the works of S.M.Andreeva, Yu.Bahanova, O.Anisimova, A.A.Algshuller, N.P.Aminov, K.Anchelovskaya, V.I.Andreev, N.M.Anufrieva, M.Armstrong, T.Yu.Bazarov, O.I.Bondarchuk, V.M.Bochelyuk, U.Breddik, I.I.Bueva, L.M.Vaschenko, G.P.Vdovichenko, A.A.Verbitsky, V.R.Vesnin, O.S.Vihansky, A.I.Naumov, A.Vlasov, I.V.Votyanova, M.Vudnok, M.Ginzburg, A.D.Gitelman, Dzh.Greyson, O.Deyl, L.I.Danilenko, Sh.Djerard, G.A.Dmitrenko, P.F.Druker, N.A.Kolominsky, E.I.Krymskaya, T.V.Kuznetsova, S.V.Lyaznitsa, M.I.Piren, R.I.Sunnatova, E.G.Gaziev, N.S.Safaev, V.M.Karimova and other investigations of authors were presented management issues in different areas, theoretical and methodological aspects of management, factors affecting the activity of education manager, types and classification of management, psychological characteristics, location and value of education manager including his innovative activity in education, types of control, their classification and others.

In modern science, to the study of various aspects of management education were devoted a lot of works, in particular deserves special attention T.Bazarova's research who studied socio-psychological aspects of management, and evaluation of their activities. L.Burkova and I.Grebnyuk basing on the analysis of a number of works devoted their research to pedagogical innovation and formulated its scientific definition. D.Kozlova made an attempt to compile psycho-pedagogical characteristics of innovative activity. L.Vaschenko in his study developed a classification of the solutions of the manager and proposed factors influencing on them. According to T.Parsons governance of a manager consists of three levels: technical level; management level; institutional (political) level.

R.Shakurova complements these levels with socio-psychological, and reveals the function of each of them. N.Kolominsky in his research identified factors that increase the effectiveness of the manager. D.Treysi described in detail the practical aspects of management. L.Mitina and O.Kuzmenko disclosed contrasts in the personality of teachers. U.Breddik attempted to present scientific exposition of the theoretical and practical aspects of management. The merit of M.Ganzburg is that the author was the first who attempted to study the effects of stress on the activities of the manager. In the studies of K.Rodjers was revealed association between personality, management and psychotherapy.

R.Mullahmetov studied personality of the teacher, based on which were developed recommendations on organization and holding of effective teaching and

educational work¹. N.Ruzikulov developed recommendations on improvement of management of managers a comprehensive school². G.Shoumarov in his paper outlines socio-psychological requirements of the individual manager³.

One of the fundamental works on managing the quality of education during the implementation of the National Program for Training in Uzbekistan is the teaching manual of Sh.Kurbanova and E.Seythalilova, were considered theoretical, methodological, organizational, pedagogical aspects of the management of all types of education.

The main advantage of this work is the research of the problems of management of the quality of education and coverage of all types of education in accordance with the principles of continuity and succession.

However, it should be noted that the social and psychological aspects of innovative activity of manager of education in HEE were not objectives of the study and were beyond the content of the analyzed work.

Based on the above, to date, the problem of improving the socio-psychological technologies of formation of training managers to innovative activity has not been the subject of a special study.

Connection of the research with the plans of scientific research are reflected in the following projects: in the National University of Uzbekistan (A-1-85, 2015-2017) «Development of social and psychological mechanisms of management and marketing», applied research project on the subject (ITD1- 171, 2011-2014) «The structure and content of preparing students for management activities in higher pedagogical education» in Tashkent State Pedagogical.

University, as well as youth project (ĖA1-OT-1-18320 ĖA1-18, 2013-2015 years) on the theme «Development of social and psychological mechanisms of innovative management in education», in the Head of scientific-methodical center of training and retraining of teachers and leading cadres at MHSSE.

Purpose of the research is to improve the social and psychological technology of the development of preparation process of the education manager for innovative activity in terms of higher education establishments.

In accordance with the purpose of the study were formulated the following **tasks:**

disclose the nature and concept innovative activity of the education manager in the conditions of higher education.

identify the role of training of education managers in innovative activity, taking into consideration his socio-psychological aspects

identify the availability of social and psychological barriers for education managers, that has a negative impact on innovative activity.

¹ R.Mullahmetov Scientifically-methodical bases individual educational work of the teacher of vocational education: Dis . Ph.D. sciences: 13.00.08 - TSPU., Tashkent, 2008. 189 pp.

² N.Ruzikulov Psychological support the improvement of administrative activity. Psychol . Sciences . - Tashkent: NUUZ, 2007. 25c .

³ G.Shoumarov Requirements for the manager's personality , 2003. - 54 p.

determine the criteria for evaluating innovative activity of the education manager of higher education institutions.

develop a standardized toolkit of an estimation of efficiency of innovative activity of the education manager of the development of university.

identify significant social and psychological components of preparedness of the education manager for innovative activity.

create a standardized toolkit of studying the socio-psychological characteristics of the education manager in terms innovative activity of higher education institutions.

expand methodological peculiarities of preparation process of the education manager for innovative activity.

develop technology of preparation process of the education manager for innovative activity of higher education institutions.

determine the effectiveness of technology of preparation process of the education manager for innovative activity of higher education institutions.

The object of the research were the managers of education in terms of innovative activity of higher education institutions. Totally were observed 293 managers of education. The study was conducted at the leading scientific and methodological center for retraining and improvement of training of teaching and managerial personnel at MHSSE, Tashkent State Pedagogical University, Samarkand State University, Namangan State University, and Namangan engineering-technical University.

The subject of the research is the process of preparing of the education manager to the innovative activity in higher education institutions.

The methods of the research. For achieving the settled goals and solving specific problems were applied the following set of methods: analysis of documents; expert evaluation; psychological testing; conversation; observation; surveys; questionnaires; statistical methods of data processing.

In the course of empirical research of studied issue were applied the following own methods: questionnaire study of the socio-psychological barriers that education manager experiences in innovative activity of higher educational establishment; profile of expert evaluation criterion of innovative activity of manager of education; questionnaire evaluation of innovative activity of manager of education; self-assessment questionnaire efficiency of innovative activity of education manager; profile of peer review component of preparedness of education manager for innovative activity in terms of higher education institutions; questionnaire study of the socio-psychological characteristics of manager of education in innovative activity of higher education establishments.

Scientific novelty of dissertation research. According to the results of the dissertation research for the first time was revealed the essence and the concept of innovative activity of manager of education in higher education establishments, defined the role of training managers of education for innovative activity, given its socio-psychological aspects.

were justified significant social and psychological components of preparedness manager for innovation of higher education institutions;

were identified and reasoned socio-psychological barriers of managers of education, which have a negative impact on innovation;

were developed criteria for evaluating innovative activity manager of education;

were proposed methodological features of training manager of education to innovative activity in higher education institutions;

were developed and tested psychodiagnostic methods for the study of innovation management education in Uzbekistan;

were proposed a model of education for training managers to innovate in a higher educational institution;

Significancy of obtained results is justified by provided methodological basis of research, the set of appropriate research techniques, sufficiently representative sampling, reliability and efficiency of modern methods of mathematical statistics and appropriate interpretation of the empirical findings. Data processing was carried out by using standard software («MS Excel», «SPSS 13», «Statistica 6.0»), ensuring the effectiveness of application of methods of mathematical statistics.

Theoretical and practical value of the research results. The theoretical significance of the obtained results of the research work lies in the fact that they can be used in the theoretical value and complement of management of personality psychology and ethnic psychology.

The practical value of the work is that according to the results of the dissertation research were developed standardized methods of studying the social and psychological barriers for education manager education in the context of innovative activity in higher education establishments. Developed by the author techniques can be used in the selection of personnel to senior positions, with the training and retraining of leading staff, during qualification of the teaching staff. The results can be successfully used in improving existing and developing new original psychodiagnostic methods.

The implementation of the research results. These research results are applied in improvement of the socio-psychological technologies of training of managers of education for innovative activity.

Standardized psychodiagnostic methods, criteria of an expert evaluation of the management of education;

psychological training designed to eliminate the psychological barriers to innovative activity of manager of education;

model of training professional specialists to innovative activity and psychological training program approved by the working group of the Ministry as well as the results of the experiment and sent to the institutions where they were introduced to the order (the Ministry of Higher and Secondary Specialized Education, Protocol №23 dated January 5, 2013). They contribute to improving methodological foundations of the corresponding process in the scientific sense.

The above research results in the organization of retraining, taking into account the social and psychological factors are introduced to the work of the Head of scientific-methodical center (Ministry of Higher and Secondary Special Education, a certificate №89-01-150 of 8 June 2015; certificate №44 Head of scientific-methodological Center on November 5, 2013). Improving the socio-psychological technologies of managers of education in preparation for the innovation in the leading scientific and methodical center in the staff personnel, past targeted refresher courses on the basis of implementation and through the development of differentiated assessments mobilization mechanisms of psychological motivation of professional development (increasing the activity of internal psychological reserves, the development of communicative abilities, internal locus-control, self-esteem and evaluation of professional abilities) managed to increase the efficiency of management development at 13.8 percent, as well as improving performance of managers by 11.3 percent.

Approbation of the research results. The main provisions of dissertation paper were presented at international and national scientific and theoretical, scientific and practical conference «Quality management and IT service management» - (5-7 June 2013, Moscow, Russia), The development of higher and specialized secondary and vocational education and scientific - theoretical basis of the experience (December 3-4, 2010, Tashkent), XXI- Century psychological problems of service (April 19-20, 2013, Bukhara), «XXI century psychology: theory, practice, perspectives» (May 22, 2013, Tashkent), Problems and solutions for training, retraining and advanced training of managerial and teaching staff of secondary specialized vocational education (April 10, 2013, Tashkent), Uzbek national system of preparation of highly qualified personnel important condition (May 27, 2013, Tashkent), «Improve the skills of teachers and administrative staff of higher education institutions in theory and practice» (22-26 November Tashkent). Work was discussed at the meeting of the department of General Psychology, Tashkent State Pedagogical University, at the seminar of the department of Psychology at the National University of Uzbekistan, at the meeting of the department of Psychology in Karshi State University, on scientific - methodological seminars at the Faculty pedagogy and psychology of Tashkent State Pedagogical University.

The declaring of the research results. On the subject of the dissertation was published 1 monograph, 23 scientific journal articles, where 5 of them are published in international journals, and 17 abstracts in proceedings of the international and national conferences.

Structure and volume of the dissertation. The dissertation consists of an introduction, four chapters, conclusion, bibliography and appendices. The volume of the dissertation is 250 type written pages. List of used literature consists of 490 titles, including 5 in English language. The dissertation is illustrated with 8 tables, 23 figures.

THE MAIN CONTENTS OF THE DISSERTATION

In the introduction is justified the relevance of the topic of the dissertation, formulated the goal and objectives, as well as a subject of study, described the scientific novelty and the practical results of the study, the accuracy of the results obtained, revealed their theoretical and practical importance, set out the implementation of research results. Also, was given an overview of international research on the topic of the thesis.

In the first chapter of the research under the title of «**Theoretical and methodological basis of preparation of education manager for innovative activity in psychological science**» was presented the theoretical analysis of numerous studies on innovative activity of education manager management in psychological science. According to the results of the analysis innovative activity of education manager was highlighted as a special activity that requires special training and is turned out to be inherently resulting of creative, creative search of original, non-standard solutions to pedagogical problems, both by the manager of education, together with like-minded people (collective). In this case, the product of creative research resulted the new educational technologies, original educational ideas, forms and methods of education, non-standard approach to management.

Accordingly, the result of innovation as a process of joint and creative work can be seen in the growth of pedagogical competence of the manager and teacher, the level of their cultural background, thinking, outlook, authority, etc. However, this process covers and provides the planning, organization, motivation and control that are necessary for formulation and achievement of team goals. In the terms of identifying specific, universally accepted criterion for assessing the effectiveness of innovative activity of education manager is variable. The most recognized generalized criteria used for evaluation of innovative activity in education, are novelty, optimality, efficiency, possibility of creative application in practice.

Manager of education should use psychological reserves, inherent in his personality, in those administrative functions which he performs. Disclosure of these reserves is possible on the basis of analysis of general and specific features of innovative activity of education manager, which appears to be, primarily of purposeful character, social and psychological system of interconnected structural and functional components associated with management tasks, achievement of new, original results in accordance with the primary objective. Education manager, carrying out innovative activity, must be able to carry a mobile and flexible business communication with each subject of educational space, apply the appropriate leadership style. Another important indicator of preparedness of education manager for innovative activity is the developed self-regulation, which provides not only conscious organization of his activities with the help of some tools, allocated for its optimization, but also mastery of conscious control of their own motivation.

In the socio-psychological context, personal self-regulation is an important condition for the interactions of the individual with the social environment that contributes to the dialectical unity of individual autonomy and its entry to a

particular community. In turn, an integrative measure of preparedness of the individual manager of education for innovative activity is the acquisition of subjectivity as the ability to manage their own development, self-improvement, self-regulation of their own life. However, specifying the views of various researchers we can conclude that preparedness of education managers for innovative activity is defined as the integral education, special personal condition, which implies the existence at subject image of the structure of actions and constant focus on the consciousness of its implementation.

In the second chapter of the dissertation called «**Social and psychological barriers in innovative activity of education manager**» by means of the results of an empirical study, was revealed the content of social and psychological complications in the teaching activities of education manager.

In order to conduct objective empirical research was developed a standardized questionnaire study of the socio-psychological barriers education manager in the condition of innovative activity by modifying the test-questionnaire severity of psychological barriers in educational activity, designed by N.T.Gordetskaya.

The results of the study of sorting of empirical research (n = 293) indicate that the managers of education, regardless of the length of administrative activity experience different social and psychological barriers that have a negative impact on the effectiveness of innovative activity. Thus, with the increasing of experience of management, social barriers do not disappear, they are more intense in the fourth group of managers of education - with the experience of 12 to 14 years with respect to education managers of first, second and third groups - with a length of 3 to 11 years. In this regard, it can be assumed that the problem of communication, co-operation with different social groups acutes more and more with age, acquires significance and relevance. In our opinion, occurs rethinking and reorientation of education manager for mastering instructional techniques on dialogical forms of communication, in professional and management activities increases the experience, amplified the criticality of the views of evaluation of activity of surrounding colleagues and subordinates, increased responsibility and acute psychological sensitivity of manager. Therefore, the accumulation of certain stereotypes and increase of emotional barriers, as well as neurotic states leads to difficulties in communicating with others.

However, social barriers in professional activities are updated in the first group of managers of education (3 to 5 years of experience), where in the first place stands the problem of establishing contact with the staff, trainees, difficulties in entering the educational community, the assimilation of norms and values of teaching staff. In the view of the subjects, communication difficulties are associated with personal characteristics of management education. These features often create the preconditions for the emergence of social barriers. The findings suggest that education managers of all groups, without exception, according to seniority have strong innovative stereotypes.

In turn, the barriers of the crisis comparing with other types of barriers of education managers of various groups are less recognized. Acutely these barriers

manifest themselves in professional activity of education managers of the second (6 to 8 years of experience) and the first group (3 to 5 years of experience). However, the barriers of the crisis are less pronounced in the fourth group (12 to 14 years of experience) of education managers. Vividly crisis barriers are expressed in the third group (9 to 11 years of work experience).

Barriers to creativity and innovation are recognized and come out on top in their average severity in the second group of education managers who have experience of education management activities from 6 to 8 years. Education managers of this group have difficulty in perception of innovations, exercise caution and restraint. On the one hand, there is a desire to try their own capabilities in the work, and on the other - semantic and regulatory barriers do not give opportunity for self-realization.

Second place in the average severity barrier of creativity takes the first group of education managers, with the experience of 3 to 5 years, and the severity of barriers of innovation in this category of managers is in third place. This phenomenon can be explained not due to reluctance of engaging in creative work, how due to the difficulty of adapting to the professional activities, perfecting its typical techniques, development of necessary teaching skills, a variety of teaching situations and inability to solve them, which leads to a barrier of intense mental states.

Third place in the expression of creativity barrier is a third group of education managers, with experience from 9 to 11 years; according to the barrier of innovation it takes the second category. Their fixing is connected with the fact that they become less dependent on leadership; stress and frustration here are not so vividly pronounced as in the first years of operation. Education managers of this group do not simply adopt rules and guidelines, but prepare and carefully analyze them, looking for ways to change and correct something, i.e. can be observed the appearance of minor deviations from the norm, the ability to problematization and search for better forms and methods of teaching.

In the fourth group (with the experience of 12 to 14 years of experience) education managers less than others emphasis attention on the barriers, such as creativity and innovation, and occupy the last place in the hierarchy of barriers. This group has already gained a reputation among others. They possessed a high level of performance of teaching activities, can show samples of holding different classes, worked in practice, and their description in the methodological developments and recommendations.

Education managers who are experiencing social and psychological barriers, do not realize enough the reasons or contradictions, causing them, do not see the most appropriate ways to overcome them, underestimate the most effective ways to work on themselves. In this regard, special procedures are required in the preparation that are proactive and may attract education manager to the process of self-reflection.

In the third chapter of the dissertation called **«Socio-psychological characteristics of an effective education manager in terms of innovative**

activity in higher educational institutions» are presented the results of expert evaluations obtained by a specially developed expert questionnaire, followed by factor analysis, which allowed us to determine eleven among twenty tentatively identified statistically significant criterion of evaluation of innovative activity of education manger in modern conditions of the higher educational establishments «novelty (originality) innovation»; «the importance of innovation»; «intellectual and creative resource»; «organizational and managerial resources»; «socio-psychological climate»; «instrumentality (control) of innovation»; «verification of the degree of success of innovation»; «the fullness of the structure of innovation»; a «system of innovation»; «realistic innovation»; «innovations’ comparison with other innovations». Accordingly, the following nine criteria are less relevant for the assessment of innovative activity of education manager in modern conditions of higher educational institutions: the need and timeliness of selected innovative way- scale of innovation; translatability of innovation; degree of maturity of the structural elements of innovation; consistency of the structural parts of innovation; feasibility of innovations; innovative susceptibility; forecast the success of planned innovations as a whole; identify gaps in the innovation and in the organization of its implementation.

To reliably determine the effectiveness of innovative activity of education manager in modern conditions, we developed standardized diagnostic technique on the basics of eleven statistically significant criteria. In order to enhance the objectivity of the results of study, final evaluation was based on three vectors (Figure 1):

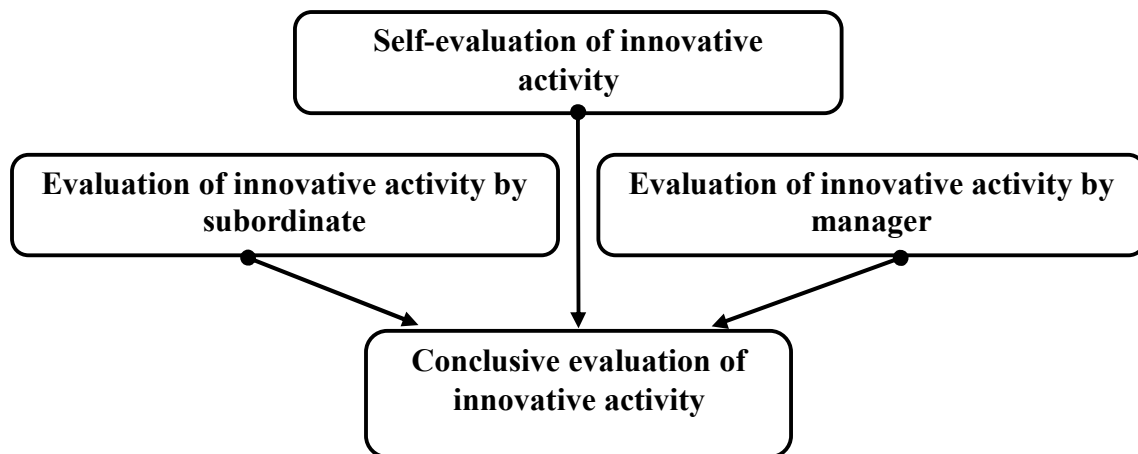


Fig. 1 Vectors of evaluation of the effectiveness of innovative activity of education manager

First vector provides an assessment of innovative activity of education manager by subordinates using a specially designed questionnaire;

The second vector provides an assessment of innovative activity of education manager by his immediate supervisor, also with the help of a specially designed questionnaire;

The third vector provides self-esteem of innovative activity of education manager through developed questionnaire of self-evaluation.

According to the obtained results of the study (n=293), using a developed standardized methodology, was found that the number of prevalent (32.4%), education managers have an average level of innovative performance. However, 37.2% of the managers have difficulties in organizing innovative activity. Among these, 21.2% of education managers is observed below the average, and 16% have low level of innovative activity. 30.4% of education managers are doing well in terms of education and organization of innovative activity. Around these, 11.3% experienced high and 19.1% above the average levels of innovation.

To determine the reliability of the statistical impact of theoretically selected components of preparedness of education managers on the effectiveness of innovative activity in a higher educational institution, we performed appropriate peer review (n=187) on a pre-designed questionnaire. According to the results was conducted factor analysis, which allowed us to identify five factors that combine statistically significant components of fitness of education manager for innovative activity in higher educational establishments: motivational; communicative; contact; organizational (Fig. 2).

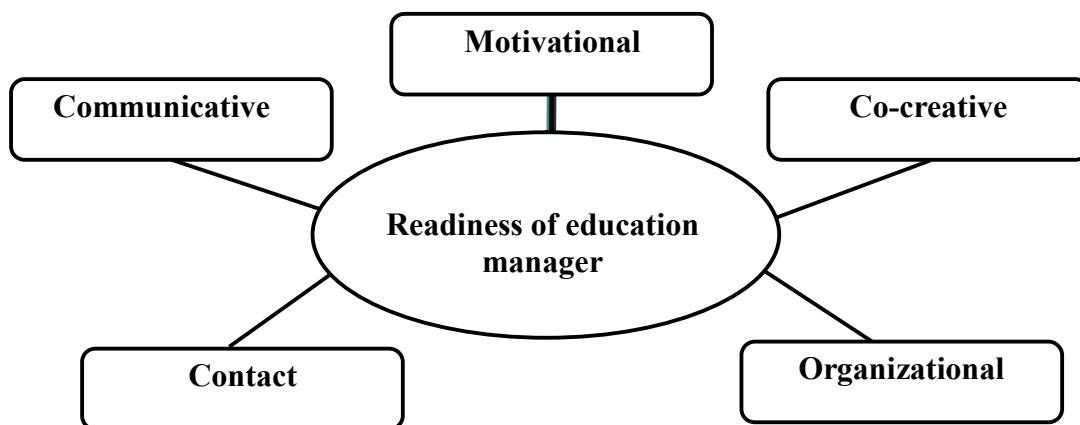


Fig. 2 Factors of readiness of education manager for innovative activity in a higher educational institution

According to the structure and content, these factors are interrelated, have mainly socio-psychological nature, therefore they can be interpreted as a socio-psychological characteristics of the individual of education.

Basing on the results of factor analysis, we have developed a standardized questionnaire with relevant (factors) diagnostic scales.

According to the research (n = 198) by means of usage of developed questionnaire was analyzed the frequency of encountered socio-psychological characteristics with the consideration of less efficient education managers little. This allowed to state that the socio-psychological characteristics of effective education managers, in comparison with less effective education managers, have significant differences of socio-psychological characteristics.

So education managers, effectively realizing their innovative activity in a higher educational institution, are characterized by high motivation, communicativeness, engaged in professional activities of co-creation, have developed contact capacity, organizational skills, enjoy a well-deserved reputation in the team, and know how to tactfully resolve conflict.

In the frames of fourth chapter of the dissertation called «**Socio-psychological means of preparing of education manager for innovative activity in higher educational institutions**» covers the basics of the developed training model for education managers to innovative activity in a higher educational organizations. Here are the following basic principles:

The principle of humanity - contributes to the preservation and restoration of physical and spiritual health, the meaning of life, personal freedom, morality, happiness, all-round development, manifestations of creativity and creative managers;

The principle of democratization - promotes the development of self-training in dealing with basic management tasks, the development of various forms of cooperation and partnership, trust between participants of innovation;

Scientific principle - helps the scientific substantiation of forms, methods and content of training, the implementation of scientific research in the field of psychology and pedagogy;

The principles of continuity, continuity and integration - contribute to the unity of education aimed at deepening, specification of the innovation process, its continuity and integrity, acquisition of knowledge and skills throughout their lives;

The principle of individuation - promotes the training of managers of education for self-knowledge, self-control, self-esteem, self-organization;

The principle of anticipatory orientation of training education for innovative activity suits to the public needs, regarding their readiness to manage in terms of innovative educational space. In practice, training of education managers is provided by mini-lectures on innovative management, the use of communication technologies, etc.

The principle of innovation is based on the creation of such training of education managers, which will not limit the preparation process by established forms, but will ensure consistency and integrity of the stages of development of professionalism, organizational and meaningfully combined with the constantly changing needs, as well as the introduction of mini-lectures, trainings, respective games;

The principle of interactivity as a condition for training of education managers for innovative activity is due to the search for new learning technologies that ensure a shift from the acquisition of knowledge and action «on the model of» interoperable in the innovation space;

The principle of variability of contents and forms of training most fully realizes the installation on personal approach in the preparation of education managers, provides an independent and conscious choice of goals and values.

At the same time, developed model for training education managers provides the following functions:

Motivational – the formation of interest to the individual needs of innovative activity;

Compensatory – providing education managers with the necessary skills for innovative activity;

Correctional – the provision of appropriate technologies;

Predictive – manager's willingness to perceive innovation;

Diagnostic – involves determining the level of preparedness of education manager for innovative activity on the basis of significant social and psychological characteristics;

Stimulating – support the positive results of training;

Informational – promptly informing education managers about effective educational experiences of innovative activity;

Advisory – scientific and methodological assistance to education managers in solving specific problems when applying innovative activity.

At the same time, the training of managers of education for innovative activity implies a modern material and technical base, necessary facilities (classrooms, offices, etc.), additional technical and material equipment of working places of teachers as well as students.

The developed model focused on the creation of effective integrated treatment (activation, improvement) on the socio-psychological characteristics within the allocated previously significant factors of effective education management in terms of innovative activity:

Also, the model is developed basing on the three major functional components:

Diagnostic functional component is focused on the identification of ways of solving the problem, that lies in the development of the research skills. Students are introduced to the methods and techniques of diagnostics of innovative activity, as well as significant socio- psychological characteristics of education manager and develop the strategy their formation and improvement;

informational-cognitive functional component is aimed at setting the problem and enhance the personal and professional capacity of education manager in order to call cognitive interest and formation of motivation to innovative activity.

Remedial-developmental functional component ensures the development of significant socio-psychological characteristics of education manager, the implementation of innovative activity of education manager in the context of higher education institutions.

In its content, designed model includes three main parts and related occupations in which are conducted surveys, workshops, mini-lectures, etc.

The aim of the developed model is socio-psychological training of education managers for innovative activity in higher education institutions. On the basis of objectives, the model provides the following main tasks:

Awareness of the essence of innovative activity and its importance in the effectiveness of activities;

The formation of the corresponding motivation for innovative activity;

The development of trainees' skills in working with people and ideas;

The development of trainees' skills in creative approach to the solution of organizational problems;

Supplying trained people with the appropriate psychological knowledge on the organization of innovative activity;

Assistance to the learner in self-knowledge, self-determination and self-realization;

Providing opportunity for each student to realize themselves in the course of preparation.

Table 1

Frequency of encountered socio-psychological characteristics of education managers of the experimental group before and after training to innovative activity (in%)

№	Name of components (diagnostic scales)	The experimental group (n=116) Levels					Control group (n=118) Levels				
		High	above-average	average	below the average	low	High	above-average	average	below the average	low
Before preparing to innovative activity											
	Motivation	1,7	3,4	42,2	33,7	19	3,4	4,2	40,7	35,6	16,1
	Communicativeness	8,6	6,9	40,5	29,3	14,7	7,6	6,8	37,3	34,7	13,6
	Co-creativity	0,8	5,1	39,7	39,7	14,7	2,5	6,8	35,6	39,8	15,3
	Interpersonal Contact	3,4	10,3	31	45,7	9,6	2,5	9,3	44,1	33,9	10,2
	Organizational skills	6,1	20,7	56	17,2	0	7,6	16,1	57,6	17,9	0,8
After preparing to innovative activity											
	Motivation	18,1	44,8	31	6,1	0	4,2	6,8	44,1	32,2	12,7
	Communicativeness	19,8	41,4	34,5	4,3	0	6,8	9,3	36,4	39	8,5
	Co-creativity	4,3	56,9	35,3	2,6	0,9	4,2	8,5	35,6	38,1	13,6
	Interpersonal Contact	29,3	33,6	32,8	4,3	0	3,4	8,5	40,7	38,1	9,3
	Organizational skills	36,2	46,6	13,8	3,4	0	11,9	15,4	56,7	14,3	1,7

The first part of the developed model - is introductory. This part of the model provides the study of socio-psychological characteristics of managers, as well as evaluation of the effectiveness of carried out innovative activity by means of

developed within this dissertation research techniques. The second part of the model - is the main, which provides holding of thirteen classes aimed at the gradual achievement of the main objectives of the model.

The third stage is the final, in which are summed up the success of the implementation of preparation model for education managers to innovative activity in higher education institutions. Next step is holding a repeated study of socio-psychological characteristics of education managers , as well as evaluating the effectiveness of carried out innovative activity by using developed within this dissertation research methodologies that allows to evaluate the effectiveness of the undertaken measures.

Conducting the research before and after training, followed by analysis on frequency occurring features, as well as examination of the results of observation and interviews (feedback) in the preparation, allowed us to allocate dynamic changes in socio-psychological characteristics of education managers of experimental group positively affecting on innovative activity as a result of the undertaken measures (tab. 1).

Thus, the performance of all five components: motivation, communication, co-creation, contact, organizational skills has positively changed. Barely was noted dynamics at managers of control group, where almost all the indicators remained without significant changes, which confirms the effective and targeted impact of _ model of training education managers to innovative activity on the importance of social-psychological features of education managers in the experimental group and makes the model suitable for the application in practice.

CONCLUSION.

1. Innovative activity of education manager is a special activity, that requires extra preparation and is essentially a result of the creative, creative search of original, unconventional solutions to pedagogical problems, both by education managers, and jointly with the team. The innovation process consists of formation and development of the content and organization of a new and effective ways in the professional activity of the person. Mostly recognized and generalized criteria used for evaluation of the innovative activity in education, are novelty, optimality, efficiency, the possibility of creative applications in mass practice.

2. One of the effective tools for solving problems of quality training is a system of preparation of education managers in the course of professional activities.

3. Readiness of education manger to innovative activity is defined as the integral education, special personal status, which assumes presence at the the subject of the image structure of actions and constant focus on the consciousness of his execution.

4. There is a negative impact of the teaching activities on personality of education manager, which in its essence is a specific socio-psychological manifestation and prevents a manager from taking a proactive stance in

implementation of the effective innovation activity. These manifestations rightfully can be interpreted as socio-psychological barriers that are considered as state experiences, stop or break, and even collision with an obstacle.

5. The results of the survey (with the help of the developed standardized Questionnaire on study of socio-psychological barriers of education manager in the context of innovative activity by modifying the «test questionnaire severity of psychological barriers in teaching activities», interviews (n=293) indicate that the managers regardless of experience of administrative activity experiences different socio-psychological barriers that have a negative impact on the effectiveness of innovative activity. Thus, with the increase of experience of management activities, education managers social barriers do not disappear, they appear to be even more intense at the managers. In this case, the education managers who are experiencing socio psychological barriers, do not realize enough the grounds or contradictions causing them, can not see the most appropriate ways to overcome them, underestimate the most effective ways of working on themselves. In this regard, special procedures are required during the preparation of education managers.

6. Conducting of expert evaluation by a specially designed questionnaire followed by factor analysis allowed us to determine the of twenty conditionally (theoretically) allocated eleven statistically significant criterion for assessing innovative activity of education manager in modern context of higher education institutions.

7. In order to reliably determine efficiency of innovative activity of education manager in modern conditions, selected on the basis of eleven statistically significant criteria was developed standardized diagnostic technique.

8. According to the obtained results of the study (n=293) using a standardized methodology was found that the prevalent number of (32.4%) education managers have an average level of innovation performance.

9. To determine the reliability of the statistical influence of theoretically selected components of preparedness of education manager for innovation performance in a higher educational institution, we performed appropriate peer review (n=187) on a pre-designed questionnaire. According to the results was conducted factor analysis, which allowed us to identify five factors that combine statistically significant components of readiness of education manager to innovative activity in terms of higher education institutions: motivational, communicative; co-creative, contact and organizational. In its composition and content these factors are interrelated, have mainly socio-psychological character, and in this connection, they can be interpreted as a socio-psychological characteristics of education manager.

10. On the basis of the results of the factor analysis, we have developed a standardized questionnaire with relevant (factors) diagnostic scale. According to the study (n=198) with the help of the developed questionnaire an analysis on frequency of encountered socio-psychological characteristics, taking into account groups of effective and less efficient education managers which allowed to state

that the socio-psychological characteristics of less efficient education managers have significant differences from the socio-psychological characteristics of effective. So the managers effectively carrying out innovative activity in terms of higher education institutions, are characterized by high motivation, communicative capacity, exercising in professional activities co-creation, possess developed contact, organizational skills, enjoy a well-deserved reputation in the team, they know how to tactfully resolve conflict situations.

11. For the purpose of socio-psychological training education managers to innovative activity, we developed a special model which focuses on the creation of effective integrated treatment (activation, improvement) for socio-psychological characteristics within the allocated previously significant factors of effective education manager in terms of innovative activity. In its content, designed model includes three main parts and related occupations in which are conducted surveys, workshops, mini-lectures, etc.

Conducted research before and after preparation followed by analysis on frequency of occurring features, as well as study of the outcomes of observation and interviews (feedback) during the preparation, allowed us to allocate dynamic changes in socio-psychological characteristics of education managers in the experimental group, positively affecting on innovative activity as a result of the undertaken measures.

ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИШЛАР РЎЙХАТИ
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST of PUBLICATIONS

I бўлим (I часть; I part)

1. Мухамедова Д. Теоретико-методологические основы социально-психологических аспектов инновационного менеджмента в образовании. Монография, ISBN-978-9943-19-260-7, Ташкент-2013 с.160.

2. Мухамедова Д. Функции руководителя: проблемы операционализации понятия. Педагогик таълим-№2, Ташкент-2008. с.18-25. (19.00.00.№4).

3. Мухамедова Д. Эмпирическое исследование стилей управления и его взаимосвязи с индивидуально-психологическими характеристиками руководителей. Педагогик таълим -№1, Ташкент- 2010. с.50-58. (19.00.00.№4).

4. Мухамедова Д. Основные направления учета социально-психологических особенностей менеджера образования в процессе оптимизации управленческой деятельности. УзМУ хабарлари –Т., 2010–№3/1, с.161-163. (19.00.00.№10).

5. Мухамедова Д. Взаимосвязь уровня потребности в общении со стилевыми особенностями менеджера образования. Узлуксиз таълим –Т., 2010–№6. с. 54-59. (19.00.00.№7).

6. Мухамедова Д., Сафаев Н. Социально-психологические качества менеджера образования в реализации управленческой деятельности. Педагогик таълим –Т., 2010 –№5. с.9-13. (19.00.00.№4).

7. Мухамедова Д. Социально-психологические аспекты инновационной деятельности менеджера образования. УзМУ Хабарлари-№3, Ташкент-2011. с.242-245. (19.00.00.№10).

8. Мухамедова Д. Роль социально-психологического климата коллектива в инновационной деятельности менеджера образования. УзМУ Хабарлари-№4, Ташкент-2012. с.245-249. (19.00.00.№10).

9. Мухамедова Д. Социально- психологические аспекты инновационного менеджмента в образовании. Психология-№4. Бухара-2012. с.65-69. (19.00.00.№5).

10. Mukhamedova D.Socio-psychological aspects of the professional competence of the manager of education. The advance science, United States-2013.p 83-88. (19.00.00.№1).

11. Мухамедова Д. Социально психологические барьеры в инновационной деятельности менеджера образования. Психология-№4, Бухара-2013. с.53-59. (19.00.00.№5).

12. Мухамедова Д. Менеджмент в образовании: аспекты содержания подготовки кадров. Педагогик таълим -№3, Ташкент- 2013. с.17-21. (19.00.00.№4).

13. Мухамедова Д. Тенденции развития педагогических кадров к инновационной деятельности. Педагогик таълим -№1, Ташкент-2013. с.16-20. (19.00.00.№4).

14. Мухамедова Д., Расулева Р. Повышение квалификации педагогических кадров как один из факторов модернизации образования. Бола ва замон-№3-4, Ташкент-2013, с.52-55. (19.00.00.№1).

15. Мухамедова Д. Особенности подготовленности личности менеджера образования к инновационной деятельности в психологической науке. УзМУ Хабарлари-№3, Ташкент-2013. с.162-165. (19.00.00.№10).

16. Мухамедова Д. Роль подготовки личности менеджера образования в процессе профессиональной деятельности. Вестник интегративной психологии-№12, Ярославль-2014, с. 158-162. (19.00.00.№2).

17. D.Mukhamedova. The role of social-psychological barriers during the preparation of manager of education to innovative activity in modern conditions. European Journal of Psychological Research, Vol.2No.1, 2015 ISSN2057-4794, Progressive Academic Publishing, UK. P43-54.

18. D.Mukhamedova. The importance of social-psychological barriers during the preparation of manager of education to innovative activity in modern conditions. Proceedings of the Tashkent International innovation Forum-2015, p 117-119

II бўлим (II часть; II part)

19. Мухамедова Д. Социально-психологический подход к управленческой деятельности менеджера образования. Олий ва ўрта махсус, касб-хунар таълимини ривожлантириш тажрибаси ва илмий-назарий асоси: Сб. ст. Респ. конф.– Ташкент: 2010. с. 86-90

20. Мухамедова Д. Социально-психологические особенности эффективной управленческой деятельности менеджера образования. Методика и технологии в образовании -Воронеж, 2010 - №6. с. 51-54.

21. Мухамедова Д. Мотивационно-потребностная сфера личности менеджера образования. Академик лицей ва касб-хунар коллежларида физика, математика ва информатика фанларини ўқитишнинг такомиллаштириш истиқболлари: Сб. ст. часть 2. Респ. конф. – Ташкент: 2010. с. 95-97

22. Мухамедова Д. Коммуникативный потенциал менеджера образования. Академик лицей ва касб-хунар коллежларида физика, математика ва информатика фанларини ўқитишнинг такомиллаштириш истиқболлари: Сб. ст. 6-Респ. конф. – Ташкент: 2010. с. 117-119.

23. Мухамедова Д. Специфика проявления социально-психологических особенностей менеджера образования в реальной управленческой практике. Таълим тизимида ижтимоий гуманитар фанлар –Т., 2010–№3. с. 64-68.

24. Мухамедова Д. Социально-психологический подход к управленческой деятельности менеджера образования. Олий ва ўрта махсус,

касб-хунар таълимини ривожлантириш тажрибаси ва илмий-назарий асоси. Сборник тезисов, Республиканской конференции, Ташкент-2010. с.128-130.

25. Mukhamedova D. Socially-psychological features of activity of the manager of education. AVICENNA Science and Education in and about Uzbekistan – Freiburg, Germany: ISSN - 2191 – 3315, 2010, № 1. p. 91-95.

26. Мухамедова Д. Управление университетом и организаторская способность менеджера образования. Состояние и перспективы развития высшего образования в Казахстане - влияние программы Темпус: Сборник статей международной конференции – Алматы: 2010.

27. Мухамедова Д. Инновационная готовность менеджеров в учреждениях высшего образования. «Олий таълим муассасалари педагог ва бошқарув кадрларнинг малакасини ошириш назарияси ва амалиёти». Республика илмий-амалий конференцияси, Тошкент-2012. с. 169-172. с. 43-46

28. Мухамедова Д. Психологические аспекты управления инновациями. «Ўзбекистонда олий таълимнинг ислох этилиши: тараккиёт тажрибаси ва истикболлари», Республика илмий-амалий конференцияси. Тошкент-2012. с.150-154.

29. Мухамедова Д. Социально-психологические аспекты инноваций. Ўзбекистонда Темпус-IV, Ташкент-2012. с.65-68.

30. Мухамедова Д. Социально-психологический аспекты инновационного менеджмента в образовании. «Образования через всю жизнь», «Непрерывное образования в интересах устойчивого развития», материалы 10-й юбилейной международной конференции, выпуск 10, часть 2, Санкт-Петербург 2012, с.215-217.

31. Мухамедова Д. Социально-психологические аспекты инновационного менеджмента в образовании. Менеджмент качества и IT-сервис менеджмент Сборник тезисов международной конференции. Москва-2013, с.28-30.

32. Мухамедова Д. Личностно-ориентированная подготовка менеджера образования к профессиональной деятельности. XXI-Асрда психологик хизматни ташкил этишининг долзарб муаммолари, Сборник тезисов международной конференции, Бухоро-2013. с.91-94.

33. Mukhamedova D. Socially-psychological aspects of innovative activity of the manager of education. XXI-аср психологияси: назарияси, амалиёти истикболлар, Сборник тезисов. Международной конференции, Ташкент-2013. с.346-348.

34. Мухамедова Д. Социально- психологические аспекты инновационного менеджмента в системе образования. Сборник тезисов Международной конференции, Ташкент-2013. с. 172-174.

35. Мухамедова Д. Методологические основы подготовки менеджера образования к инновационной деятельности в психологической науке. «Юқори малакали кадрлар тайёрлаш миллий тизими – Ўзбекистон тараккиётининг муҳим шарты», Республика илмий-амалий конференцияси, Тошкент-2013. с.335-337.

36. Мухамедова Д. Социально-психологические аспекты профессиональной компетенции менеджера образования. Замоноавий психологияда субъект ва шахс», Республика илмий-амалий конференцияси, Тошкент-2014. с. 275-278.

37. Мухамедова Д. Социально-психологический аспект инновационной деятельности менеджера образования в условиях высшего образовательного учреждения. «Перспективные направления применения инновационных технологий в национальной экономике», Республиканская научно-практическая конференция, Сборник научных статей, Часть-2, Ташкент-2014. с.215-217.

38. Мухамедова Д. Тенденции развития педагогических кадров к инновационной деятельности. Вестник -№1, Дальрыбвтуза Владивосток-2014, с.13-16.

39. Мухамедова Д. Социально-психологические особенности менеджера образования в современных условиях. Вестник -№3, Дальрыбвтуза Владивосток-2014. с.118-121.

40. Мухамедова Д. Социально-психологические барьеры в инновационной деятельности менеджера образования в современных условиях. «Национальная идеология единства и общественного согласия», международный научно-аналитический журнал, 1/2015, Республика Казахстан, Астана. с.139-148.

41. Мухамедова Д. Социально-психологический аспект подготовки личности менеджера образования к инновационной деятельности. «Педагогика сотрудничества в системе непрерывного образования», материалы международной конференции, 12-13 ноября, Ташкент-2014. с.388-389.

Автореферат «УзМу хабарлари» журнали тахририятида тахрирдан ўтказилди
(8.06.2015)

Маъсул котиб К.Рихсиев