ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИНИ БОШҚАРИШДА РАҲБАРНИНГ ХУСУСИЯТЛАРИ

Жуманов Фарух Сапарбаевич
ЖДПИ таълим муассасалари бошқаруви
йўналиши 1-курс магистранти

Аннотация: Ушбу мақолада таълим муассасасини бошқаришда раҳбарнинг эътиборга олинадиган хусусиятлари тўғрисида фикрлар билдирилган.

Калит сўзлар: *раҳбар, педагогик жамоа, таълим, бошқарув маданияти, қобилият, мулоқат.*

Аннотация: Эта статья дает представление о характеристиках лидера, которые следует учитывать при управлении образовательным учреждением.

Ключевые слова: *лидер, педагогический коллектив, образование, культура управления, способности, общение.*

Annotation: This article provides insights into the characteristics of a leader to consider when managing an educational institution

Key words: *leader, pedagogical team, education, management culture, ability, communication.*

Таълим муассасалари бошқаруви бу энг аввало инсонлар билан ишлаш, улар билан муносабатда бўлиш орқали иш унумдорлигининг ривожи бевосита раҳбар хусусиятига боғлиқ бўлган жараёндир. Хусусан, таълим муассасаси раҳбари бошқарувда ўзида қуйидаги хусусиятларни мужассам этиши лозим:

1. Касбий компетентлик қобилияти: ақлий салоҳият, янги инновацияларни ўргаб жорий этишга қодирлилик, катта ҳажмли маълумотларни таҳлил қилиш, ўз шахсий хусусиятлари ва касби устида ишлаш, иш вақтини тўғри тақсимлаш ва ташкил этиш, ташкилотчилик ва маъмуритятчилик қобилияти, вазиятга кўра юзага келадиган муаммоларни зудлик билан ижобий ҳал этиш.
2. Шахсий қобилияти: тадбиркор ва ишни олдиндан кўра билиш, натижадорлилик, ишончли ва жавобгар, ривожланиш учун мотивация бера олувчи, қарор қабул қилувчи.
3. Мулоқат қобилияти: жамоа билан мулоқат қила олиш, жамоада ҳамкорликда ишлаш, суҳбат ва тақдимотларни сифатли ўтказа олиш, корпоратив фикрлаш. [1]

Ҳар бир таълим муассасаси бошқарувида раҳбар иш фаолияти самарадорлиги, натижадорлигини ошириш учун у биринчи навбатда жамоада шахслараро муносабатларни тўғри йўлга қўйиши лозим. Бунда раҳбар жамоа аъзоларининг педагогик-психологик хусусиятларини билиши керак. Чунки раҳбарнинг унга бўйсинувчиларга таъсир кўрсатиши ва кўзланган самарали мақсадга эришиши уларнинг ўзаро муносабатлари натижасида амалга ошади. Раҳбар ишини ташкил этишда қуйидаги функцияларни амалга оширади:

1. Режалаштириш;
2. Ташкил этиш;
3. Назорат қилиш.

Раҳбар иш жараёнида барча диққат эътиборини ишдаги вазифаларга ва топшириқларга қаратиш билан бирга ўз навбатида у ўзида қуйидаги хусусиятларни ҳам мужассам қилиши керак:

- Бошқарув маданияти;
- Бошқарув маънавияти.

Бошқарув маданияти бу раҳбарнинг муайян мақсадга эриши йўлида инсоний салоҳиятни рўёбга чиқаришга қаратилган маъданий-маърифий тадбирлар мажмуидир. Бошқарув маданияти ходимлар фаолияти, мақсад-муддаолари ва уларнинг қадриятларини ҳисобга олган ҳолда бошқаришни амалга ошириш ҳисобланади.

Бошқарув маънавияти бу маънавият тамойилларининг бошқарув соҳасида намоён бўлиши, раҳбарга хос маънавий фазилатлар, жамият ва давлат ҳаёти, барча соҳалардаги бошқарувнинг маънавият талабларига мос бўлишини англатади [2].

Ўрта асрларда яшаб ижод қилган буюк бобокалонимиз Абу Наср Фаробий “Ақл тўғрисида” ги рисоласида раҳбарликка хос бўлган қуйидаги айрим фикрларни баён қилган: “Ақлли деб шундай кишига айтиладики, унда ўткир зеҳн-идрок бўлиши билан бирга фазилат ҳам бўлсин. Бундай киши ўзининг бутун қобилияти ва идрокини яхши ишларни амалга оширишга, ёмон ишлардан ўзини сақлашга ва тортишга қаратган бўлмоғи лозим. Улар фазилатли, ўткир муҳокамали, яхши фойдали ишларга берилган, зарур нарсаларни ихтиро этишда зўр истеъдодга эга”.

Яна бир буюк аждодимиз Мир Алишер Навоий ҳам бошқарувда ҳукмдор биринчи навбатда ҳақ йўлни танлаган, ҳар бир ишни инсоф ва адолат тарозуси билан ўлчайдиган маънавий юксак инсон бўлиши зарурлигини уқтирган.[3]

Шунингдек, бошқарувчи қуйидаги ҳислатларга эга бўлиши лозим:

- ўз касбини севиши;

- ахлоқий поклиги;

- юксак маънавий маданиятга эга бўлиши;

- жамоага нисбатан объектив бўлиши;

- педагогика, психология ва мафкурага доир чуқур билимга эга бўлиши;

- педагогик ижодкорларни қўллаб-қувватлаши ва ўзи ҳам ижодкор бўлиши;

- жамоага талабчан ва адолатли бўлиши;

- кенг сиёсий билимга эга бўлиши;

- изланувчан, омилкор бўлиши;

- янгиликларга ижобий муносабатда бўлиши;

- муассасанинг ҳамма соҳаларини кенг ўрганган бўлиши;

- ишига виждонан муносабатда бўлиши кабилар.

Раҳбар таълим муассасасида олиб борилаётган ишларни мониторинг қилиб бориши лозим. Педагогик фаолиятни танқидий кузатиши, ахборот тўплаши ва уни қайта ишлаб жорий этиши меҳнат унумдорлигининг ошишига олиб келади. Раҳбар томонидан педагогик жамоанинг моддий ва маънавий рағбатлантирилиши жамоада “психологик иқлим” мўтадиллашишига ва тараққиёт истиқболининг ривожланишига олиб келади. Ҳар бир раҳбар жамоанинг педагогик-психологик муҳитини бир маромда ушлаб турса, белгиланган натижаларга эришади, таълим-тарбия самарадорлиги ортади. Педагогик жамоа эса пораканда бўлмайди.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Мексон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф., Менежмент асослари. -М. 1997.

2. Маънавият асослари изоҳли луғати. –Т.: Ғ.Ғулом номли нашриёт-матбаа ижодий уйи, 2013. -40-41-бетлар.

3. К.Хошимов, О.Сафо Ўзбек педагогикаси антологияси.-Т.: “Ўқитувчи” 2010.-116-бет.