RAQAMLI TEXNOLOGIYA TIZIMIDA TA'LIMDA RAHBARLIK VA BOSHQARUV MADANIYATINING IJTIMOIY OMILLARI

Samatov Shoxjaxon Erkin ug'li - Maktabgacha va maktab talimi vazirligi Xorijiy tillarni o'rganishni ommalashtirish boshqarmasi etakchi mutaxassisi

"Ta'lim-tarbiya – bu bizning kelajagimiz,
hayot-mamot masalasi. Shu bois, bu sohadagi
islohotlarni kechiktirishga haqqimiz yo'q"
Sh.M.Mirziyoev

Annatatsiya. Mazkur maqolada ta'lim tizimida rahbarlik va boshqaruv madaniyatining ijtimoiy omillari, rahbar madaniyati, rahbarlik etiketi, ta'limni boshqarishda o'ziga hos hususiyatlar boshqaruv psixologiyasi, pedagogik jamoda rahbar shaxsining ma'suliyati to'g'risida fiklar yuritilgan.

Kalit so'zlar: rahbar, rahbar madaniyati, lider, jamoa, tashabbus, boshqaruv, nazorat, takomillashtirish, ta'lim jarayoni, islohat.

«Kelajakning raqamli sanoatini yaratish» - inson kapitalini rivojlantirish darajasini oshirish orqali mamlakatni raqamli transformatsiyasini ishga tushirishni, ta'limda tezkor sur'atlarda raqamli o'zgartirishni talab qiladi. Bugungi kun auditoriyalari o'n yil avvalgilaridan juda katta farq qiladi va sinf xonalari kompyuterlar, iPad, planshetlar, smart-doskalar va boshqa turdagi ta'lim texnologiyalari bilan jihozlangan. Dunyoning boshqa joylarida bo'lgani kabi O'zbekistonda ham raqamli avlodning etti ekranli avlodi - televizor, kompyuter, planshet, tablet, fablet, smartfon va smart-soatlari paydo bo'ldi. Bunday zich raqamli muhitga ega bo'lish va u bilan doimiy o'zaro munosabat natijasida bugungi kun talabalarining fikrlashi va axborotlarga ishlov berish jarayonlari oldingi fikr yuritish va axborot jarayonlaridan tubdan farq qiladi. Raqamli avlod ota-onalarimiz o'rgangan uslubda o'qitilishi mumkin emas va bo'lmasligi ham kerak. Bu avlodni o'qitishda qora doska va oq bo'rdan foydalanish mumkin emas. Qora doskani oqiga va bo'rni markerga o'zgartirish hech narsani o'zgartirmaydi, ya'ni zamonaviy talabalarni bilim olishga va mehnat bozorida muvaffaqiyatga erishish ko'nikmalarini rivojlantirishga undash usuli bo'la olmaydi. Axborot va kommunikatsiya texnologiyalariga asoslangan innovatsion ta'lim texnologiyalari va didaktik modellarni ommaviy va samarali qo'llash orqali ta'lim tizimini raqamli avlodga moslashtirish zarur. Shu bilan birga, ta'lim jarayonida tadqiqotga asoslangan yondashuvdan faol foydalanish lozim va bu bilan ilmiy tadqiqotda talabalarning ko'nikmalarini rivojlantirish va IT-kompetentsiyaga asoslangan ijodiy qobiliyatlarini va ijodiy fikrlashlarini shakllantirish mumkin. Axborot va kommunikatsiya texnologiyalari – ta'lim tizimidagi barcha muammolarga echim emas, balki raqamli avlod uchun ma'ruzalar va seminarlarni ma'lumotlarga boy va interaktiv qilib amalga oshirish vositasidir. So'nggi yillarda muhtaram Prezidentimiz tashabbuslari bilan mamlakatimizda ta'lim tizimini isloh

qilinishidagi katta o‘zgarishlar amalga oshirilmoqda. Ta’limni rivojlantirmay turib qilingan boshqa siyosi-ijtimoiy, iqtisoliy islohatlar asossiz ekanligini 25 yillik tajriba isbotladi. Bugun jamiyat ilmsiz taraqqiyot, ta’lim-tarbiyasiz kelajak yo‘qligini anglagan holda dastalb o‘z vaqtida qabul qilingan bugunga kelib amaliyotda qo‘llanilmayotgan huquqiy normativ hujjatlar qayta ko‘rib chiqildi.”Ta’lim to‘g‘risida”gi qonunning yangi tahriri 2020-yil 23-sentyabrda № O‘RQ-637-son qabul qilinishi, “O‘zbekiston-2030” taraqqiyot stategiyasining birinchi ustuvor masalasida 12 ta kechiktirib bo‘lmas vazifalarni qo‘yilishida mamlakatimizda ta’lim tizimini yangi bosqichga ko‘tarishga qaratilganligini na’munasidir. 2023 yilni ham, “Insonga e’tibor va sifatli ta’lim yili”-deb e’lon qilini ham bugun Yangi O‘zbekiston g‘oyasi asosida siatli ta’lim jarayonini tashkil etish uchun yil doirasida davlat dasturlarida belgilangan vazifalar ijrosi ta’minlashga qaratildi. Bevosita ta’lim tashkilotlari ham bo‘gun yangicha tafakkur va kreativ yondashuv asosida sog‘lom raqobat asosida ta’lim-taribiya jarayonini tashkil etish va boshqarishda rahbar kadrlarining solohiyatiga ham chabarchas bog‘liq. Tahlimni barcha bo‘g‘inlarida quyidan torib, yuqori bo‘g‘inigacha rahbar kadrlarning boqaruvchanlik madaniyati va salohiyatini oshirish vazifasini yuklaydi. Ta’limni boshqaruvchi rahbarning “menejrelik” qobilyati boshqaruv strategiyasining mavjudligi, rahbarlik madaniyati yuqoriligi ta’lim tashkilotida ta’lim-tarbiya jarayonini samarali tashkil eish va natijadorligini kafolatlaydi. Ho‘sh rahbar madaniyati nima va u nimalarda ko‘rinadi? Eng avvalo rahbar –rahbar xodimlar, etakchilar, yo‘lboshchilarga xos ma’naviy qiyofa, axloq-odob, muomala va boshqaruv madaniyatini ifodalovchi so‘z birikmasi. Madaniyat, avvalo, ma’naviy boylik hosilasi. Siyosiy madaniyati yuksak rahbar millat, davlat, xalq manfaati nuqtai nazaridan ish tutadi, umummanfaatni o‘z shaxsiy ehtiyoj va manfaatlaridan ustun qo‘yadi. Rahbar va rahbarlikka da’vogar shaxs alohida xulq-atvorga, ma’naviyat va madaniyatga ega bo‘lishi, uni doimiy ravishda takomillashtirib borishi lozim. Buning uchun siyosiy hayotdan xabardor bo‘lish yoki iqtisodiy va kasbiy bilimlarni o‘zlashtirishning o‘zigina kifoya qilmaydi. Ular jahon tajribalari asosida shakllangan ilg‘or boshqaruv malakalarini ham o‘zlashtirgan bo‘lishlari kerak. Bugungi rahbar bunga zimmasidagi vazifalarga yuksak mas’uliyat bilan yondashish, o‘ziga nisbatan talabchanlik orqali erishadi. Masalan, u har kuni gazeta-jurnallar o‘qishi, radio va oynai jahon yangiliklaridan xabardor bo‘lish orqali ham ma’lum darajada bilim olishi mumkin. Siyosat, iqtisod va ma’naviyatga daxldor kitoblar, mumtoz adabiyot, tarixiy jarayonlarni chuqur mushohada qilish ham uning dunyoqarashini kengaytiradi. Agar aql-zakovati, tafakkuri, ma’naviy kamoloti, madaniyati bilan rahbar mustaqil fikrlashdan, mushohada qilishdan, kundalik voqea-hodisalarni teran tahlil etib borishdan uzoqlashsa, rahbarlik talab etgan ma’naviyatdan uzoqlashib boradi.

Boshqaruv ma’naviyati–ma’naviyat tamoyillarining boshqaruv sohasida namoyon bo‘lishi, rahbarga xos ma’naviy fazilatlar, jamiyat va davlat hayoti, barcha sohalardagi boshqaruvning ma’naviyat talablariga mos bo‘lishini anglatuvchi tushunchadir. Boshqaruv uslublari muammosini o‘rganishda biz shu masala bo‘yicha ilgari surilgan fikr va qarashlar Abu Nasr Farobiyning «Aql to‘g‘risida»gi risolasi, Amir Temurning «Temur tuzuklari» asari, Alisher Navoiy asarlarida va zamonamiz olimlaridan N.Boymurodovning «Rahbarlik psixologiyasi», M.Qoplonova,

O.Avlaevning «Boshqaruv psixologiyasi», J.G'.Yo'ldoshev, S.A.Usmonovning «Ta'lim menejmenti», R.Sh.Ahlidinovning «Maktab boshqaruvida ichki nazorat», N.Komilov, A.Begmatov, M.Quronovning «Rahbar va xodim» kabi ilmiy asarlarida ko'rishimiz mumkin. Abu Nasr Farobiyning «Aql to'g'risida»gi risolasida rahbarlikka xos bo'lgan quyidagi ayrim fikrlar bayon etilgan. Aqlli deb, shunday kishiga aytamizki, unda o'tkir zehn-idrok bo'lishi bilan birga, fazilati ham bo'lsin. Bunday kishi o'zining butun qobiliyati va idrokini yaxshi ishlarni amalga oshirishga, yomon ishlardan o'zini saqlashga va tortishga qaratgan bo'lmog'i lozim. Ular fazilatli, o'tkir muhokamali, yaxshi, foydali ishlarga berilgan, zarur narsalarni kashf va ixtiro etishda zo'r iste'dodga ega. Yomon ishlardan o'zlarini chetga olib yuradilar. Shunday odamnigina aqlli va to'g'ri fikr yurituvchi, deb atash mumkin3. Buyuk bobokalonimiz Amir Temur o'zining «Temur tuzuklari»da mansabdor shaxsning o'z mansabini suiiste'mol qilishi, adolatsizligi, yolg'onchiligi, ikkiyuzlamachiligi, o'z so'zining uddasidan chiqmasligini qattiq qoralagan, «Kuch–adolatda» g'oyasini ilgari surgan Rahbar o'zining ma'naviy faoliyatini fikrlash orqali shakllantirib boradi. G'arb olimlaridan. Amerikalik mashhur olim va ixtirochi Tomas Edison «Taraqqiyotning buyuk vazifasi odamni fikrlashga o'rgatishdir», degan edi. Vujud yalqovligi fikrlash yalqovligidan boshlanadi, fikrlash to'xtagan joyda rahbarning ma'naviyati ham, madaniyati ham zaiflashib boradi.

Har bir muassasaning faoliyatidagi samaradorlik, birinchi navbatda, jamoadagi shaxslararo munosabatlarning qanchalik to'g'ri tashkil etilgani yoki etilmaganligiga bog'liq. Boshqacha aytganda, ishning qanday tashkil etilishi rahbarlik, boshqaruvchilikning tashkil etilishi darajasiga bog'liq. Har bir rahbar pedagogik tizimni boshqarar ekan, eng avvalo, undagi muammolar va bu tizimdagi a'zolarning pedagogik-psixologik xususiyatlarini bilish qobiliyatiga ega bo'lishi kerak. Rahbarlik uslublari va uning mazmunmohiyatiga rahbar o'z boshqaruv faoliyatida afzal bilgan va asoslangan barcha usullar va harakatlarning taktika va strategiyalaridan tashkil topgan tizim sifatida qaraladi. Bunda, bir tomondan, strategiyalar bilan boshqaruv faoliyati mazmuni, ikkinchi tomondan, bu tizimning o'zi, inson faoliyati muhitida turli ahamiyatga ega bo'lgan harakatlar va shu qatorda professional faoliyat boshqaruv sub'ektining rivojlanishi, mutaxassis sifatida shakllanishida muhim ahamiyat kasb etadi. Rahbarning unga bo'ysunuvchilarga nisbatan ta'sir ko'rsatishi va ko'zlangan maqsadga erishishga ularni undashida o'zaro munosabatlar quyidagilarga asosan aniqlanadi: - qarorlar qabul qilish jarayonida bo'ysunuvchilarning ishtirok etish darajasi; - bo'ysunuvchilarning ma'lumotlar va axborotlar bilan ta'minlanishi; - rahbar tomonidan qo'llanilayotgan ish uslublari, ya'ni u yoki bu masalani hal qilishda uning o'ziga xos yondashishi.

Liderlik – bu shaxsning shaxsiy etukligining (shaxsiy etuklik – shaxsiy kamolot, individual yuksak ma'naviyat, shaxsning ijtimoiy va ma'naviy-axloqiy barkamolligini anglatuvchi tushuncha 1) odamlar xulq-atvoriga ta'siriga asoslangan guruh, jamoadagi tabiiy ijtimoiy-psixologik jarayonidir. Liderlik asosan uch xususiyatga ega: 1. Emotsional lider. 2. Ishonchli lider. 3. Informativ lider. Rahbar amalga oshiradigan boshqaruv funktsiyalari quyidagilar hisoblanadi: rejalashtirish, tashkillashtirish, nazorat. **Rejalashtirish** – boshqaruv faoliyatining boshlanishi va asosidir. Tayyor

rejalar nima qachon va kim tomonidan bajarilishini ko‘rsatib turadi. Rejalashtirish o‘tmishdagi rivojlanish, hozirgi sharoitlarni tahlil qilish va kelajakka real vazifalarni qo‘yishni nazarda tutadi. **Tashkillashtirish** – tizimni yuzaga keltirishdir, bunda quyidagi uch komponent: intiluvchi guruhlar, iqtisodiy munosabatlar va texnik vositalar mantiqiy ravishda birbiriga bog‘langan bo‘ladi. **Nazorat**–ish faoliyatini tartibga keltirish, tasniflash, hodisalarni oldindan belgilangan shakli bo‘yicha baholashdir. Nazorat yordamida ijtimoiy-psixologik ob'ektlar, ular uchun umumiy bo‘lgan xususiyatlarning yorqin darajasiga qarab (ekspert baholash) dastlabki tasniflash amalga oshiriladi. Rahbarlikda ba'zida o‘z e'tiborini faqat vazifalarga, ishga qaratgan yoki faqat xodimlarga qaratgan rahbarni ko‘rish mumkin. Albatta, bunday ko‘rinishdagi rahbarlarning ikkalasi ham jiddiy kamchiliklarga ega, deb baholanadi.

Xulosa qilib aytganda zamonviy rahbar tahlimni qaysi bo‘g‘inini boshqarishjan kat'iy nazar liderlik qobilyati, ishni to‘g‘ri tashkil eta olishi, jamoada sog‘lom ilmiy-pedagogik muhit va sharoitni yaratishilozim. Zero ta'lim muassasasining reytingni, unda ta'lim oluvchilarning natijadorligi unda rahbarning hodilarga qo‘ygan vazifasi va yaratgan imtiyozlari asosida natijadorlikga erishiladi. Buni biz bugun mamlakatimiz miqyosida reytingi baland bog‘chalar, umumiy ta'lim maktablari va oliy ta'lim muassasalari misolida ko‘rishimiz mumkin. Qaysiki, bu muassasalarda haqiqiy rahbarlar o‘z kasb burchi va ma'suliyatini to‘g‘ri anglagan xolda mamlakali rahbarlar faoliyatini o‘rganishni taqazo etadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Boymuradov N. Rahbar psixologiyasi. – T.: «Yangi asr avlodi», 2007.y

2. Karimjonov A. Pedagogik tizimni boshqarish asoslari. O‘quv qo‘llanma – T., 2008.

3. Ma'naviyat asosiy tushunchalar izohli lug‘ati. – T.: G‘afur G‘ulom nomidagi nashriyot-matbaa ijodiy uyi, 2013.

4. Hoshimov K., Safo O. O‘zbek pedagogikasi antologiyasi. – T.: «O‘qituvchi», 2010